



KARTA OPISU PRZEDMIOTU - SYLABUS

Nazwa przedmiotu

Psychologia w zarządzaniu [S2IZarz1E>PwZ]

Przedmiot

Kierunek studiów

Inżynieria zarządzania/Engineering Management

Rok/Semestr

1/2

Studia w zakresie (specjalność)

Zarządzanie przedsiębiorstwem przyszłości

Profil studiów

ogólnoakademicki

Poziom studiów

drugiego stopnia

Język oferowanego przedmiotu

angielski

Forma studiów

stacjonarne

Wymagalność

obligatoryjny

Liczba godzin

Wykład

15

Laboratorium

0

Inne (np. online)

0

Ćwiczenia

15

Projekty/seminaria

0

Liczba punktów ECTS

2,00

Koordynatorzy

dr Paulina Siemieniak

paulina.siemieniak@put.poznan.pl

Wykładowcy

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 pożądaných relacji społecznych.

Przedmiotowe efekty uczenia się

Wiedza:

Student definiuje i wyjaśnia teorie osobowości, inteligencji emocjonalnej i ich wpływ na zachowanie w organizacji, przedstawiając konkretne przykłady ich zastosowania w kontekście biznesowym

[P7S_WG_04]

Student wyjaśnia, jak psychologia wpływa na kształtowanie kultury organizacyjnej i etyki, w tym

motywacji, komunikacji oraz zarządzania konfliktami, podając przykłady praktycznego zastosowania tych koncepcji [P7S_WG_08]

Student rozróżnia i omawia różne aspekty wpływu przywództwa, tworzenia warunków efektywnego wykorzystania kapitału ludzkiego i radzenia sobie ze stresem w pracy zawodowej [P7S_WG_09]

Umiejętności:

Student stosuje teoretyczne podstawy psychologii do analizy procesów i zjawisk społecznych w organizacji, a następnie formułuje strategie zarządzania oparte na tej analizie [P7S_UW_01]

Student ocenia różne psychologiczne narzędzia zarządzania pod kątem ich skuteczności i przydatności, stosując je w praktycznych scenariuszach organizacyjnych [P7S_UW_03]

Student identyfikuje i rozwiązuje problemy zarządcze, korzystając z wiedzy psychologicznej, np. w rozmowach kwalifikacyjnych, ocenie i rozwoju pracowników [P7S_UW_04]

Student przeprowadza analizę zachowań pracowników, formułując hipotezy dotyczące ich wpływu na procesy organizacyjne i weryfikując je poprzez praktyczne zastosowanie [P7S_UW_07]

Kompetencje społeczne:

Student identyfikuje i analizuje zależności przyczynowo-skutkowe w zarządzaniu ludźmi i ranguje zadania związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim pod kątem ich strategicznej istotności [P7S_KK_02]

Student tworzy i zarządza projektami skoncentrowanymi na rozwoju pracowników i budowaniu kultury organizacyjnej, wykorzystując wiedzę interdyscyplinarną [P7S_KO_01]

Student planuje i zarządza przedsięwzięciami biznesowymi, biorąc pod uwagę psychologiczne aspekty pracy zespołowej i zarządzania ludźmi [P7S_KO_03]

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; wiedza psychologiczna w gospodarowaniu kapitałem ludzkim
 - 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 konwersatorium 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	2,00
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	30	1,00
Praca własna studenta (studia literaturowe, przygotowanie do zajęć laboratoryjnych/ćwiczeń, przygotowanie do kolokwium/egzaminu, wykonanie projektu)	20	1,00