

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa w języku polskim: **Psychologia pracy i organizacji**

Nazwa w języku angielskim: **Psycholog of work and organization**

Karta przedmiotu ważna od roku akademickiego: **2023/2024**

Kierunek studiów: **Psychologia**

Poziom studiów: **Jednolite studia magisterskie**

Forma studiów: **Niestacjonarna**

Profil: **Praktyczny**

Specjalność: **Psychologia dziecka i rodziny**

Język wykładowy: **Polski**

Jednostka prowadząca: **Wydział Nauk Społecznych i Technicznych**

Prowadzący: **dr hab. Stanisław A. Witkowski, prof. UJW, dr Bogna Bartosz**

OBCIĄŻENIE STUDENTA

	Wykład	Ćwiczenia	Konwersatorium	Projekt	Laboratorium
Liczba godzin zajęć dydaktycznych organizowanych przez Uczelnię	18	12			
Liczba godzin całkowitego nakładu pracy studenta	75	50			
Forma zaliczenia	Egzamin	Zaliczenie na ocenę			
Liczba punktów ECTS	3	2			

WYMAGANIA WSTĘPNE W ZAKRESIE WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I INNYCH KOMPETENCJI

Student posiada podstawową wiedzę z zakresu psychologii ogólnej: PEU_W01, PEU_W02

CELE PRZEDMIOTU

C1.	Zapoznanie studentów z aktualnym stanem wiedzy z zakresu psychologii pracy i zarządzania, ukazanie ewolucji jej przedmiotu w związku ze zmianą kontekstu funkcjonowania współczesnych organizacji.
C2.	Ukazanie możliwości wykorzystania dorobku współczesnej psychologii (psychologii społecznej, podejmowania decyzji, różnic indywidualnych, innowacji) do rozwiązywania problemów stojących przed kadrą zarządzającą.
C3.	Nabywanie przez studentów podstawowych umiejętności realizacji procedury oceny kompetencji – assessment-center oraz diagnozy, opisu i rozwiązywania konfliktów w organizacjach.
C4.	Wskazanie na etyczne aspekty pracy psychologa zarządzania.

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ – PEU

Z zakresu wiedzy:

PEU_W01	Zna aktualny stan wiedzy z zakresu psychologii zarządzania, rozumie ewolucję przedmiotu psychologii pracy i zarządzania w związku ze zmianą kontekstu funkcjonowania współczesnych organizacji.
PEU_W02	Zna możliwości wykorzystania dorobku współczesnej psychologii (psychologii społecznej, podejmowania decyzji, różnic indywidualnych, innowacji) dla rozwiązywania podstawowych problemów stojących przed kadrą zarządzającą.

Z zakresu umiejętności:

PEU_U01	Potrafi zaprojektować procedurę doboru pracowników – assessment-center: od analizy stanowiska, określenie profilu wymagań, przygotowanie metod diagnozy kompetencji do fazy realizacyjnej i podsumowującej.
PEU_U02	Potrafi dokonać analizę konkretnego konfliktu w organizacji, określić jego rodzaj, przyczyny, zaproponować sposoby rozwiązania.
PEU_U03	Potrafi wykorzystać posiadaną wiedzę dla opisu, wyjaśniania oraz przewidywania faktów i zjawisk organizacyjnych.

Z zakresu kompetencji społecznych:

PEU_K01	Ma świadomość odpowiedzialności psychologa zarządzania za podejmowane decyzje i wydawane orzeczenia.
----------------	--

TREŚCI PROGRAMOWE

Forma zajęć – WYKŁAD		Liczba godzin
W1	Wprowadzenie do przedmiotu	0,5
W1	Ewolucja przedmiotu psychologii zarządzania w związku ze zmianami kontekstu funkcjonowania współczesnych organizacji. Globalizacja i jej skutki dla funkcjonowania ludzi w organizacji. Nowe formy pracy.	1,5
W2	Macierz problemów psychologii zarządzania, potencjalne metody ich diagnozy, rozwiązywania i interwencji.	2
W3	Menedżer jako decydent. Decyzje w zarządzaniu.	2
W4	Kierowanie zespołem: kompetencje współczesnego menedżera. Analiza stanowiska jako podstawowa metoda analizy kompetencji pracownika. Dobór na stanowiska a dobór do zespołu- zastosowanie koncepcji R.M. Belbina.	2
W5	Style kierowania, klasyfikacja, osobowościowe i sytuacyjne uwarunkowania ich efektywności. Partycypacja pracowników w podejmowaniu decyzji -Model V. H. Vrooma - Yettona i A.G. Jago.	2
W6	Motywacja i satysfakcja w pracy, zaangażowanie i przywiązanie organizacyjne.	2
W7	Konflikty w organizacji: rodzaje, przyczyny, metody rozwiązywania.	2
W8	Psychologiczne koszty pracy. Konflikt ról vs równowaga relacji praca – dom.	2
W9	Patologie organizacyjne: wypalenie zawodowe, mobbing, pracoholizm. Rozpoznanie, przyczyny, profilaktyka	2
Razem		18
Forma zajęć –ĆWICZENIA		Liczba godzin
Ćw.1	Istota i cele doboru zawodowego , wykorzystanie metod psychologicznych. Assessment- center- jako procedura doboru; cele, etapy postępowania, zalety i wady.	2
Ćw.2	Analiza przypadku: Dobór na stanowisko prezesa firmy. Analiza stanowiska. Macierz problemów ekonomiczno- kadrowych stojących przed kandydatem. Opracowanie profilu	2

	wymagań na podstawie analizy stanowiska.	
Ćw.3	Opracowanie metod badania kompetencji, wzajemna weryfikacja danych uzyskanych różnymi metodami, trening zastosowania opracowanych metod.	2
Ćw.4	Sposoby opracowywania syntezy wyników uzyskanych różnymi metodami, wnioski dotyczące przydatności zawodowej, wskazania odnośnie dalszego doskonalenia.	2
Ćw.5	Konflikty w organizacjach: przyczyny, rodzaje, tradycyjne i psychologicznie wypracowane metody rozwiązywania. Analiza przypadku: Międzygrupowy konflikt w organizacji.	2
Cw.6	Symulacja rozwiązywania konfliktu: zastosowanie metody wymiany wizerunków. Podsumowanie zajęć.	2
Razem		12

STOSOWANE NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE	
1.	Wykład z zastosowaniem prezentacji multimedialnej
2.	Praca własna studenta – przygotowanie do zajęć
3.	Analiza przypadku
4.	Dyskusja grupowa, praca zespołowa

METODY I FORMY OCENY
OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Formy oceny (F lub P)*	Numer efektu uczenia się (przedmiotowego)	Metody oceny osiągnięcia efektu uczenia się
F	PEU_WI01, PEU_WI02, PEU_U01, PEU_U02, PEU_U03, PEK_K01	Opracowanie profilu wymagań oraz metod doboru zawodowego,
F	PEU_WI01, PEU_WI02, PEU_U01, PEU_U02, PEU_U03, PEK_K01	Pisemna analiza konfliktu, ocena sposobu realizacji metody jego rozwiązania
P	PEU_W01, PEU_W02, PEU_U01, PEU_U02, PEU_U03, PEU_K01	Egzamin w formie pisemnej i/lub ustnej, zaliczenie przedmiotu w formie pisemnej i/lub ustnej

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

KRYTERIA OCENY
OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Nr PEU	Ocena dostateczna	Ocena dobra	Ocena bardzo dobra
PEU_W01	Posiada elementarną wiedzę z zakresu psychologii zarządzania, nie dostrzega zmian związanych z ewolucją kontekstu funkcjonowania organizacji.	Posiada pogłębioną wiedzę z zakresu psychologii zarządzania, dostrzega zmiany związane z ewolucją kontekstu funkcjonowania organizacji.	Zna procesy związane z ewolucją funkcjonowania współczesnych organizacji oraz wyzwania stojące przed psychologami zarządzania.
PEU_W02	Potrafi poddać koncepcje i teorie psychologiczne wykorzystywane przez psychologów zarządzania, ma	Potrafi poddać koncepcje i teorie psychologiczne wykorzystywane przez psychologów zarządzania,	Dodatkowo, wykazuje się dogłębną znajomością koncepcji i teorii psychologiczne

	trudności ze wskazaniem konkretnych zastosowań.	wskazuje na konkretne zastosowania.	wykorzystywane przez psychologów zarządzania, ukazuje ich wielowariantowe zastosowania.
PEU_U01	Potrafi określić główne etapy assessment –center oraz opracować profile wymagań, ma trudności z syntezą wyników.	Potrafi określić główne etapy assessment – center oraz opracować profile wymagań, dobrze syntetyzuje wyniki badań.	Dodatkowo: wykazuje krytyczną postawę w stosunku do procedury assessment-center, zna dobrze jej walory i słabsze strony.
PEU_U02	Potrafi analizować konflikt w organizacji, zastosowane metody rozwiązania nawiązują do tradycyjnych, nie zawsze efektywnych sposobów.	Potrafi zanalizować konflikt w organizacji, zastosowane metody rozwiązania nawiązują do nowoczesnych, aktualnie stosowanych sposobów.	Dodatkowo, potrafi wskazać i zastosować różne warianty rozwiązania konkretnego konfliktu.
PEU_U03	Potrafi wykorzystać posiadaną wiedzę dla opisu zjawisk organizacyjnych, ma trudności z wyjaśniania oraz przewidywania faktów i zjawisk organizacyjnych.	Potrafi wykorzystać posiadaną wiedzę dla opisu i wyjaśniania zjawisk organizacyjnych, ma trudności przewidywania faktów i zjawisk organizacyjnych.	Dodatkowo: potrafi wykorzystać posiadaną wiedzę dla opisu, wielowariantowego prognozowania zjawisk organizacyjnych i racjonalnej ich prognozy.
PEU_K01	Ma przeciętną świadomość odpowiedzialności psychologa zarządzania za podejmowane decyzje i wydawane orzeczenia.	Ma świadomość odpowiedzialności psychologa zarządzania za podejmowane decyzje i wydawane orzeczenia.	Dodatkowo: zna pozytywne, neutralne oraz negatywne potencjalne skutki działalności psychologa zarządzania.

LITERATURA PODSTAWOWA

Kowalczyk E., (2014), *Człowiek, organizacja, kariera. Siła psychologii stosowanej*. Wydawnictwo DIFFIN, Warszawa.
 Rożnowski B., Fortuna P., (2020), *Psychologia biznesu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA

Witkowski S.A., Listwan T., (red.), (2008), *Kompetencje a sukces zarządzania organizacją*, Wydawnictwo DIFFIN, Warszawa.

MACIERZ POWIĄZANIA

EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA PRZEDMIOTU PSYCHOLOGIA PRACY I ORGANIZACJI Z EFEKTAMI UCZENIA SIĘ NA KIERUNKU PSYCHOLOGIA

Przedmiotowy efekt uczenia się	Odniesienie przedmiotowego efektu do efektów uczenia się zdefiniowanych dla kierunku studiów i specjalności	Cele przedmiotu	Treści programowe	Numer narzędzia dydaktycznego
PEU_W01	K_WI02, K_WI12,	C1,C2	W 1-9,	1, 2,
PEU-W02	KW_WI17	C1,C2	W 1-9 Ćw. 1-6	1,2 ,3
PEU_U01	K_U02, K_U06	C2	C-6	1,2,3,4.
PEU_U02	K_U03, K_U07	C3	W7,Ćw. 5-6	1,2,3,4,
PEU_U03	K_U05	C2,C3	W 1-2, Ćw. 1-6	1,2,3,4,
PEU_K01	K_K05	C4	Cw.1-4	2,3,4.