

Psychologia pracy - opis przedmiotu

Informacje ogólne	
Nazwa przedmiotu	Psychologia pracy
Kod przedmiotu	14.4-WP-PSChM-PPr
Wydział	Wydział Nauk Społecznych
Kierunek	Psychologia
Profil	ogólnoakademicki
Rodzaj studiów	jednolite magisterskie
Semestr rozpoczęcia	semestr zimowy 2019/2020

Informacje o przedmiocie	
Semestr	7
Liczba punktów ECTS do zdobycia	5
Występuje w specjalnościach	Psychologia pracy, organizacji i zarządzania
Typ przedmiotu	obowiązkowy
Język nauczania	polski
Sylabus opracował	dr hab. Tatiana Ronginska, prof. UZ

Formy zajęć					
Forma zajęć	Liczba godzin w semestrze (stacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (stacjonarne)	Liczba godzin w semestrze (niestacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (niestacjonarne)	Forma zaliczenia
Wykład	15	1	-	-	Egzamin
Ćwiczenia	15	1	-	-	Zaliczenie na ocenę

Cel przedmiotu

Celem przedmiotu jest wprowadzenie studentów w problematykę podstawowych pojęć z zakresu psychologii pracy. Zapoznanie z podstawowymi pojęciami i koncepcjami wyjaśniającymi zachowania człowieka w sytuacji pracy, mechanizmy powstawania i funkcjonowania zespołów pracowniczych. Zwrócenie szczególnej uwagi na rolę psychologii pracy w tworzeniu bezpiecznego i higienicznego miejsca pracy zarówno w sensie psychologicznego, fizycznego i społecznego bezpieczeństwa.

Wymagania wstępne

Brak.

Zakres tematyczny

Psychologia pracy - perspektywa historyczna, związek psychologii pracy z innymi subdyscyplinami psychologii teoretycznej i praktycznej. Człowiek w pracy: wartość i sens pracy w wybranych koncepcjach psychologicznych. Analiza środowiska pracy jako metodologiczna podstawa psychologii pracy. Techniki i metody badawcze w psychologii pracy i organizacji. Niezawodność człowieka w pracy. Psychologiczny opis stanowisk pracy. Czynniki przydatności zawodowej pracowników na różnych stanowiskach: perspektywa badań psychologicznych. Psychologiczne czynniki efektywności pracy człowieka: zaangażowanie w pracę, zadowolenie z pracy, metody pomiaru. Zdrowie psychiczne pracowników: stres w pracy, syndrom wypalenia zawodowego, zjawisko alienacji w pracy. Rozwój zawodowy, planowanie karier zawodowych pracowników. Selekcja, rekrutacja, szkolenia pracowników. Lojalność pracowników w warunkach współczesnego rynku pracy.

Metody kształcenia

Wykład konwencjonalny, prezentacje multimedialne, metoda przypadków, inscenizacja, gry dydaktyczne, praca w grupach, zestawy testów psychologicznych

Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student ma wiedzę o pracy ludzkiej powiązanej z podstawowymi problemami psychologicznymi. Student rozpoznaje informacje dotyczące różnych rodzajów pracy ludzkiej w zakresie przydatnym dla poradnictwa i preorientacji zawodowej.	- K_W03 - K_W04 - K_W08	- egzamin - ustny, opisowy, testowy i inne - Egzamin pisemny - praca pisemna na temat psychologicznej analizy wybranego stanowiska pracy, bieżąca kontrola na zajęciach, analiza przypadków, praca w grupach	- Wykład - Ćwiczenia
Student ocenia oraz prognozuje możliwość wystąpienia różnic zachowań uczestników procesu pracy. Wykorzystuje mechanizmy służące podnoszeniu efektywności pracy w organizacji w celu ograniczania zachowań destrukcyjnych. Student cechuje się pozytywną postawą względem psychologii pracy i doskonali się w tej dziedzinie.	K_K02	Egzamin pisemny –praca pisemna na temat psychologicznej analizy wybranego stanowiska pracy, bieżąca kontrola na zajęciach, analiza przypadków, praca w grupach, test	- Wykład - Ćwiczenia

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student posiada umiejętność korzystania z literatury z zakresu psychologii pracy oraz innych pokrewnych dziedzin	K_U11	Egzamin pisemny – praca pisemna na temat psychologicznej analizy stanowiska pracy, bieżąca kontrola na zajęciach, analiza przypadków, praca w grupach, test	- Wykład - Ćwiczenia

Warunki zaliczenia

Wykład: Egzamin pisemny na podstawie prac na temat psychologicznej analizy wybranego stanowiska pracy z punktu widzenia wymagań pracy, kompetencji kluczowych i dostosowanych do nich narzędzi psychologicznych do pomiaru cech warunkujących efektywność pracy na danym wybranym stanowisku.

Ćwiczenia: Zaliczenie z oceną – ocena końcowa na podstawie punktów cząstkowych uzyskanych w wyniku indywidualnej aktywności studenta (student za jednorazową aktywność może uzyskać 0,1p. do 0,2p.), jak również, na podstawie aktywnego uczestnictwa studenta w pracy zespołowej (student za jednorazową aktywność może uzyskać 0,1p.) Podstawę oceny stanowi ocena punktowa wynikająca ze sprawdzenia poziomu wiedzy teoretycznej studenta (pytania zostają sformułowane w oparciu o zagadnienia omawiane na Ćwiczeniach) - ustalona zostaje wartość punktów, którą student musi zdobyć w celu otrzymania oceny pozytywnej z testu – student powinien zdobyć minimum 56% punktów (progi ocen punktowych z testu (56-60% 3,0; 61-65% 3,25; 66-70% 3,5; 71-75% 3,75; 76-80% 4,0; 81-85% 4,25; 86-90% 4,5; 91-95% 4,75; 96-100% 5,0;). Studentowi po pozytywnym zaliczeniu testu do oceny końcowej doliczane są punkty z aktywności. Suma punktów z testu oraz aktywności stanowi ocenę końcową z przedmiotu (bardzo dobry 5,0 – 4,65; dobry plus 4,64 – 4,25; dobry 4,24 – 3,75, dostateczny plus 3,74 – 3,35; dostateczny 3,34 – 3,0).

Warunkiem przystąpienia do egzaminu jest pozytywna ocena z ćwiczeń.

Na ocenę końcową z przedmiotu składa się średnia ocen z ćwiczeń i egzaminu. Warunkiem zaliczenia przedmiotu jest pozytywna ocena z ćwiczeń i wykładów.

Literatura podstawowa

- Chmiel N. (red), Psychologia pracy i organizacji, Gdańsk, 2007, GWP.
- Lubrańska A. Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia, Difin, Warszawa, 2017.
- Schultz D.P., Schultz S.E. Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy, Warszawa, PWN, 2008.
- Terelak J. Psychologia organizacji i zarządzania, Difin, Warszawa, 2008.
- Materiały od prowadzącego

Literatura uzupełniająca

- Rongińska T., Gaida W., Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychofizycznym w pracy zawodowej, Zielona Góra, 2012..
- Rongińska T., Badanie osobowości w kontekście sytuacyjnym. Zielona Góra, 2005.
- Górnik-Durose M., Kozusznik B. (red), Perspektywy psychologii pracy, Katowice, 2007,
- Nosal Cz.S., Psychologia decyzji kadrowych, Kraków 1999.
- Nosal Cz. S. Psychologia myślenia i działania menedżera, Akade, 2001.

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr hab. Tatiana Ronginska, prof. UZ (ostatnia modyfikacja: 24-04-2019 14:02)

Wygenerowano automatycznie z systemu SyllabUZ