

Umiejętności menedżerskie

Management skills

Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia	2024/2025
Kierunek studiów	Psychologia
Rok i semestr studiów	Rok I/ Semestr II
Poziom kształcenia	Studia II stopnia
Profil kształcenia na kierunku	Ogólnoakademicki
Moduł kształcenia dla przedmiotu	Specjalnościowy
Nazwa specjalizacji (jeśli przedmiot specjalizacyjny)	Psychologia biznesu i przywództwa
Status przedmiotu	Do wyboru

Forma zajęć	Liczba godzin		ECTS	Forma zaliczenia	Waga
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne			
Ćwiczenia	30	16	3	Zaliczenie na ocenę	100%
Razem za zajęcia dydaktyczne	30	16			
Praca własna studenta	35	49			
Ogółem	75	75			

Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Zapoznanie studentów z praktycznym wymiarem pełnienia roli menedżerskiej w organizacji – wyzwań, ról i funkcji, teoretycznych koncepcjach oraz strategii i postaw.
2.	Zapoznanie studentów z zagadnieniem niezbędnych dla efektywnego pełnienia funkcji menedżerskich kompetencji technicznych, interpersonalnych i koncepcyjnych.
3.	Trening rozwoju umiejętności społecznych – komunikacji, motywacji, stylu menedżerskiego.

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 wyróżniane we współczesnej literaturze z zakresu psychologii pracy i organizacji style i kompetencje menedżerskie, ich charakterystyki oraz konsekwencje dla realizacji celów organizacyjnych.	PS2_WG03_Mgr PS2_WG08_Mgr PS2_WG10_Mgr	Kolokwium pisemne, przygotowanie prezentacji grupowej.
W2	Student zna i rozumie proces komunikacji w organizacji przez pryzmat teoretycznych ujęć specyfikujących podmioty uczestniczące w tym procesie, jego funkcje, charakterystyki skutecznych komunikatów oraz ich wpływ na funkcjonowanie zespołów i organizacji.	PS2_WG07_Mgr PS2_WG10_Mgr	Kolokwium pisemne, przygotowanie prezentacji grupowej.
W3	Student zna i rozumie zasady efektywnego kierowania zespołem oraz możliwości menedżera w ich wdrażaniu, ze szczególnym uwzględnieniem koncepcji norm i ról zespołowych w kontekście organizacji.	PS2_WG07_Mgr PS2_WK04_Mgr	Kolokwium pisemne, przygotowanie prezentacji grupowej, analiza przypadków i przykładów.

UMIEJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi identyfikować różnorodne sytuacje zawodowe i dostosowywać swoje reakcje, uwzględniając zarówno cele organizacyjne, jak i potrzeby pracowników.	PS2_UW01_Mgr PS2_UW06_Mgr PS2_UO01_Mgr	Analiza przypadków i przykładów, ćwiczenia grupowe (odgrywanie ról).
U2	Student potrafi świadomie wpływać na efektywność porozumiewania się z innymi wykorzystując wyведzione z nauki psychologicznej techniki dostosowane do kontekstu pracy i organizacji.	PS2_UK01_Mgr PS2_UK02_Mgr PS2_UO01_Mgr	Ćwiczenia grupowe (odgrywanie ról) i indywidualne (autorefleksja).
U3	Student potrafi rozpoznawać sytuacje kluczowe dla efektywnej pracy zespołu oraz adekwatnie w nich reagować poprzez ocenę potrzeb zespołu i dobór odpowiednich działań.	PS2_UW01_Mgr PS2_UW02_Mgr PS2_UW06_Mgr	Przygotowanie prezentacji grupowej, ćwiczenia grupowe (odgrywanie ról) i indywidualne (autorefleksja).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student jest gotów do)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
K1	Student jest gotów do adekwatnego praktycznego wykorzystywania psychologicznej wiedzy i umiejętności w celu efektywnego zarządzania zespołami w roli menedżera .	PS2_KO01_Mgr PS2_KO03_Mgr	Przygotowanie prezentacji grupowej, aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, debata, burza mózgów).
K2	Student jest gotów do działania w roli psychologa pracy w kontakcie z menedżerami w zróżnicowanych kontekstach profesjonalnych, oferując trafne i adekwatne wsparcie w zakresie umiejętności komunikacji i zarządzania.	PS2_KO01_Mgr PS2_KO03_Mgr	Przygotowanie prezentacji grupowej, aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, debata, burza mózgów).
K3	Student jest gotów do trafnego i etycznego reprezentowania roli i znaczenia psychologii pracy i organizacji w kontekście zarządzania i roli menedżerów.	PS2_KO01_Mgr	Analiza przypadków i przykładów, aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, debata, burza mózgów).

Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin	
		Ćwiczenia	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Case study – historia młodego menadżera: omówienie wyzwań związanych z adaptacją do nowej roli. Dyskusja o umiejętnościach, które są kluczowe na początku kariery menedżerskiej, oraz o najczęściej występujących trudnościach. Przedstawienie głównych funkcji menedżera: planowania, organizowania, motywowania i kontrolowania. Analiza przykładów, jak te zadania realizować w praktyce.	3	1
2.	Omówienie trzech podstawowych grup kompetencji menadżerskich: technicznych, interpersonalnych i koncepcyjnych. Omówienie ich znaczenia na różnych etapach kariery menedżerskiej. Dyskusja o tym, jak rozwijać te kompetencje, oraz ćwiczenia identyfikujące obszary wymagające wzmocnienia. Model Okna Johari jako narzędzia zwiększającego samoświadomość i wspierającego rozwój interpersonalny.	3	1
3.	Komunikacja i kompetencja komunikacyjna – definicja, rodzaje, rola w organizacji. Omówienie znaczenia skutecznej komunikacji w organizacji oraz jej roli w budowaniu relacji i realizacji zadań. Analiza elementów procesu komunikacyjnego oraz omówienie czynników wpływających na efektywność komunikacji.	3	1
4.	Komunikacja jednostronna jako podstawa komunikacji wewnętrznej. Omówienie komunikacji jednostronnej jako narzędzia przekazywania informacji i wytycznych w organizacji. Analiza jej zalet oraz ograniczeń, szczególnie w kontekście budowania zaangażowania zespołu.	3	1
5.	Omówienie zasad skutecznej komunikacji. Ćwiczenia praktyczne na temat komunikacji jedno- i dwustronnej oraz rozpoznawanie własnych mocnych stron w komunikacji. Przedstawienie technik aktywnego słuchania. Ćwiczenia pomagające w rozwijaniu otwartego słuchania oraz symulacje sytuacji trudnych. Omówienie modelu komunikacyjnego von Thuna. Praktyczne ćwiczenia w identyfikowaniu poziomów komunikacji.	3	2
6.	Zespół: normy, role zespołowe, spójność. Przedstawienie znaczenia norm zespołowych, ról oraz spójności jako elementów wpływających na dynamikę pracy zespołu. Omówienie znaczenia ról zespołowych oraz analiza ich wpływu na efektywność grupy. Wprowadzenie do modelu cyklu pracy zespołu.	3	2
7.	Zespół a grupa robocza – omówienie różnic. Znaczenie pracy zespołowej dla osiągania celów organizacyjnych. Cechy efektywnego zespołu. Dyskusja na temat wpływu pracy zespołowej na sukcesy organizacji i realizację wizji lidera. Analiza czynników, które zwiększają efektywność zespołu oraz omówienie roli lidera we wspieraniu pracy grupowej.	3	2
8.	Analiza technik i strategii wspierających efektywność zespołu. Przedstawienie różnych stylów kierowania oraz dyskusja nad ich wpływem na wyniki zespołu. Omówienie sytuacji, w których poszczególne style są najbardziej efektywne. Analiza przypadków praktycznych, obejmująca typowe wyzwania menedżerskie.	3	2
9.	Praktyczne ćwiczenia wykorzystujące model GROW (Goal, Reality, Options, Will), wspierające rozwój kompetencji menedżera. Przeprowadzenie sesji coachingowych w parach lub grupach.	6	4
Razem		30	16

Metody kształcenia

Forma zajęć	Metody kształcenia
Ćwiczenia	Wykład konwersatoryjny, analiza przypadków i przykładów, ćwiczenia indywidualne (autorefleksja), ćwiczenia grupowe (odgrywanie ról), symulacje, dyskusja, debata.

Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)
	Ćwiczenia
Kolokwium	50
Wykonanie ćwiczeń podczas zajęć	25
Wykonanie projektu poza zajęciami	25
Razem	100

Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Szacowana liczba godzin	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Wykonanie ćwiczeń lub zadań po zajęciach (jako utrwalenie lub rozszerzenie treści z odbytych zajęć)	5	5
2.	Realizacja zadania projektowego poza zajęciami	10	10
3.	Lektura obowiązkowa	10	24
4.	Przygotowanie do kolokwium	10	10
Razem		35	49

Literatura obowiązkowa

1.	Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). The search for global competence: From international HR to talent management. <i>Journal of World Business</i> , 51(1), 103-114.
2.	De Janasz, S., Dowd, K., Schneider, B. (2021). <i>Interpersonal skills in organizations</i> . McGraw-Hill.
3.	Morreale, S. P., Spitzberg, B. H., Barge, J. K. (2015) <i>Komunikacja między ludźmi</i> ,

Literatura uzupełniająca

1.	Sypniewska, B. A., Kolasa, K. (2016) Satysfakcja z pracy i komunikowanie się w organizacji. Analiza i zależności. W: T. Oleksyn, B. A. Sypniewska (red.), <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi. Refleksje teoretyczne kwestie praktyczne</i> . WSFiZ w Warszawie
2.	Brown, B. (2019). <i>Odwaga w przywództwie: cztery kompetencje autentycznego lidera</i> . MT Biznes.
3.	Bacon, T. R. (2014). <i>Sztuka skutecznego przywództwa</i> . Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	
3.	