

I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE)

Psychologia organizacji i zarządzania

Tok studiów 2023/2024– 2027/2028

Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:	Uczelnia Biznesu i Nauk Stosowanych Varsovia Filia w Rzeszowie
Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:	Psychologia - jednolite studia magisterskie
Liczba punktów ECTS	5
Język przedmiotu- polski, angielski, inny	polski
Profil kształcenia:	PRAKTYCZNY
Nazwa specjalności:	Psychologia biznesu i coaching, Psychologia reklamy i mediów, Neuromarketing, HR i Talent Management (Zarządzanie zasobami ludzkimi), Komunikacja wizerunkowa (PR, branding, reklama i social media)
Rodzaj modułu kształcenia: (wskazać właściwe)	Podstawowy / kierunkowy/ <u>specjalnościowy</u> /obowiązkowy/ fakultatywny
Rok / Semestr:	4/7
Osoba koordynująca przedmiot:	
Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):	Zaliczenie przedmiotu psychologia społeczna

II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN

	Wykład	Ćwiczenia/ konwersat orium	Laboratoriu m	Warsztaty	Projekt	Seminariu m	Praktyki	Egzamin / zaliczenie	Konsultacje	Suma godzin	Ogółem ECTS
Studia stacjonar ne	20	45						2	6	73	5
Studia niestacjo narne	10	20						2	6	38	5

III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH

Formy zajęć	Metody dydaktyczne -właściwe podkreślić
<u>Wykład/ Ćwiczenia</u>	<p><u>Wykład podający (z prezentacją multimedialną)</u> Wykład problemowy Wykład konwersatoryjny Dyskusja dydaktyczna Ćwiczenia praktyczne pod kierunkiem Ćwiczenia z wykorzystaniem narzędzi informatycznych</p> <p><u>Metoda przypadków</u> Metoda sytuacyjna Metoda inscenizacji Metoda projektów Gry dydaktyczne (symulacyjne, decyzyjne, psychologiczne) Demonstracja/ pokaz Analiza źródeł</p>

	Praca w grupie Debata Inne	
IV. PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ Z ODNIESIENIEM DO EFEKTÓW KIERUNKU		
Lp.	Opis przedmiotowych efektów uczenia się	Odniesienie do efektu kierunkowego symbol
Wiedza:		
P_W01	Student zna koncepcje, aparat pojęciowy i badania empiryczne psychologii społecznej oraz nauk o organizacji i zarządzaniu, wyjaśniające mechanizmy funkcjonowania człowieka w środowisku pracy.	K_W10
P_W02	Student ma wiedzę na temat możliwości praktycznych zastosowania dorobku psychologii rozwoju człowieka w obszarze diagnozy zasobów rozwojowych człowieka oraz konstruowania programów wspomagania rozwoju we wszystkich okresach życia.	K_W09
P_W03	Student dysponuje wiedzą teoretyczną pozwalającą na interpretację uzyskiwanych danych oraz wiedzą o metodach, które ma do dyspozycji, o samym procesie badania, jak również o zasadach kontaktu z osobą badaną.	K_W20
Umiejętności:		
P_U01	Student odpowiedzialnie konsultuje i doradza ludziom oraz instytucjom w zakresie problemów związanych z funkcjonowaniem jednostek i grup w środowisku pracy; opracowuje programy diagnozowania i prognozowania zachowania pracowników.	K_U05
P_U02	Student rozpoznaje wartość różnych metod diagnostycznych, potrafi ocenić je pod kątem jakości psychometrycznej i diagnostycznej oraz zakresu stosowania; diagnozuje sytuację w organizacji z adekwatnym użyciem metod badawczych; opracowuje wytyczne zmiany postaw i zachowań społecznych.	K_U12
P_U03	Student rozumie konieczność samokształcenia i aktualizacji wiedzy i umiejętności, potrafi samodzielnie planować i realizować uczenie się przez całe życie, a także ukierunkować innych w tym zakresie.	K_U16
Kompetencje społeczne:		
P_K01	Student posiada zdolność wyrażania swych myśli, poglądów i przekonań; krytycznie analizuje zarówno swoje poglądy i działania, jak i poglądy i działania innych; potrafi uznawać znaczenie wiedzy w rozwiązywaniu problemów poznawczych i praktycznych w środowisku pracy.	K_K04
V. TREŚCI KSZTAŁCENIA		
Lp.	Wykład:	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
W1	Psychologiczne aspekty zarządzania innowacyjnego – metody rozwiązywania problemów.	P_W01 P_W02 P_W03
W2	Psychologia kulturowa i międzykulturowa w psychologii i zarządzaniu. Kultura organizacyjna.	
W3	Kultura organizacji: Czym jest i skąd się bierze kultura organizacyjna? Definicja kultury i kultury organizacyjnej, geneza kultury organizacyjnej. Relacja natury do kultury.	
W4	Czynniki kształtujące kulturę organizacji i jej przejawy. Artefakty kulturowe organizacji: bohaterowie, normy, rytuały, symbole, język w organizacji.	
W5	Modele kultury organizacyjnej. Model wartości konkurujących, góra lodowa, cebula,	

	piramida.	
W6	Czynniki zarządzania (pracownik, menadżer, komunikacja, sytuacja).	
W7	Kompetencje psychologiczne kierownika, Style zarządzania i modele kierowania.	
W8	Grupowe determinanty zachowania organizacyjnego.	
Lp.	<u>Ćwiczenia</u>	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
T1	Mechanizmy i reguły wpływu społecznego jako metoda opisu relacji pracownik – podwładny oraz podstawy wybranych strategii zarządzania ludźmi.	P_U01 P_U02 P_U03 P_K01
T2	Wpływ społeczny w środowisku pracy (motywowanie, perswazja, propaganda, reklama, nacisk większości na mniejszość, mniejszości na większość, pułapki psychologiczne.	
T3	Typowe kultury organizacyjne.	
T4	Czynniki kształtujące kulturę organizacji i jej przejawy.	
T5	Kultura organizacji uczącej się, czyli jak tworzyć kulturę zmiany.	
T6	Metody badania kultury organizacyjnej.	
T7	Satysfakcja a zadowolenie z pracy i przywiązanie do organizacji – definicja pojęć, teorie, narzędzia badawcze.	
T8	Komunikowanie się w organizacji.	
VI. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ		
Forma zajęć, w ramach której weryfikowany jest EU	Metoda weryfikacji – WŁAŚCIWE WYBRAĆ Egzamin pisemny, egzamin ustny, kolokwium, projekt, prezentacja, referat, esej inne	Kategoria weryfikowanych efektów uczenia się: wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne WŁAŚCIWE WYBRAĆ
Wykład	Kolokwium pisemne w formie testowej	Wiedza
Ćwiczenia	Kolokwium, prezentacja multimedialna przygotowana według wytycznych prowadzącego, dyskusja	Umiejętności, Kompetencje społeczne
WARUNKI ZALICZENIA PRZEDMIOTU wskazać właściwe		
Zaliczenie wszystkich form zajęć przedmiotu (wykłady, ćwiczenia) na podstawie pozytywnej oceny z kolokwium, prezentacji i dyskusji.		
VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW KSZTAŁCENIA		
Ocena kształtująca:		
a) w zakresie wykładów:		
- na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące materiału omówionego na poprzednich wykładach;		
b) w zakresie ćwiczeń:		
- na podstawie oceny bieżącego postępu realizacji zadań.		
1. Określanie i wyjaśnianie studentom celów uczenia się i kryteriów osiągnięcia celów (określenie i wyjaśnienie studentom oczekiwań: nauczyciel wyjaśnia studentom, co będzie podlegało ocenie i tego od nich wymaga).		
2. Organizowanie dyskusji, zadawanie pytań i zadań, uzyskując informację na temat procesu uczenia się studentów.		
3. Udzielanie studentom informacji zwrotnej, która umożliwi im widoczny postęp w nauce i będzie zawierała odpowiedź na pytania: Co student zrobił dobrze? Co i jak student ma poprawić? Jak student ma się dalej uczyć, aby się rozwijać i robić postępy?		

4. Umożliwianie studentom wzajemnego korzystania ze swojej wiedzy i umiejętności (poprzez pracę w grupach i parach, wzajemne nauczanie, ocenę koleżeńską).

5. Wspomaganie studentów, by stali się autorami procesu swojego uczenia się (rozwijanie u studentów wiary w swoje możliwości, motywacji do nauki i zaangażowania, odpowiedzialności za swój proces uczenia się).

Ocena podsumowująca:

Wykład: ocena wiedzy wykazanej na kolokwium pisemnym o charakterze problemowym.

Liczba punktów wymagana do zaliczenia (51% maksymalnej liczby punktów możliwych do uzyskania).

Punktacja/oceny:

91%-100% - bdb.

81%-90% - db. plus

71%-80% - db.

61%-70% - dst. plus

51%-60% - dst.

50% – ndst.

Ćwiczenia:

Na ocenę podsumowującą składają się oceny cząstkowe zdobyte w trakcie ćwiczeń: ocena z kolokwium, ocena przygotowanej przez studenta prezentacji, ocena aktywności w trakcie dyskusji, ocena efektów indywidualnej i grupowej pracy studenta, stopnia przyswojenia wiedzy i opanowania umiejętności oraz osiągnięcia kompetencji zakładanych w przedmiotowych efektach uczenia się.

Liczba punktów wymagana do zaliczenia kolokwium (51% maksymalnej liczby punktów możliwych do uzyskania).

Ocena z ćwiczeń: zaliczony/niezaliczony

VIII. NAKŁAD PRACY STUDENTA – WYMIAR GODZIN I BILANS PUNKTÓW ECTS

Rodzaj aktywności ECTS	Obciążenie studenta	
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.Udział w zajęciach z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego i studentów dydaktycznych (wykłady, ćwiczenia, konwersatoria, projekt, laboratoria, warsztaty, seminaria) – SUMA godzin – z punktu II	73	38
W tym		
1.1..Udział w zajęciach z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego i studentów	65	30
1.2..Egzaminy/zaliczenia -liczba godzin	2	2
1.3..Udział w konsultacjach -liczba godzin	6	6
2.– Indywidualna praca własna studenta - liczba godzin – Projekt / esej / studium przypadku / zadanie praktyczne, samodzielne przygotowanie się do zajęć, egzaminów, zaliczeń	52	87
Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin i ECTS	125 h = 5 ECTS	125 h = 5 ECTS

IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE

Literatura podstawowa przedmiotu:

Ratajczak Z. (2007): *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: PWN

Lubrańska A. (2008): *Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia*. Warszawa: Difin

Bartkowiak G., (2003 i nast.). *Psychologia zarządzania*. Wydawnictwo ZCO: Zielona Góra.

Doliński A.,(2005 i nast.). *Techniki wpływu społecznego*, Wydawnictwo SCHOLAR: Kraków.

Strelau J. (2019). *Psychologia akademicka. Podręcznik*. T.1. GWP, Gdańsk

Strelau J. (2019). *Psychologia akademicka. Podręcznik*. T.2. GWP, Gdańsk

Literatura uzupełniająca przedmiotu:

Bielski, M. (1997). *Organizacje - istota, struktura, procesy*. Warszawa: Wydawnictwo AE, rozdz. 2, 4.

Chmiel, N. (2003). *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk: GWP.

Griffin, R.W. (2012). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: PWN, rozdz. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 14, 15, 16, 17 18.

Jachnis, A. (2008). *Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia*. Warszawa: Difin.

Kożusznik, B. (2002). *Zachowania człowieka w organizacji*. Warszawa: PWE, rozdz.4, 5, 6, 7, 8, 10.

Lipińska-Grobelny, A. (2005a). Ośrodek Oceny (Assessment Centre). *Zarządzanie zasobami Ludzkimi*, 3-4, 102-112.

Lipińska-Grobelny, A. (2005b). *Motywowanie pracowników w środowisku pracy*.(w:) L. Golińska (red.). *Skuteczniej, sprawniej, z większą satysfakcją*. Łódź: WSzK, (107-125).

Lipińska-Grobelny, A. (2005c) *Przewodzić czy zarządzać? Oto jest pytanie! Przegląd teorii przywództwa*. *Acta Universitatis Lodzensis Folia Psychologica*, 9, 95-103.

Lipińska-Grobelny, A. (red.). (2007). *Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników*. Łódź: Wydawnictwo UŁ.

Inne materiały dydaktyczne: