

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 2022/2023

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 złożonych i zróżnicowanych pojęć z zakresu psychologii pracy. Zapoznanie z pojęciami i koncepcjami wyjaśniającymi zachowania człowieka w sytuacji pracy, mechanizmami 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

wiedza z przedmiotu Wprowadzenie do psychologii pracy, organizacji i zarządzania

Zakres tematyczny

Problematyka wykładów:

- 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.
- Przydatność zawodowa - centralne pojęcie psychologii pracy
- Analiza środowiska pracy jako metodologiczna podstawa psychologii pracy.Psychologiczny opis stanowisk pracy
- Techniki i metody badawcze w psychologii pracy i organizacji. Niezawodność człowieka w 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.
- Selekcja, rekrutacja, szkolenia pracowników. Lojalność pracowników w warunkach współczesnego rynku pracy.
- Motywowanie pracowników
- Przywódstwo w pracy: cechy skutecznego przywództwa,

Problematyka ćwiczeń

- Profilowanie zawodowe, tworzenie psychologicznych profili pracy
- Analiza składników przydatności zawodowej poszczególnych stanowisk pracy
- Podstawowe czynniki efektywności pracy człowieka w sferach: umysłowej, emocjonalnej i motywacyjnej
- Pomiar i ocena obciążenia psychicznego w środowisku pracy: narzędzia AVEM i IPS
- Przygotowanie programów selekcji i rekrutacji kandydatów na wybrane stanowiska pracy
- Opracowanie strategii motywacji pracowników z uwzględnieniem cech przydatności zawodowej

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
-------------	-----------------	--------------------	-------------

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student ma pogłębioną wiedzę o pracy ludzkiej powiązanej z 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
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

- 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.
- Chmiel N. (red), Psychologia pracy i organizacji, Gdańsk, 2007, GWP.
- Ratajczak Z., Psychologia w biznesie. Nowe perspektywy, Warszawa, Difin, 2019.
- Ronginska T., Gaida, W. Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej. Zielona Góra, 2012.
- Rongińska T., Badanie osobowości w kontekście sytuacyjnym. Polska adaptacja kwestionariusza „Inwentarz Diagnostyki Osobowości w Kontekście Sytuacyjnym (*Inventar zur Persönlichkeitsdiagnostik in Situationen – IPS* U. Schaarschmidt’a i A. Fischer’a), Zielona Góra, 2005.
- Rożnowski B., Fortuna P., Psychologia biznesu, Warszawa, PWN, 2020.
- Kleinbeck U., Schmidt K.-H. (Ed.), Arbeitspsychologie, Hogrefe 2010.
- Ronginska T., Doliński A., Strategies of coping with failure in the structure of managers' professional burnout syndrome, 2020, Management, Vol. 24, Issue 2, 94-106.

Literatura uzupełniająca

- Nosal Cz.S., Psychologia decyzji kadrowych, Kraków 1999.
- Nosal Cz. S. Psychologia myślenia i działania menedżera, Akade, 2001.

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr hab. Iwona Grzegorzewska, prof. UZ (ostatnia modyfikacja: 05-04-2023 21:26)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ