

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 2018/2019

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	9	0,6	Egzamin
Ćwiczenia	15	1	9	0,6	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 ludzkie oraz funkcjonowanie grup w organizacji. 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. 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. Bezpieczeństwo w pracy. Rola psychologii pracy w kształtowaniu zdrowia psychicznego pracowników. Psychologiczne czynniki efektywności pracy człowieka: zaangażowanie w pracę, zadowolenie z pracy, metody pomiaru. Psychologiczne mechanizmy powstawania błędów w pracy. Rozwój zawodowy, planowanie karier zawodowych pracowników. Adaptacja do pracy zawodowej; szkolenia pracowników, mentoring w pracy. Psychologiczne problemy bezrobocia. Metody testowe i aparaturowe w psychologii pracy. Perspektywa badań psychologii pracy w kontekście przemian globalizacyjnych, rozwoju nowych form pracy i przemian paradygmatycznych. Lojalność pracowników w warunkach współczesnego rynku pracy, organizacji gospodarki.

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	Symbol e 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 pisemny – test jednokrotnego wyboru, bieżąca kontrola na zajęciach, analiza przypadków, praca w grupach, test	- Wykład - Ćwiczenia
Student ocenia oraz prognozuje możliwość wystąpienia zachowań destrukcyjnych uczestników procesu pracy. Wykorzystuje mechanizmy służące usprawnianiu działań w organizacji w celu ograniczania zachowań patologicznych. Student cechuje się pozytywną postawą względem psychologii pracy i doskonali się w tej dziedzinie.	K_K02	Egzamin pisemny – test jednokrotnego wyboru, bieżąca kontrola na zajęciach, analiza przypadków, praca w grupach, test	- Wykład - Ćwiczenia

Opis efektu	Symbol e efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student posiada umiejętność korzystania z literatury z zakresu psychologii pracy oraz innych pokrewnych dziedzin	K_U11	Egzamin pisemny – test jednokrotnego wyboru, bieżąca kontrola na zajęciach, analiza przypadków, praca w grupach, test	- Wykład - Ćwiczenia

Warunki zaliczenia

Wykład: Egzamin pisemny - test na ocenę zawierający pytania zamknięte jednokrotnego wyboru z treści omawianych na wykładach.

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

- Schultz, D.P. Schultz,S.E. Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy, W-wa, PWN, 2011.
- Chmiel N., Psychologia pracy i organizacji, GWP, 2007.
- Ratajczak Z. 2007, Psychologia pracy i organizacji.
- Lubrańska A., Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia, Difin, Warszawa, 2008.
- Materiały od prowadzącego

Literatura uzupełniająca

- Górnik-Durose M., Kozusznik B. (red), Perspektywy psychologii pracy, Katowice, 2007,
- Tworzenie zespołów i motywacja według Johna Adaira / pod red. Neila Thomasa, Kraków-Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2009.
- Ratajczak Z., Niezawodność człowieka pracy.Studium psychologiczne, Warszawa, PWN, 1988.

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr Jarosław Wagner (ostatnia modyfikacja: 12-04-2018 15:21)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ