

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE)										
Psychologia w biznesie i zarządzaniu										
Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:				Instytut Pedagogiki i Psychologii Katedra Psychologii						
Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:				Psychologia, studia magisterskie						
Profil kształcenia:				Praktyczny						
Nazwa specjalności:				Psychologia biznesu, pracy i zarządzania						
Rodzaj modułu uczenia się:				Moduł seminarium dyplomowe (specjalność)						
Rok / Semestr:				3/6						
Osoba koordynująca przedmiot:										
Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):				Zainteresowanie tematyką przedmiotu, ukończenie kursów przewidzianych programem studiów						
II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN										
	Wykład	Ćwiczenia	Konwersatorium	Laboratorium	Warsztaty	Projekt	Seminarium	Konsultacje	Egzamin/ zaliczenie	Suma godzin
Studia stacjonarne			15						Z	15
Studia niestacjonarne			15						z	15
III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH										
Formy zajęć			Metody dydaktyczne							
Wykład										
Konwersatorium			Metody aktywne, praca w grupach i parach, analiza case study							
IV. PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ Z ODNIESIENIEM DO EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA KIERUNKU I OBSZARÓW										
Lp.	Opis przedmiotowych efektów uczenia się								Odniesienie do efektu kierunkowego	
Wiedza:										
1.	Student definiuje podstawowe pojęcia z zakresu psychologii i łączy treści przedmiotu z treściami nauk o zarządzaniu.								K_W01	
2.	Student opisuje przy pomocy właściwego aparatu pojęciowego wybrane możliwości zastosowań psychologii w procesach biznesowych.								K_W02	
Umiejętności:										
3.	Student analizuje sytuację człowieka w sytuacji pracy – zarówno w ujęciu indywidualnym, jak i grupowym - z uwzględnieniem mechanizmów psychologicznych.								K_U05	
Kompetencje społeczne:										

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

4.	Student jest gotowy do podjęcia pracy w organizacjach o charakterze biznesowy ze świadomością odpowiedzialności i konieczności ciągłego rozwoju kompetencji – zarówno w zakresie psychologii, jak i zarządzania w celu stawiania się ekspertem.	K_K01		
V. TREŚCI PROGRAMOWE (UCZENIA SIĘ)				
Lp.	Wykład:	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się		
Lp.	Ćwiczenia/konwersatorium:	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się		
	1. Zastosowania psychologii w biznesie: obszary, możliwości, ograniczenia, rola psychologa we współpracy z innymi specjalistami. 2. Rekrutacja i selekcja kadr, derekrutacja, outplacement. 3. Grupy społeczne i władza: patologie władzy i dysfunkcje pracy zespołów. 4. Wybrane patologie organizacyjne: stres organizacyjnym, mobbing, stereotypy i dyskryminacja, pracobolizm – rola organizacji, działania praktyczne psychologa. 5. Kompetencje profesjonalne i psychospołeczne w pracy i zarządzaniu karierą na współczesnym rynku pracy.	1, 2,4 1, 2, 3, 4 1, 2, 3, 4 1, 2,3, 4 1, 2, 3, 4		
VI. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ				
Efekty uczenia się	Metoda weryfikacji	Forma zajęć, w ramach której weryfikowany jest EUS(Efekt uczenia się)		
Wiedza:				
K_W01 K_W02	Moodle: quizy, prezentacja grupowa na zajęciach z problematyki patologii organizacyjnych	Konwersatorium		
Umiejętności:				
K_U05	Moodle: quizy, prezentacja grupowa na zajęciach z problematyki patologii organizacyjnych	Konwersatorium		
Kompetencje społeczne:				
K_K01	Moodle: quizy, prezentacja grupowa na zajęciach z problematyki patologii organizacyjnych	Konwersatorium		
VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ				
Efekty uczenia się	Ocena niedostateczna Student nie zna i nie rozumie/nie potrafi/nie jest gotów:	Zakres ocen 3,0-3,5 Student zna i rozumie /potrafi/jest gotów:	Zakres ocen 4,0-4,5 Student zna i rozumie /potrafi/jest gotów:	Ocena bardzo dobra Student zna i rozumie /potrafi/jest gotów:
K_W01 K_W02	Student nie definiuje podstawowych pojęć i teorii z zakresu zastosowań psychologii w biznesie Student nie dostrzega mechanizmów psychologicznych w diagnozie sytuacji	Student definiuje podstawowe pojęcia i teorie z zakresu zastosowań psychologii w biznesie Student dostrzega i opisuje w podstawowym zakresie mechanizmy psychologiczne w diagnozie sytuacji	Student definiuje podstawowe pojęcia i teorie z zakresu zastosowań psychologii w biznesie i swobodnie je omawia Student dostrzega i opisuje poprawnie większość mechanizmów	Student swobodnie definiuje i opisuje pojęcia i teorie z zakresu zastosowań psychologii w biznesie Student dostrzega i opisuje poprawnie mechanizmy psychologiczne w diagnozie sytuacji
K_U05	człowiek – praca –	organizacja		

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

K_K01	organizacja Nie analizuje sytuacji społecznych (pracownik – organizacja) wykorzystując do tego aparat pojęciowy z w.w zakresu. Przejawia postawę gotowości dalszego kształcenia w w.w zakresie i świadomości odpowiedzialności, jaka ciąży na psychologu pracującym w/ organizacjami o charakterze biznesowym.	Dokonuje podstawowej analizy kilku sytuacji społecznych (pracownik – organizacja) wykorzystując do tego aparat pojęciowy z w.w zakresu. Przejawia deklaratywną postawę gotowości dalszego kształcenia w w.w zakresie i świadomości odpowiedzialności, jaka ciąży na psychologu pracującym w/ organizacjami o charakterze biznesowym	psychologicznych w diagnozie sytuacji człowiek – praca – organizacja Dokonuje poprawnej analizy wielu sytuacji społecznych (pracownik – organizacja) wykorzystując do tego aparat pojęciowy z w.w zakresu Przejawia postawę gotowości dalszego kształcenia w w.w zakresie i świadomości odpowiedzialności, jaka ciąży na psychologu pracującym w/ organizacjami o charakterze biznesowym	człowiek – praca – organizacja Dokonuje poprawnej analizy sytuacji społecznych (pracownik – organizacja) wykorzystując do tego aparat pojęciowy z w.w zakresu korzystając przy tym z pojęć z wielu nauk społecznych i humanistycznych Przejawia przekonania i postawę gotowości dalszego kształcenia w w.w zakresie i świadomości odpowiedzialności, jaka ciąży na psychologu pracującym w/ organizacjami o charakterze biznesowym
-------	---	---	---	---

VIII. NAKŁAD PRACY STUDENTA – WYMIAR GODZIN I BILANS PUNKTÓW ECTS

Rodzaj aktywności ECTS	Obciążenie studenta	
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
Udział w zajęciach dydaktycznych (wykłady, ćwiczenia, konwersatoria, projekt, laboratoria, warsztaty, seminaria) – SUMA godzin – z punktu II	15	15
Egzamin/zaliczenie		
Udział w konsultacjach		
Projekt / esej	25	25
Samodzielne przygotowanie się do zajęć dydaktycznych	30	30
Przygotowanie się do zaliczenia zajęć dydaktycznych	30	30
Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin/ECTS	100(4 ECTS)	100(4 ECTS)
Obciążenie studenta w ramach zajęć w bezpośrednim kontakcie z nauczycielem	15	15
Obciążenie studenta w ramach zajęć o charakterze praktycznym	15	15
Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z praktycznym przygotowaniem zawodowym	70	70
Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z przygotowaniem do prowadzenia badań		

IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE

Psychologia biznesu : psychologia w biznesie / redakcja naukowa Bohdan Rożnowski, Paweł Fortuna. -

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

Wydanie pierwsze. - Warszawa : PWN, 2020

Psychologia zarządzania : (zachowanie organizacyjne) / Stanisław Kaliciuk. - Warszawa : [b.w.], 2005

Literatura podstawowa przedmiotu

Małgorzata Górnik-Durose (2008) Sługa dwóch panów, czyli komu i do czego potrzebna jest psychologia w biznesie. Czasopismo Psychologiczne, Tom 14, Nr 1, 19–27 <http://www.czasopismopsychologiczne.pl/files/articles/2008-14-suga-dwch-panw--czyli-komu-i-do-czego-potrzebna-jest-psychologia-w-biznesie.pdf>

Ewa Olszak (2014). Nowoczesny dobór personelu – kierunki rozwoju metod i narzędzi w rekrutacji i selekcji. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
https://www.researchgate.net/publication/287946678_Nowoczesny_dobor_personelu_-_kierunki_rozwoju_metod_i_narzedzi_w_rekrutacji_i_selekcji

Edyta Bombiak (2015). Outplacement jako narzędzie budowania reputacji przedsiębiorstwa Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach
https://repozytorium.uph.edu.pl/bitstream/handle/11331/554/Bombiak_Outplacement_jako_narzedzie.pdf?sequence=1

Pasieczny, J (2016). Źródła patologii organizacyjnych http://zif.wzr.pl/pim/2016_3_2_11.pdf

Agata Wołowska (2019). Naruszenie kontraktu psychologicznego a stres w miejscu pracy. Lubelski Rocznik Pedagogiczny, 38 (3) <https://lsmll.journals.umcs.pl/lrp/article/view/9833>

Kamila Wojdyło (2010). Funkcjonowanie pracoholików w sytuacji zadaniowej. Przegląd Psychologiczny, 53(1)
https://www.kul.pl/files/714/nowy_folder/1.53.2010_art.3.pdf

Gamian – Wilk, M Grzesiuk, L (2016). Mobbing w miejscu pracy. Przegląd wyników badań związanych z przejawami mobbingu, genezą i konsekwencjami. Psychologia społeczna, 11(3(38))
https://www.researchgate.net/publication/313106414_Mobbing_w_miejscu_pracy_Przeglad_wynikow_badan_zwiazanych_z_przejawami_mobbingu_geneza_i_konsekwencjami

Wojciszke, B (2011). Psychologia władzy. Nauka, 2 <http://journals.pan.pl/dlibra/publication/105873/edition/91718/content>

Balcerek, A (2012). Od zarządzania do przywództwa. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/2012/03/balcerek_zzl_3-4_2008.pdf

Barbara Zimoń-Dubowik, Anna Cieślik (2010). Hierarchia w pracy zawodowej - kulturowe i psychologiczne aspekty relacji między przełożonym i podwładnym. Terazniejszość - Człowiek - Edukacja : kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej nr 2 (50), 97-110
[http://bazhum.muzhp.pl/media/files/Terazniejszosc_Czlowiek_Edukacja_kwartalnik_mysli_spoeczno_pedagogicznej-Terazniejszosc_Czlowiek_Edukacja_kwartalnik_mysli_spoeczno_pedagogicznej-r2010-t-n2_\(50\)/Terazniejszosc_Czlowiek_Edukacja_kwartalnik_mysli_spoeczno_pedagogicznej-r2010-t-n2_\(50\)-s97-110/Terazniejszosc_Czlowiek_Edukacja_kwartalnik_mysli_spoeczno_pedagogicznej-r2010-t-n2_\(50\)-s97-110.pdf](http://bazhum.muzhp.pl/media/files/Terazniejszosc_Czlowiek_Edukacja_kwartalnik_mysli_spoeczno_pedagogicznej-Terazniejszosc_Czlowiek_Edukacja_kwartalnik_mysli_spoeczno_pedagogicznej-r2010-t-n2_(50)/Terazniejszosc_Czlowiek_Edukacja_kwartalnik_mysli_spoeczno_pedagogicznej-r2010-t-n2_(50)-s97-110/Terazniejszosc_Czlowiek_Edukacja_kwartalnik_mysli_spoeczno_pedagogicznej-r2010-t-n2_(50)-s97-110.pdf)

Inne materiały dydaktyczne: