



KARTA OPISU PRZEDMIOTU - SYLABUS

Nazwa przedmiotu

Psychologia w zarządzaniu

Przedmiot

Kierunek studiów

Inżynieria Zarządzania

Studia w zakresie (specjalność)

Zarządzanie przedsiębiorstwem przyszłości

Poziom studiów

drugiego stopnia

Forma studiów

niestacjonarne

Rok/semestr

1/2

Profil studiów

ogólnoakademicki

Język oferowanego przedmiotu

polski

Wymagalność

obligatoryjny

Liczba godzin

Wykład

8

Laboratoria

Inne (np. online)

Ćwiczenia

8

Projekty/seminaria

Liczba punktów ECTS

2

Wykładowcy

Odpowiedzialny za przedmiot/wykładowca:

dr Paulina Siemieniak

Odpowiedzialny za przedmiot/wykładowca:

e-mail: paulina.siemieniak@put.poznan.pl

Wydział Inżynierii Zarządzania

ul. J. Rychlewskiego 2, 60-965 Poznań

Wymagania wstępne

Student rozpoczynający ten przedmiot powinien znać podstawowe pojęcia związane z mechanizmami zachowań społecznych, posiadać umiejętność dostrzegania, kojarzenia i interpretowania podstawowych



zjawisk zachodzących w relacjach społecznych, mieć świadomość znaczenia mechanizmów psychologicznych w życiu zawodowym i prywatnym.

Cel przedmiotu

Celem jest rozwijanie umiejętności: wyjaśniania i przewidywania zachowań społecznych w organizacji, m.in. kształtowania i przewodzenia zespołom; opierania się wpływowi grupy; perswazji i kształtowania postaw; motywowania; kształtowania pożądanych relacji społecznych.

Przedmiotowe efekty uczenia się

Wiedza

Student ma rozszerzoną wiedzę o przedmiocie nauk kontekstowych w stosunku do nauk o zarządzaniu oraz nauk ergologicznych i stosowanych w nich metodach badawczych a także o wspólnej i specyficznej aparaturze pojęciowej w stosunku do nauk o zarządzaniu oraz nauk technicznych [P7S_WG_04]

Student ma pogłębioną wiedzę o charakterze nauk o zarządzaniu i ich miejscu oraz powiązaniach z naukami kontekstowymi i ergologicznymi [P7S_WG_08]

Student ma rozszerzoną wiedzę o roli człowieka w kształtowaniu kultury organizacyjnej oraz etyki w zarządzaniu [P7S_WG_09]

Umiejętności

Student potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną do opisu i analizowania przyczyn i przebiegu procesów i zjawisk społecznych oraz potrafi formułować własne opinie i dobierać krytycznie dane i metody analiz [P7S_UW_01]

Student posiada umiejętność rozumienia i analizowania zjawisk społecznych, rozszerzoną o umiejętność pogłębionej teoretycznej oceny tych zjawisk w wybranych obszarach, z zastosowaniem metody badawczej [P7S_UW_05]

Student potrafi prawidłowo interpretować i wyjaśniać zjawiska społeczne, (kulturowe, polityczne, prawne, ekonomiczne) oraz wzajemne relacje między zjawiskami społecznymi [P7S_UW_06]

Student potrafi właściwie analizować przyczyny i przebieg procesów i zjawisk społecznych, formułować własne opinie na ten temat oraz stawiać proste hipotezy badawcze i je weryfikować [P7S_UW_07]

Student potrafi ponosić odpowiedzialność za pracę własną i wspólnie realizowane zadania oraz kierować pracą w zespole [P7S_UO_01]

Kompetencje społeczne

Student potrafi dostrzegać zależności przyczynowo-skutkowe w realizacji postawionych celów i rangować istotność alternatywnych bądź konkurencyjnych zadań [P7S_KK_02]



Student potrafi wносить wkład merytoryczny w przygotowanie projektów społecznych i zarządzać przedsięwzięciami wynikającymi z tych projektów [P7S_KO_01]

Student potrafi inicjować działania na rzecz projektów społecznych [P7S_KO_02]

Metody weryfikacji efektów uczenia się i kryteria oceny

Efekty uczenia się przedstawione wyżej weryfikowane są w następujący sposób:

Ocena formująca: a) W zakresie ćwiczeń: na podstawie oceny bieżącego postępu w realizacji zadań, (punkty za zadania) b) W zakresie wykładów: na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące materiału omówionego na poprzednich wykładach

Ocena podsumowująca: a) W zakresie ćwiczeń: na podstawie zaliczenia pisemnego w formie testu pytań zamkniętych (zaliczenie powyżej 50 % poprawnych odpowiedzi) oraz oceny aktywności (ocena końcowa z ćwiczeń jest średnią ocen z obu rodzajów aktywności), b) W zakresie wykładów: zaliczenie pisemne i ocena aktywności

Treści programowe

Wykłady:

- Podstawy wiedzy psychologicznej o zachowaniu ludzi w organizacji- psychologiczne koncepcje człowieka; osobowość, temperament, inteligencja emocjonalna; sytuacyjne uwarunkowania zachowań;
- Przywództwo w organizacji - istota, koncepcje, style; wpływ w organizacji
- Tworzenie warunków efektywnego wykorzystania potencjału pracowników
- Motywowanie jako funkcja
- Mechanizmy zakłócające pracę zespołów: grupowe podejmowanie decyzji, wpływ obecności innych na zachowania jednostki, konformizm, siła ról społecznych.
- Komunikacja w organizacji
- Organizacyjne źródła konfliktów, zachowania integrujące, twórcze rozwiązywanie konfliktów
- Stres w pracy zawodowej - uwarunkowania, źródła, skutki, radzenie sobie ze stresem, stres a wydajność

Ćwiczenia:

- diagnoza cech osobowości pracowników- narzędzia, znaczenie, zastosowanie, ograniczenia; tzw. "Wielka Piątka"



- zarządzanie i przewodzenie- zastosowanie wskazówek dotyczących wywierania wpływu; reguły wpływu społecznego- wynikające z nich cechy i zachowania zwiększające uległość (autorytet, atrakcyjność, dopasowanie i prowadzenie, sympatia itp.)
- zatrudnianie i rozwój pracowników- diagnoza potencjału, ocena 360 stopni, Assessment Center; rozmowa kwalifikacyjna- jak ją przygotować i przeprowadzić (wywiad kompetencyjny, pytania behawioralne itp.)
- zwalnianie pracowników- zasady pozytywnej komunikacji, informowanie zespołu, najczęstsze błędy kierowników
- budowanie zespołu- specyfika zespołu i grupy, role zespołowe i ich diagnoza, fazy rozwoju zespołu, zachowania trudne w procesie grupowym i sposoby radzenia sobie z nimi przez kierownika
- pytania wzbudzające motywację (m.in. metoda sześciu kroków), technologia przekonywania, mechanizm zaangażowania i konsekwencji w motywowaniu
- komunikacja- cele aktywnego słuchania, umiejętności aktywnego słuchania i ich zastosowanie, modele informacji zwrotnej i ich praktyczne zastosowanie
- konflikty w organizacji- mediacje, arbitraż, komunikat typu Ja, asertywność, inteligencja emocjonalna

Metody dydaktyczne

- wykład: prezentacja multimedialna ilustrowana przykładami, wykład problemowy
- ćwiczenia: prezentacja multimedialna z elementami konwerstarium oraz wykonanie zadań praktycznych podanych przez prowadzącego (metoda inscenizacyjna, metoda symulacyjna, metoda warsztatowa, praca w oparciu o studium przypadku)

Literatura

Podstawowa

1. Tarniowa-Bagieńska M., Siemieniak P., Psychologia w zarządzaniu, Wyd. Politechniki Poznańskiej, 2010.
2. Terelak J., F., Psychologia organizacji i zarządzania, Warszawa, 2005.
3. Kożusznik B., Wpływ społeczny w organizacji, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, 2005.
4. Schultz D.P., S.E. Schultz, Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy, PWN, Warszawa, 2002.

Uzupełniająca

1. Stewart J., Mosty zamiast murów. Podręcznik komunikacji interpersonalnej, PWN, Warszawa, 2017.
2. Jachnis A., Psychologia organizacji, Difin, Warszawa, 2008.



3. Morreale S.P., B.H. Spitzberg, J.K. Barge, Komunikacja między ludźmi. Motywacja, wiedza i umiejętności, PWN, Warszawa, 2008.

Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta

| | Godzin | ECTS |
|--|--------|------|
| Łączny nakład pracy | 50 | 2,0 |
| Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem | 25 | 1,0 |
| Praca własna studenta (studia literaturowe, przygotowanie do ćwiczeń, przygotowanie do kolokwium) ¹ | 25 | 1,0 |

¹ niepotrzebne skreślić lub dopisać inne czynności