

Wprowadzenie do psychologii pracy i HR

Introduction to work psychology and human resources

Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia	2024/2025
Kierunek studiów	Psychologia
Rok i semestr studiów	Rok III/ Semestr V
Poziom kształcenia	Studia I stopnia
Profil kształcenia na kierunku	Ogólnoakademicki
Moduł kształcenia dla przedmiotu	Specjalnościowy
Nazwa specjalizacji (jeśli przedmiot specjalizacyjny)	Psychologia stosowana, psychologia w marketingu i HR
Status przedmiotu	Do wyboru

Forma zajęć	Liczba godzin		ECTS	Forma zaliczenia	Waga
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne			
Wykład	30	24	5	Egzamin	100%
Razem za zajęcia dydaktyczne	30	24			
Praca własna studenta	75	81			
Ogółem	125	125			

Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Przedstawienie studentom podstawowej wiedzy z zakresu psychologii pracy i organizacji oraz zarządzania zasobami ludzkimi.
2.	Wyposażenie studentów w podstawowe umiejętności oceny funkcjonowania organizacji z perspektywy psychologicznej.
3.	Zapoznanie studentów z obecnym stanem wiedzy dotyczącym efektywnych strategii zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście organizacji.

Efekty uczenia się

WIEDZA			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student zna i rozumie)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
W1	Student zna i rozumie koncepcje teoretyczne dotyczące funkcjonowania organizacji z perspektywy psychologicznej.	Ps_WG07_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.
W2	Student zna i rozumie zróżnicowane czynniki psychologiczne wpływające na motywację pracowników w organizacjach w kontekście zróżnicowanych pozytywnych i negatywnych działań i zjawisk.	Ps_WG10_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.
W3	Student zna i rozumie współczesne kierunki rozwoju praktyki zarządzania zasobami ludzkimi	Ps_WG12_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.

UMIEJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi identyfikować argumenty i twierdzenia wywiedzione z psychologii pracy i organizacji od nienaukowych.	Ps_UW03_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte i otwarte (z zakresu interpretacji).
U2	Student potrafi wskazać na rolę psychologa w organizacji, zakres jego kompetencji i obowiązków oraz korzyści wynikające z oparcia zarządzania zasobami ludzkimi na nauce psychologicznej.	Ps_UO01_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte i otwarte (z zakresu interpretacji).
U3	Student potrafi samodzielnie rozwijać wiedzę i umiejętności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.	Ps_UU01_Lic	Egzamin pisemny – pytania otwarte (z zakresu planowania, rozwiązywania problemów).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student jest gotów do)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
K1	Student jest gotów do samodzielnego dalszego rozwoju w wybranych przez siebie	Ps_KK03_Lic	Aktywność w trakcie zajęć

	kierunkach naukowych i profesjonalnych.		(dyskusja, pytania i odpowiedzi).
K2	Student jest gotów do wykorzystywania dorobku psychologii naukowej, w tym psychologii pracy i zarządzania zasobami ludzkimi, w przedsiębiorczym rozwoju w zróżnicowanych kontekstach rynkowych.	Ps_KO03_Lic	Aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, pytania i odpowiedzi).
K3	Student jest gotów do trafnego argumentowania roli wykorzystywania wiedzy psychologicznej w praktyce zarządzania organizacjami.	Ps_KK03_Lic	Aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, pytania i odpowiedzi).

Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin	
		Wykład	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Przedmiot i zakres psychologii pracy i HR. Historyczny początek dyscypliny. Korzenie koncepcji HR. Psychologia pracy, psychologia pozytywna, psychologia społeczna – podobieństwa i różnice. Zastosowania badań podstawowych i wiedzy psychologicznej w kontekście organizacji i pracy. Rola, kompetencje i ścieżki rozwoju psychologa pracy.	3	2
2.	Różnice indywidualne w kontekście organizacji. Inteligencja w kontekście pracy. Kreatywność i przedsiębiorczość jako cechy. Wartości i postawy jako cechy pracowników. Inkluzja jako wartość i praktyka. Motywacja w pracy – koncepcje, procesy i fenomeny.	3	2
3.	Organizacja i pracownicy jako grupa. Teoria grup w psychologii. Role w grupach. Grupowe podejmowanie decyzji. Kultura organizacji. Proces komunikacji w organizacji. Strategie i czynniki kształtujące tożsamość i spójność grupy. Umiejętności interpersonalne.	3	2
4.	Przywództwo w organizacjach. Definicja, ujęcia teoretyczne. Przywództwo jako cecha vs. jako zachowanie. Determinanty i korelaty efektywnego zarządzania. Skuteczne style i strategie przywództwa – przegląd badań empirycznych.	3	2
5.	Metodologia naukowa i stosowana psychologii pracy. Psychologiczna analiza organizacji. Definicja, zastosowania i etapy psychologicznej analizy miejsca pracy. Metody zbierania informacji – ilościowe i jakościowe. Metoda analizy krytycznych wydarzeń.	3	2
6.	Zarządzanie zasobami ludzkimi I. Definicja. Czym zajmuje się HR? Psychologia rekrutacji. Klasyczne wskaźniki kompetencji zawodowych z punktu widzenia psychologii – CV, referencje, rozmowa kwalifikacyjna. Rola miar ilościowych i jakościowych w rekrutacji. Wdrażanie metod badawczych i naukowych w organizacji – kontekst procesu rekrutacji.	3	3
7.	Zarządzanie zasobami ludzkimi II. Ocena pracowników. Definicja efektywności i wydajności pracy. Modele teoretyczne, czynniki składowe, determinanty i korelaty – przegląd literatury naukowej. Miary oceny pracowników. Źródła informacji i ich integracja. Elektroniczne monitorowanie pracowników.	3	3
8.	Zarządzanie zasobami ludzkimi III. Wspieranie pracowników. Przekazywanie informacji zwrotnych, kształtowanie motywacji i incentywizacja, wspieranie zadowolenia z pracy, lojalności pracowniczej. Trening umiejętności w pracy. Teoretyczne ujęcie procesu treningu. Analiza potrzeb i celów, opracowywanie programu treningowego, wdrażanie i ewaluacja programu.	3	3
9.	Zarządzanie zasobami ludzkimi IV. Negatywne zjawiska w pracy. Psychologia stresu w pracy – determinanty, korelaty, czynniki łagodzące, interwencje organizacyjne. Wypalenie zawodowe – wprowadzenie. Konflikt wartości w pracy z perspektywy psychologii. Mobbing – definicja, przyczyny i konsekwencje, sposoby przeciwdziałania. Dobrostan psychiczny, rezyliencja, kontrakt psychologiczny – wkład psychologii pozytywnej w rozwój potencjału pracowników.	3	3
10.	Psychologia pracy i HR w XXI wieku. Globalizacja i multikulturowy rynek pracy, starzejące się społeczeństwo, rozwój technologii komunikacyjnych, ewolucja kulturowej roli pracy, nowe perspektywy na role organizacji w społeczeństwie.	3	2
Razem		30	24

Metody kształcenia

Forma zajęć	Metody kształcenia
Wykład	Wykład informacyjny z prezentacją multimedialną, dyskusja, debata, analiza przypadków i przykładów

Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)
	Wykład
Egzamin pisemny	100



Razem

10100

Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Oznaczenie czynności (wpisać TAK lub NIE)	Szacowana liczba godzin	
			Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Lektura obowiązkowa	TAK	30	36
2.	Obowiązkowe zapoznanie się z innymi materiałami lub treściami (np. materiałami audio, video, narzędziami, pomocami, oprogramowaniem, sprzętem, aktami prawnymi, dokumentacją, warunkami miejsca pracy itp.)	TAK	15	15
3.	Przygotowanie do egzaminu	TAK	30	30
Razem			75	81

Literatura obowiązkowa

1.	Rothmann, S., Cooper, C. L. (2022). <i>Work and organizational psychology</i> . Taylor & Francis.
2.	Taris, T. W., Peeters, C. M., de Jonge, J. (2014). <i>An introduction to contemporary work psychology</i> .
3.	Sypniewska, B., Oleksyn, T. (2016). <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi: refleksje teoretyczne, kwestie praktyczne</i> . Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie.

Literatura uzupełniająca

1.	Prokopowicz, P. (2016). <i>Rekrutacja i selekcja oparte na dowodach: 33 zasady skutecznego naboru pracowników</i> . Wolters Kluwer SA.
2.	Oleksyn, T. (2017). <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji</i> . Wolters Kluwer Polska.
3.	Gross-Golacka, E. (2018). <i>Zarządzanie różnorodnością w kierunku zróżnicowanych zasobów ludzkich w organizacji</i> . Difin.

Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	
3.	