

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa w języku polskim: **Psychologia w zarządzaniu**
 Nazwa w języku angielskim: **Psychology in management**
 Karta przedmiotu ważna od roku akademickiego: **2025/2026**
 Kierunek studiów: **Pedagogika**
 Poziom studiów: **Studia I stopnia**
 Forma studiów: **Niestacjonarne**
 Profil: **Praktyczny**
 Specjalność: **HR Business Partner**
 Język wykładowy: **Polski**
 Jednostka prowadząca: **Wydział Nauk Społecznych i Technicznych**
 Opiekun przedmiotu: **dr Renata Socha**

OBCIĄŻENIE STUDENTA

	Wykład	Ćwiczenia	Konwersatorium	Projekt	Laboratorium
Liczba godzin zajęć dydaktycznych organizowanych przez Uczelnię	12	12			
Liczba godzin całkowitego nakładu pracy studenta	25	50			
Forma zaliczenia	Zaliczenie z oceną	Zaliczenie z oceną			
Liczba punktów ECTS	1	2			

WYMAGANIA WSTĘPNE W ZAKRESIE WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I INNYCH KOMPETENCJI

Brak.

CELE PRZEDMIOTU

C1	Nabycie przez studentów podstawowej wiedzy dotyczącej historii, przedmiotu badań, metod i zastosowań psychologii zarządzania.
C2	Nabycie umiejętności analizy podstawowych zjawisk w organizacjach z punktu widzenia psychologii zarządzania.
C3	Nabycie umiejętności stosowania wybranych metod poznania kompetencji i preferencji pracowników oraz metod rozwiązywania konfliktów w organizacji.

PRZEDMIOTOWE EFEKTY KSZTAŁCENIA – PEK

Z zakresu wiedzy:

PEU_W01	Student zna najważniejsze fakty z historii psychologii zarządzania, jej przedmiot, zna i rozumie podstawowe terminy dyscypliny.
PEU_W02	Student zna podstawy teoretyczne wybranych metod zarządzania oraz badań kompetencji pracowników.
Z zakresu umiejętności:	
PEU_U01	Student potrafi dokonać analizy konfliktów (przyczyny, kontekst, działania szefów i innych osób, skutki) oraz zaproponować jedną z metod ich rozwiązania.
Z zakresu kompetencji społecznych:	
PEU_K01	Ma doświadczenie zasobów swojej wiedzy i umiejętności oraz rozumie potrzebę doksztalcania się.

TREŚCI PROGRAMOWE		
Forma zajęć – wykład		Liczba godzin
W1	Wprowadzenie. Omówienie zasad zaliczenia. Zmiany przedmiotu psychologii zarządzania na tle rozwoju koncepcji i teorii organizacji i zarządzania.	1
W2	Psychologiczny model kompetencji menedżera. Motywowanie pracowników jako kluczowa kompetencja menedżerska (teorie motywacji, praktyczne wskazówki dotyczące zasad motywowania).	1
W3	Psychologiczna charakterystyka menedżerów różnych okresów transformacji.	2
W4	Dobór zawodowy jako proces dostosowywania pracownika do pracy: istota, cele, metody i ich trafność prognostyczna, etapy walidacji metod doboru.	2
W5	Assessment-center: historia procedury, cele, etapy postępowania, możliwości i ograniczenia, wyniki badań trafności prognostycznej, kierunki rozwoju.	1
W6	Style kierowania, sytuacyjne i osobowościowe uwarunkowania ich efektywności.	1
W7	Ocenianie pracowników: cele, procedury, narzędzia, praktyczne zastosowania, psychologiczne błędy popełniane w percepcji pracowników (deformacje spostrzegania ludzi).	1
W8	Konflikty w organizacjach: rodzaje i przyczyny, sposoby rozwiązywania. Zarządzanie przez konflikt jako dyskusyjna metoda podnoszenia efektywności organizacji etapy, skutki, psychologiczne koszty).	2
W9	Podsumowanie, zaliczenie.	1
Razem		12
TREŚCI PROGRAMOWE		
Forma zajęć – ćwiczenia		Liczba godzin
Ć1	Wprowadzenie, omówienie zasad zaliczenia. Dobór pracowników na stanowiska a dobór do zespołu. Charakterystyka zjawisk społecznych w zespołach (facylitacja społeczna, efekt próżniactwa społecznego, syndrom grupowego myślenia). Wnioski dla organizacji pracy zespołowej.	2
Ć2	Praktyczne wykorzystanie Kwestionariusza Preferowanych Ról Zespołowych Belbina w doborze do zespołów. Poznanie przez studentów własnych preferencji do pracy zespołowej, wnioski wdrożeniowe dla budowania zespołów.	2
Ć3	Doskonalenie umiejętności pracy zespołowej. Przypadek "Praca zespołowa", porównanie efektywności pracy indywidualnej i zespołowej, wnioski wdrożeniowe.	1
Ć4	Style kierowania: przedyskutowanie koncepcji teoretycznych, praktyczne wykorzystanie Siatki Blak'a i Mouton (diagnoza własnego stylu kierowania), wnioski dotyczące ograniczeń metody.	2
Ć5	Analiza przypadków w oparciu o normatywny model partycypacji decyzyjnej Vrooma-Yettona, wnioski praktyczne dla kierowania ludźmi.	2
Ć6	Rozwiązywanie konfliktów w organizacjach; analiza konfliktów, omawianie przypadków konfliktów i metod ich rozwiązywania. Dyskusja nad celowością stosowania skutkami zarządzania przez konflikt.	2
	Podsumowanie, zaliczenie.	1
Razem		12

STOSOWANE NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE	
1.	Wykład – metoda tradycyjna z wykorzystaniem multimediiów.
2.	Ćwiczenia metoda tradycyjna.
3.	Konsultacje.
4.	Praca własna – przygotowanie do ćwiczeń.
5.	Praca własna – przygotowanie do egzaminu.

**METODY I FORMY OCENY
OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA**

Formy oceny (F lub P)*	Numer efektu uczenia	Metody oceny osiągnięcia efektu uczenia
F w	PEU_W01, PEU_W02, PEU_K01	Dyskusja dydaktyczna.
P w	PEU_W01, PEU_W02, PEU_K01	Zaliczenie w formie ustnej lub pisemnej.
F ć	PEU_U01, PEU_K01	Dyskusja, praca w grupach, analiza tekstów.
P ć	PEU_U01, PEU_K01	Zaliczenie w formie ustnej lub pisemnej.

*F – ocena formująca (w trakcie semestru), P – ocena podsumowująca (na koniec semestru)

**KRYTERIA OCENY
OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA**

Nr PEU	Ocena dostateczna	Ocena dobra	Ocena bardzo dobra
PEU_W01	Student zna najważniejsze fakty z historii psychologii zarządzania, jej przedmiot, zna i rozumie podstawowe terminy dyscypliny.	Student dodatkowo potrafi opisać najważniejsze fakty z historii psychologii zarządzania, jej przedmiot, zna i rozumie podstawowe terminy dyscypliny.	Student dodatkowo potrafi wykorzystać w praktyce podstawowe terminy dyscypliny.
PEU_W02	Student zna podstawy teoretyczne wybranych metod zarządzania oraz badań kompetencji pracowników.	Student dodatkowo potrafi opisać podstawy teoretyczne wybranych metod zarządzania oraz badań kompetencji pracowników.	Student dodatkowo potrafi wykorzystać w praktyce podstawy teoretyczne wybranych metod zarządzania oraz badań kompetencji pracowników.
PEU_U01	Student potrafi dokonać analizy konfliktów (przyczyny, kontekst, działania szefów i innych osób, skutki) oraz zaproponować jedną z metod ich rozwiązania.	Student dodatkowo potrafi opisać analizę konfliktów (przyczyny, kontekst, działania szefów i innych osób, skutki) oraz zaproponować jedną z metod ich rozwiązania.	Student dodatkowo potrafi wykorzystać w praktyce analizę konfliktów (przyczyny, kontekst, działania szefów i innych osób, skutki) oraz zaproponować jedną z metod ich rozwiązania.
PEU_K01	Student potrafi ogólnie opisać zasoby swej wiedzy i umiejętności oraz demonstrować chęć dokończenia się.	Student dodatkowo demonstrować aktywną postawę w ocenie swej wiedzy i demonstrować umiejętności pracy w zespole.	Student dodatkowo wykazuje się aktywnością w objaśnianiu i ocenie różnych punktów widzenia.

LITERATURA PODSTAWOWA
Adamiec M., Kożusznik B., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Kraków 2000. Chęłpa S., Witkowski T., Psychologia konfliktów. praktyka radzenia sobie ze sporami, Wałbrzych 1999 i nast. Mróz B., Poczucie jakości życia u pracowników wyższego szczebla: uwarunkowania osobowościowe i aksjologiczne, Warszawa 2011.
LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA
Mróz B., Poczucie jakości życia u kierowników i pracowników w świetle uwarunkowań aksjologicznych. Czasopismo Psychologiczne, T.18, nr 2, 2012, 175-183.

MACIERZ POWIĄZANIA
EFEKTÓW KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU PSYCHOLOGIA W ZARZĄDZANIU
Z EFEKTAMI KSZTAŁCENIA NA KIERUNKU: PEDAGOGIKA

Przedmiotowy efekt uczenia	Odniesienie przedmiotowego efektu do efektów uczenia zdefiniowanych dla kierunku studiów i specjalności	Cele przedmiotu	Treści programowe	Numer narzędzia dydaktycznego
PEU_W01	K_W02	C1	W1, W2, W3	1, 2, 3, 4, 5
PEU_W02	K_W03, K_W04	C2	W4, W5, W7, Ć2, Ć4	1, 2, 3, 4, 5
PEU_U01	K_U04, K_U08	C2, C3	W8, Ć6	1, 2, 3, 4, 5
PEU_K01	K_K01	C1, C2, C3	W 1-8, Ć 1-6	1, 2, 3, 4, 5