

Rok akademicki: 2019/2020

ID zajęć: 510377

ETAP: Semestr zimowy

Informacje ogólne:

Prowadzący: dr Grzegorz Kida

Organizator: Wydział Nauk Społecznych
Instytut Psychologii

Liczba godzin tygodni / semestr: 2 / 30

Język wykładowy: Język polski

Kierunek studiów: Psychologia (stacjonarne jednolite magisterskie)

Lokalizacja w planach rocznych: Rok IV - Semestr 7

Punkty ECTS: 2

Forma zaliczenia: Egzamin

Cele przedmiotu:

Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z wiedzą dotyczącą zjawisk organizacyjnych a w szczególności konfliktów, pozytywnych i negatywnych aspektów ich występowania oraz metod rozwiązywania.

Wymagania wstępne:

W1. Wiedza z psychologii społecznej na poziomie zdanego egzaminu z wykładu Psychologia społeczna,
W2. Wiedza z przedmiotu psychologia organizacji

Efekty kształcenia dla przedmiotu:

WIEDZA

K_W06 ma wiedzę dotyczącą społeczno-kulturowych podstaw zachowania człowieka i relacji społecznych, funkcjonowania grup społecznych, wpływu społecznego, kształtowania się postaw w kontekście konfliktu organizacyjnego;

K_W06 ma pogłębioną wiedzę dotyczącą procesów komunikowania interpersonalnego i społecznego oraz ich prawidłowości i zakłóceń występujących w sytuacji konfliktu w organizacji;

K_W12 ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów zachowań ludzkich w sytuacji konfliktu w organizacji i zarządzania konfliktem

KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY)

K_U02 integruje wiedzę z zakresu różnych subdyscyplin psychologicznych na temat prawidłowego i zaburzonego funkcjonowania człowieka, grup społecznych w sytuacji konfliktu organizacyjnego.

K_U01 potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną z zakresu psychologii oraz powiązanych z nią dyscyplin do analizowania i interpretowania ludzkich zachowań, potrafi wskazać i opisać uwarunkowania (osobowe, społeczne oraz kulturowe) różnych zachowań człowieka oraz funkcjonowania określonych grup społecznych i organizacji w sytuacji konfliktu ukrytego lub jawnego

K_U07 potrafi analizować przyczyny i źródła zachowań człowieka oraz przewiduje ich konsekwencje społeczne; umie opracować propozycje oddziaływań ukierunkowanych na zmianę postaw i zachowań i zarządzać konfliktem w organizacji

Metody dydaktyczne:

Wykład,
prezentacja multimedialna,
studia przypadku,
dyskusja grupowa

Kryteria oceny i sposoby weryfikacji zakładanych efektów kształcenia:

przygotowanie pracy pisemnej - studium przypadku konfliktu w organizacji,
ocena z egzaminu testowego

Treści programowe przedmiotu:

Codienne życie organizacji
Relacje społeczne i relacje przemysłowe
Konflikty duże i małe
typologia przyczyn konfliktu
Dynamika konfliktu
Jawne i ukryte życie konfliktu organizacyjnego
Typologia rozwiązywania konfliktów
Negocjacje zbiorowe

Mediacja i Arbitraż,
Zarządzanie konfliktem
Metody eskalacji konfliktu

Literatura:

Podstawowa

Blake R.R., Mouton J.S., (2005). Pogodzić skłócone zespoły. W: Negocjacje i rozwiązywanie konfliktów, Harvard Business Review, Gliwice: Helion.

Fritchie R., Leary M. (1999). Konflikty w przedsiębiorstwie, Warszawa: Petit.

Katz D., Kahn R.L., 1979. Społeczna psychologia organizacji. Warszawa: PWN

Schmidt W.H., Tannenbaum R., (2005). Zarządzanie różnicami, W: Negocjacje i rozwiązywanie konfliktów, Harvard Business Review, Gliwice: Helion.

Moore Ch. (2009). Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

Rożnowski B. (2007). Zarządzanie konfliktem w przygotowaniu i realizacji projektu, W: B. Rożnowski (red) Zarządzanie projektami społecznymi (s.89-102). Lublin: Instytut Rynku Pracy.

Uzupełniająca

Allred K.G., (2005) Złość i odwet w konflikcie. [w:] M. Deutsch, P. Coleman (red.), Rozwiązywanie konfliktów, teoria i praktyka, Kraków: Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Kożusznik B. (1998). Psychologia zespołu pracowniczego, Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.

Brown, R. (2006). Procesy grupowe. Gdańsk: GWP. Rozdziały: 6. Konflikt i współpraca międzygrupowa; 7. Myślenie o grupach.