**KONSPEKT PRZEDMIOTU**

Semestr letni, rok akad. 2020/2021

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Psychologia pracy i organizacji |
| Kierunek/-i studiów / rok studiów / semestr studiów | Zarządzanie, Rok II sem. IV studia II stopnia |
| Tryb studiów | ~~Stacjonarny /~~ niestacjonarny |
| Forma zajęć | Konwersatoria |
| Liczba godzin | 24 |
| Koordynator przedmiotu: | Dr Andrzej Jagodziński |
| Jakie są ogólne cele dydaktyczne tego przedmiotu? | Zapoznanie studentów z podstawowymi zagadnienia psychologii pracy i organizacji, dotyczącymi mechanizmów i uwarunkowań zachowania się człowieka we współczesnych organizacjach. Prezentowane treści obejmują wybrane aspekty psychologii zarządzania, których poznanie i zrozumienie ułatwi rozwiązywanie problemów międzyludzkich w organizacji z punktu widzenia praktyki menedżerskiej. |
| Jak są kryteria zaliczenia tego przedmiotu? | Zbieranie punktów za aktywność na zajęciach, tj.   * za przygotowywanie i publiczną prezentację prac tematycznych, * za udzielanie prawidłowych odpowiedzi w quizach prowadzonych na zajęciach, * za napisanie testu końcowego nie na ocenę, lecz na zaliczenie. |
| Jakie są kryteria zaliczenia tego przedmiotu na ocenę celującą? | Zebranie największej ilości punktów za aktywność na zajęciach, tj.   * za przygotowanie i publiczną prezentację prac tematycznych, * za udzielanie prawidłowych odpowiedzi w quizach prowadzonych na zajęciach, * za napisanie testu końcowego. |
| Pozostałe informacje, dotyczące tego przedmiotu, ważne dla studenta | Materiały z każdych zajęć są przesyłane na Platformę Team. Prowadzący chętnie udziela wsparcia merytorycznego podczas cotygodniowych dyżurów. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 1**  **( 3 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Student będzie znał zasady i warunki zaliczenia przedmiotu.  2. Student będzie wiedział, jaka jest rola pasji i dyscypliny w kształtowaniu kompetencji poznawczych, związanych z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku. |
| Treści zajęć | 1.Wprowadzenie w tematykę zajęć.  2. Omówienie zasad i warunków zaliczenia przedmiotu.  3. Rola pasji i dyscypliny niezbędnych w kształtowaniu kompetencji poznawczych, związanych z pozytywnym stosunkiem studenta do studiowanego kierunku. |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  - E. Catmull: Kreatywność S.A. Droga do prawdziwej inspiracji. MT Biznes 2017.  - W. Wójtowicz: Sukces a praca. Gliwice: Złote Myśli 2009.  Rozszerzające / uzupełniające:  - www. sjp.pwn.pl/szukaj/pasja;  - www. pancytat.pl/odnalezc-swoja-pasje-pasja-biznes-poradnik/. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 2**  **( 3 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Student będzie znał podstawowe pojęcia i terminologię z obszaru prowadzonego przedmiotu.  2. Będzie rozumiał współczesną interpretację pojęcia "organizacja".  3. Będzie rozumiał, jaki wpływ na psychologiczne uwarunkowania zachowania się człowieka w organizacji miała Szkoła "Human Relations" |
| Treści zajęć | 1. Psychologiczne uwarunkowania zachowania się człowieka w organizacji.  2 Definiowanie podstawowych pojęć.  3. Współczesna interpretacja pojęcia "organizacja".  4. Szkoła "Human relations". |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  1. A.K. Koźmiński, Wł. Piotrowski. Zarządzanie: teoria i praktyka, PWN, Warszawa2021;  2. W. Bańka, J. Koprowicz, A. Jagodziński. . Wprowadzenie do zarządzania organizacjami, Novum, Płock 2013.  3. R.W. Griffin . Podstawy zarządzania organizacjami, PWN, Warszawa 2017.  Rozszerzające / uzupełniające:  3. B. Kożuch, Nauka o organizacji , Wyd. CeDeWu, Warszawa 2010.  4. A. Jagodziński, Geneza nauk o organizacji i zarządzaniu. W: Wybrane problemy gospodarcze i społeczne na tle gospodarki Polski i Świata.Nauki Ekonomiczne tom XX. Red. J. Grzywacz, S. Kowalski. Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku. Płock: Wyd. PWSZ w Płocku 2014 s. 119 - 134. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 3**  **( 3 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Student będzie rozumiał, jaki wpływ na psychologiczne uwarunkowania zachowania się człowieka w organizacji ma satysfakcja i zaangażowanie pracowników.  2. Będzie wiedział, jakie czynniki kształtują satysfakcję i zaangażowanie pracowników w organizacji.  3. Zdobędzie kompetencje poznawcze, związane z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku.  … |
| Treści zajęć | 1. Satysfakcja i zaangażowanie pracowników w organizacji.  2. Prezentacja prac przygotowanych przez studentów. |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  - M. Juchnowicz, Zaangażowanie pracowników. Sposoby oceny i motywowania.PWE, Warszawa 2012.  - M. Juchnowicz, Satysfakcja zawodowa pracowników - kreator kapitału ludzkiego, PWE, . Warszawa2014.  - A. Spik, K. Klincewicz, Nowe kierunki w zarządzaniu ludźmi- zaangażowanie organizacyjne. W: Nowe kierunki w zarządzaniu. Red. M. Kostera, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.  - B.A. Sypniewska, Godnościowa satysfakcja pracownicza.W: Zarządzanie zasobami ludzkimi. Refleksje teoretyczne, kwestie praktyczne. Red. T. Oleksyn, B.A. Sypniewska, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, Warszawa 2016.  Rozszerzające / uzupełniające:  - M. Juchnowicz, Ł. Skowron, Determinanty zaangażowania pracowników w świetle badań. W: Granice w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Red. P. Wachowiak, S. Winch, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2014.  - A. Jagodziński, W. Kosiński, Wpływ satysfakcji na poziom zaangażowania nauczycieli w pracę pedagogiczną - badania wtórne. "Firma i Rynek" Zeszyty Naukowe Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie 2017 nr 2. s 49-62.  - A. Szabowska-Walaszczyk, Zaangażowanie w pracy i organizacji - przegląd problematyki i narzędzi pomiary. W: Psychologia zarządzania w organizacji. Red. A.M. Zawadzka, PWN, Warszawa 2014. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 4**  **( 3 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Student będzie rozumiał proces podejmowania decyzji.  2. Będzie umiał dokonać klasyfikacji sytuacji decyzyjnych.  3. Będzie potrafił wskazać na wady i zalety podejmowania decyzji w zależności od ich rodzaju.  4. Będzie znał podstawowe teorie motywacji pracowników.  5. Zdobędzie kompetencje poznawcze, związane z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku. |
| Treści zajęć | 1. Proces podejmowania decyzji.  2. Motywacja w zarządzaniu.  2.1. Teorie motywacji skoncentrowane na potrzebach jednostki.  2.2. Teorie motywacji skoncentrowane na zachowaniu jednostki.  3. Prezentacja prac przygotowanych przez studentów. |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | - A. K. Koźmiński, Wł. Piotrowski (red.), Zarządzanie: teoria i praktyka, PWN, Warszawa 2021.  - Ricky, W. Griffin, Podstawy zarządzania organizacjami, PWN, Warszawa 2017.  - H. Król, A. Ludwiczyński, Zarządzanie zasobami ludzkimi , Tworzene kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa 2018.  - A. Pcztowoski, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Koncepcje, praktyki, wyzwania, PWE, Warszawa 2018.  Rozszerzające / uzupełniające:  - K. Bolesta-Kukułka, Jak patrzeć na świat organizacji*,* PWN, Warszawa1993.  - J.A.F. Stoner, Kierowanie, PWE, Warszawa 2011.  - S.P. Robbins (i in.), Podstawy zarządzania, PWE, Warszawa 2002.  - A. Krzętowska, A. Jagodziński, Pozapłacowe elementy motywowania pracowników  w świetle badań. W: Wybrane problemy gospodarki europejskiej. Nauki Ekonomiczne tom XXI. Red. J. Grzywacz, S. Kowalski. Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku. Płock: Wyd. PWSZ w Płocku 2015 s. 49 - 79- 88.  **-** A. Jagodziński, M. Kowalska, Sposoby motywowania pracowników na przykładzie subregionu płockiego - badanie wtórne. "Notatki Płockie" nr 2/2017 s. 35-39. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 5**  **( 3 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Student będzie rozumiał, jaki wpływ na zachowania organizacyjne ma komunikacja interpersonalna.  2. Zdobędzie kompetencje poznawcze, związane z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku.  3.  … |
| Treści zajęć | 1.Kmunikacja interpersonalna w organizacji  2. Prezentacja prac przygotowanych przez studentów  3.  4.  5.  … |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  - E. Lewandowska- Tarasiuk, Komunikowanie w biznesie, PWN, Warszawa 2010.  T. Rzepa, Psychologia komunikowania się dla menedżerów, Difin, Warszawa 2006.  -  Rozszerzające / uzupełniające:  - B. Sypniewska, Istota, błędy i bariery w komunikowaniu się w organizacji. Płock: Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku Nauki Ekonomiczne t. XXI 2015;  - J. Stewart, Mosty zamiast murów, podręcznik komunikacji interpersonalnej, PWN, Warszawa 2008. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 6**  **( 3 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Student będzie potrafił rozwiązać sytuacje konfliktowe poprzez zaproponowanie odpowiednich stylów (metod, sposobów) negocjowania.  2. Zdobędzie kompetencje poznawcze, związane z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku. |
| Treści zajęć | 1. Konflikty w organizacji.  2. Rozwiązywanie konfliktów. Style kierowania konfliktem.  3. Negocjacje i ich przebieg.  4. Prezentacja prac przygotowanych przez studentów |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  - P. Steele, J. Murphy, R. Russil, Jak odnieść sukces w negocjacjach, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2015.  - R.J. Lewicki, D. M. Saunders (i in.), Zasady negocjacji - kompendium wiedzy dla trenerów i menedżerów, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2012.  - B. Lunden, L. Rosell, Techniki negocjacji - jak odnieść sukces w negocjacjach, Wyd. BL Info, Gdańsk 2010.  Rozszerzające / uzupełniające:  - B. Tracy, Negocjowanie, Wyd. MT Biznes, Warszawa 2014.  - A. Krzętowska, A. Jagodziński, B. Sypniewska,  Perception of conflicts within the organization – research report (s. 84-92),  w: red. Nepoczatenko O.O, „Socialno\_Ekonomiczni Koordinaty Rozwitku Pidprijemnickoj dijatielnosti” część II, Umanskij Nacionalnyj Uniwersitet Sownictwa, Fakultet Ekonomiki i Pridprijemnictwa, Umań 2014 (211 s.) ISBN 878-966-304-078-3. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 7**  **( 3 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Będzie umiał scharakteryzować poszczególne style przywództwa i kierowania oraz będzie rozumiał ich wpływ na zachowania się pracowników w organizacji.  2. Zdobędzie kompetencje poznawcze, związane z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku. |
| Treści zajęć | 1. Przywództwo i kierowanie w organizacji.  1.1. Nowoczesne przywództwo w organizacji.  1.2. Rodzaje przywództwa i style kierowania.  2. Prezentacja prac przygotowanych przez studentów |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  1. A. K. Koźmiński, Wł. Piotrowski (red.), Zarządzanie: teoria i praktyka, PWN, Warszawa 2021.  2. Ricky, W. Griffin, Podstawy zarządzania organizacjami, PWN, Warszawa 2017;  Rozszerzające / uzupełniające:  1. J.A.F. Stoner, Kierowanie, PWE, Warszawa 2011.  2. M. D. Holstein-Beck, W. Bańka, Wybrane problemy kierowania pracownikami w organizacji, Novum, Płock 2013. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 8**  **( 3 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Student będzie rozumiał zjawisko wypalenia zawodowego.  2. Będzie znał czynniki determinujące wypalenie zawodowe oraz jego konsekwencje dla pracownika i organizacji.  3. Będzie rozumiał zjawisko mobbingu w środowisku pracy. Jego konsekwencje i metody przeciwdziałania.  4. Zdobędzie kompetencje poznawcze, związane z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku.  … |
| Treści zajęć | 1. Zjawiska patologiczne w sytuacji pracy.  2. Syndrom wypalenia zawodowego. Objawy i konsekwencje.  3. Działania mobbingowe w środowisku pracy.  4. Prezentacja prac przygotowanych przez studentów |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  - C. Maslach, M. Leiter, Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawiania relacji z pracą, Wolters Kluwers Polska, Warszawa 2010.  - A. Wielgus, J. Tomaszewski, Wypalenie zawodowe, Wydawnictwo M, Kraków 2013.  - K. Kędziora, K. Śmiszek, Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2008.  - J. Marciniak, Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania, Wolter Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2011.  - E. Szymik, Z. Brosz, Wpływ mobbingu na zdrowie psychiczne pracowników, Problemy profesjologii, nr 2, Zielona Góra 2009.  Rozszerzające / uzupełniające:  - C. Maslach, M. Leiter, Prawda o wypaleniu zawodowym, PWN, Warszawa 2011.  - H. Sęk, Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie, PWN, Warszawa 2000.  - W. Bańka, Humanizacja stosunków pracy - sposobem na przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu. [w:] Współczesne wyzwania menedżerskie w przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu. J. Koprowicz, W. Bańka Waldemar (red.). Humanizacja Pracy 2011 nr 6.  - A. Jagodziński, M. Grudna: Syndrom wypalenia zawodowego w zawodzie pielęgniarek - badania wtórne. W: Zdrowie i choroba w aspekcie wyzwań dla opieki zdrowotnej i usług kosmetologicznych. Red. D. Kochman, M. Głowacka, M. Słodki. Wyd. PWSZ w Płocku 2018 s. 217 - 240.  - https://wizerunekkobiety.pl/mobber-charakterystyka-ofiara-mobbingu-cechy-co-to-jest-mobbing,  - A. Bechowska – Gebhardt, Przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku pracy i budowanie pozytywnej atmosfery relacji interpersonalnych, Wrocław 2016, https://docplayer.pl/25725591-Przeciwdzialanie-mobbingowi-w-srodowisku-pracy-i-budowanie-pozytywnej-atmosfery-relacji-interpersonalnych.html |