



obowiązuje od: 2016/2017

karta modułu

numer modułu	Moduł Z/ 13											
nazwa modułu	Moduł specjalnościowy (2) PSYCHOLOGIA ZARZĄDZANIA							punkty ECTS	8	lider modułu	dr prof. ZPSB G. Maniak	
kierunek	ZARZĄDZANIE I stopień	rok	III	semestr	6	status	obligatoryjny	jęz. wykładowy	polski	liczba godzin kontaktowych łącznie	50	

ISTOTA I CELE MODUŁU*Krótki opis i katalog celów*

Celem modułu jest doskonalenie wiedzy i umiejętności praktycznych w obszarze wybranej specjalności - Mediaworking w marketingu. Moduł specjalnościowy (2) stanowi kontynuację Modułu specjalnościowego (1).

STRUKTURA MODUŁU

numer kursu	Moduł Z/ 13	kurs 1	Moduł Z/ 13	kurs 2	Moduł Z/ 13	kurs 3	Moduł Z/ 13	kurs 4
nazwa kursu	Zarządzanie zmianą		Etyka w kierowaniu ludźmi		Rozwiązywanie konfliktów - warsztaty			
prowadzący	mgr B. Dobińska		mgr B. Głowacz		mgr B. Dobińska, mgr E. Świergiel			
punkty ECTS	4		2		2			

EFEKTY KSZTAŁCENIA

obszar efektów	opis efektu kształcenia	odniesienie do KIERUNKOWYCH efektów kształcenia	kurs realizujący dany efekt	sposoby weryfikacji efektów kształcenia										
				egzamin pisemny	zaliczenie pisemne	praca pisemna (esej, referat, itp.)	ćwiczenia, zadania	test wiedzy	projekty zespołowe	projekty indywidualne	prezentacja zadania indywidualnego / grupowego	udział w dyskusji	case study indywidualne	case study zespołowe
				Sposób weryfikacji efektu kształcenia										
WIEDZA	Zna i rozumie główne mechanizmy psychologiczne decydujące o zachowaniu ludzi i zespołów w organizacji w sytuacji wdrażania zmian w organizacji.	Z1_W14 Posiada pogłębioną wiedzę w zakresie wybranej specjalności: zna podstawowe	Zarządzanie zmianą		X		X							
	Student wymienia zasady etyczne i omawia ich znaczenie dla funkcjonowania organizacji, szczególnie w obszarze zarządzania ludźmi. Rozumie rolę menedżerów w kształtowaniu postaw etycznych pracowników i budowaniu renowy firmy; zna narzędzia wykorzystywane w rozwiązywaniu problemów o charakterze etycznym.	Z1_W15 Posiada wiedzę	Etyka w kierowaniu ludźmi		X							X	X	
	Student posiada podstawową wiedzę z zakresu psychologii konfliktu, rozróżnia konstruktywne i niekonstruktywne sposoby rozwiązywania konfliktów.	Z1_W7 Ma podstawową wiedzę	Rozwiązywanie konfliktów - warsztaty				X					X		
	Potrąfi dostosować właściwe instrumenty komunikowania i informowania w sytuacji wdrażania zmian do typu oporu uruchamianego przez ludzi w sytuacji zmiany.	Z1_W6 Zna podstawowe teorie												
UMIEJĘTNOŚCI	Potrąfi dostosować właściwe instrumenty komunikowania i informowania w sytuacji wdrażania zmian do typu oporu uruchamianego przez ludzi w sytuacji zmiany.	Z1_U6 Posiada umiejętności w zakresie komunikacji	Zarządzanie zmianą		X		X							
	Potrąfi zidentyfikować zachowania etyczne i nieetyczne w zarządzaniu ludźmi w organizacji.	Z1_U10 Posiada umiejętności	Etyka w kierowaniu ludźmi		X							X	X	
	Student konstruuje i wybiera optymalne techniki rozwiązywania konfliktów	Z1_U4 Potrafi zastosować	Rozwiązywanie konfliktów - warsztaty				X							
	Student ma świadomość odpowiedzialności moralnej za działania w życiu gospodarczym. Potrafi posługiwać się regułami etycznymi w relacjach biznesowych, w szczególności	Z1_U5 Potrafi posługiwać się	Zarządzanie zmianą											
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Student wykazuje jest zorientowany na pracę zespołową oraz podejmuje się współpracy i współdziałania.	Z1_K2 Potrafi pracować i	Zarządzanie zmianą		X		X							
	Student rozumie znaczenie, stale rozwija i wykorzystuje zdolności interpersonalne.	Z1_K4 Rozumie znaczenie, stale rozwija i wykorzystuje zdolności	Etyka w kierowaniu ludźmi								X	X	X	
	Student ma świadomość odpowiedzialności moralnej za działania w życiu gospodarczym. Potrafi posługiwać się regułami etycznymi w relacjach biznesowych, w szczególności	Z1_K5 Potrafi podejmować	Rozwiązywanie konfliktów - warsztaty				X							
	Student rozumie znaczenie, stale rozwija i wykorzystuje zdolności interpersonalne.	Z1_K3 Ma świadomość poziomu	Rozwiązywanie konfliktów - warsztaty				X					X		

NAKŁAD PRACY STUDENTA

nazwa kursu	Zarządzanie zmianą		Etyka w kierowaniu ludźmi		Rozwiązywanie konfliktów - warsztaty		
struktura nakładu pracy	liczba godzin kontaktowych	24	liczba godzin kontaktowych	14	liczba godzin kontaktowych	12	liczba godzin kontaktowych
	w tym:	24	w tym:	14	w tym:	12	w tym:
	wykład	6	wykład	4	wykład		wykład
	ćwiczenia	6	ćwiczenia		ćwiczenia	6	ćwiczenia
	e-learning		e-learning	4	e-learning		e-learning
	laboratorium		laboratorium		laboratorium		laboratorium
	seminarium		seminarium		seminarium		seminarium
	warsztat praktyczny	10	warsztat praktyczny	6	warsztat praktyczny	6	warsztat praktyczny
	wizyta studyjna		wizyta studyjna		wizyta studyjna		wizyta studyjna
	inne...		inne...		inne...		inne...
	konsultacje		konsultacje		konsultacje		konsultacje
	zaliczenia, egzaminy	2	zaliczenia, egzaminy		zaliczenia, egzaminy		zaliczenia, egzaminy
	lektoraty		lektoraty		lektoraty		lektoraty
praca własna studenta		76	praca własna studenta		36	praca własna studenta	38
łącznie nakład pracy studenta		100	łącznie nakład pracy studenta		50	łącznie nakład pracy studenta	50

nazwa kursu	Zarządzanie zmianą	Etyka w kierowaniu ludźmi	Rozwiązywanie konfliktów - warsztaty	
	METODY DYDAKTYCZNE			
	<i>Adekwatne metody</i>	<i>Adekwatne metody</i>	<i>Adekwatne metody</i>	<i>Adekwatne metody</i>
	wykład	wykład	warsztaty praktyczny	
	prezentacja multimedialna	prezentacja multimedialna	gra symulacyjna	
	ćwiczenia z wykorzystaniem metod aktywizujących	ćwiczenia z wykorzystaniem metod aktywizujących	ćwiczenia z odgrywaniem ról	
	dyskusja grupowa	dyskusja grupowa		
	case study	case study		
	WYMAGANIA WSTĘPNE I FORMALNE			
	<i>Które moduły/kursy powinien zaliczyć student przed rozpoczęciem kursu</i>	<i>Które moduły/kursy powinien zaliczyć student przed rozpoczęciem kursu</i>	<i>Które moduły/kursy powinien zaliczyć student przed rozpoczęciem kursu</i>	<i>Które moduły/kursy powinien zaliczyć student przed rozpoczęciem kursu</i>
	Moduł: Organizacja i zarządzanie, Moduł specjalnościowy (1), wiedza z zakresu komunikacji interpersonalnej.	Moduł: Organizacja i zarządzanie, Moduł specjalnościowy (1).	Brak wymagań wstępnych.	
	FORMY I KRYTERIA ZALICZENIA			
	<i>ocena końcowa</i>	<i>zaliczenie</i>	<i>ocena końcowa</i>	<i>zaliczenie</i>
	<i>Adekwatne formy zaliczeń</i>	<i>Procent wpływu na ocenę końcową</i>	<i>Adekwatne formy zaliczeń</i>	<i>Procent wpływu na ocenę końcową</i>
	zaliczenie pisemne	50	zaliczenie pisemne	40
	Ćwiczenia, zadania	50	case study indywidualnie	40
			udział w dyskusji	20
	Procent wymaganej wiedzy dla uzyskania oceny:	Procent wymaganej wiedzy dla uzyskania oceny:	Procent wymaganej wiedzy dla uzyskania oceny:	Procent wymaganej wiedzy dla uzyskania oceny:
	bardzo dobry >90%	bardzo dobry >90%	bardzo dobry >90%	bardzo dobry >90%
	dobry plus 81%-90%	dobry plus 81%-90%	dobry plus 81%-90%	dobry plus 81%-90%
	dobry 71% - 80%	dobry 71% - 80%	dobry 71%-80%	dobry 71%-80%
	dostateczny plus 61%-70%	dostateczny plus 61%-70%	dostateczny plus 61%-70%	dostateczny plus 61%-70%
	dostateczny 51% - 60%	dostateczny 51% - 60%	dostateczny 51%-60%	dostateczny 51%-60%
	niedostateczny <50%	niedostateczny <50%	niedostateczny <50%	niedostateczny <50%
	CELE EDUKACYJNE KURSU			
	<i>Skatalogowane cele kursu</i>	<i>Skatalogowane cele kursu</i>	<i>Skatalogowane cele kursu</i>	<i>Skatalogowane cele kursu</i>
	Celem kursu jest kształtowanie praktycznych umiejętności zarządzania ludźmi w sytuacji zmian organizacyjnych, które pozwolą dokonywać diagnozy gotowości do zmian na poziomie indywidualnym, grupowym i organizacyjnym oraz skutecznie wykorzystywać w praktyce nowoczesne instrumenty i metody wdrażania zmian.	Przedstawienie podstawowej i aktualnej wiedzy o etyce i etyce biznesu, szczególnie w zakresie zarządzania ludźmi. Wskazanie praktycznych implikacji wynikających z przyjmowania określonych postaw moralnych, kierowania się zasadami oraz korzyści ekonomicznych wynikających z etycznego zarządzania ludźmi. Rozwój umiejętności posługiwania się narzędziami i technikami w kształtowaniu postaw i zarządzaniu zasobami ludzkimi.	1/ Student rozumie znaczenie procesów interpersonalnych dla efektywnego funkcjonowania zespołu; 2/ rozpoznaje i analizuje podstawowe style reagowania w sytuacjach konfliktowych; 3/ dostrzega i analizuje czynniki psychologiczne i organizacyjne wpływające na rozwój konfliktów zwłaszcza w środowisku pracy; 4/ wykorzystuje w praktyce skuteczne instrumenty i metody skutecznego rozwiązywania konfliktów i efektywnego negocjowania.	
	TRĘŚCI PROGRAMOWE			
	<i>Zakres merytoryczny kursu</i>	<i>Zakres merytoryczny kursu</i>	<i>Zakres merytoryczny kursu</i>	<i>Zakres merytoryczny kursu</i>
	1. Zmiana - wyzwanie współczesnej organizacji. 2. Zjawisko oporu wobec zmiany. 3. Zarządzanie zmianą. 4. Kultura organizacji w procesie zmian 5. Rola liderów w implementacji zmian. 6. Menedżer i jego kompetencje w procesie zmian 7. Wdrażanie zmian – praktyczna analiza czynników sprzyjających i hamujących proces zmian. Analiza przypadku.	1. Przedmiot i zakres etyki. Pojęcie etyki biznesu i terminów pokrewnych. 2. Wartości, ideały i sankcje moralne. Etyka a prawo. 3. Znaczenie etyki w pracy zawodowej i kierowaniu ludźmi. Etyka jako element kultury organizacji. 4. Etyka pracy. Ocena zachowań etycznych menedżera i organizacji. 5. Kodeksy i programy etyczne – narzędzia służące kształtowaniu postaw etycznych w organizacji.	1. Rozwiązywanie konfliktów. Zasady konstruktywnego rozwiązywania konfliktów. Formy skutecznego zakończenia konfliktu. Diagnoza stylu rozwiązywania konfliktów 2. Prawidłowa komunikacja w sytuacji konfliktów. Asertywność jako kompetencja ułatwiająca skuteczne rozwiązywanie konfliktów. Style zachowań a skuteczność komunikacji w sytuacji konfliktu. 3. Asertywne komunikowanie. Cechy zachowania uległego, agresywnego i asertywnego. Zalety zachowania asertywnego. Techniki zachowania asertywnego. Asertywna komunikacja werbalna. Asertywna komunikacja niewerbalna.	
	WYKAZ LITERATURY PODSTAWOWEJ I UZUPEŁNIAJĄCEJ			
	<i>Zalecane pozycje literatury</i>	<i>Zalecane pozycje literatury</i>	<i>Zalecane pozycje literatury</i>	<i>Zalecane pozycje literatury</i>
	<i>literatura podstawowa</i>	<i>literatura podstawowa</i>	<i>literatura podstawowa</i>	<i>literatura podstawowa</i>
	1. G. Roth, Zarządzanie zmianą. Od strategii do działania, CeDeWu, Warszawa 2015. 2. R. Wendt, Zarządzanie zmianą w polskiej firmie, Wydawnictwo Zacharek, Warszawa 2011. 3. E. Bialek, Liderzy jutra. Nowa przedsiębiorczość w trakcie cywilizacyjnej zmiany, Instytut Psychosyntezy, Warszawa 2015. 4. B. Spector, Wprowadzanie zmiany w organizacji, PWN, Warszawa 2015.	1. Gasparski W., Biznes, etyka, odpowiedzialność, PWN, Warszawa 2012 2. Oleksy T., Kietliński K., Martínez R.V., Etyka w biznesie i zarządzaniu, Oficyna Ekonomiczna, 2005 3. Kenneth B., Vincent P.N., Etyka biznesu, Studio Emka, Warszawa 2010 4. Zaorski-Sikora Ł., Etyka w biznesie, Wyd. WSHE w Łodzi, 2007	1. F. Bohm, S. Lauren, Rozwiązywanie konfliktów. Praktyczny poradnik dla pracowników i menedżerów, Wydawnictwo BL Info 2014. 2. T. Witkowski, S. Chelpa, Psychologia konfliktów. Techniki radzenia sobie ze sporami, Wydawnictwo Biblioteka Moderadora, Wrocław 2015.	
	<i>literatura uzupełniająca</i>	<i>literatura uzupełniająca</i>	<i>literatura uzupełniająca</i>	<i>literatura uzupełniająca</i>
	1. M. Koster(red.), Nowe kierunki w zarządzaniu, WAiP, Warszawa 2008. 2. G. Roth, M. Kurtyka, Zarządzanie zmianą Od strategii do działania, Wydawnictwo: CeDeWu 2008. 3. Zarządzanie zmianą i okresem przejściowym. Jak być liderem w burzy zmian organizacyjnych, Seria: Harvard Business Essentials, Wydawnictwo Mt. Biznes 2008. 4. Zarządzanie zmianą. Jak przekonać do niej ludzi?, Seria: Harvard Business School Press, Wydawnictwo: Studio Emka	Artykuły, case study itp. poświęcone wybranym problemom zachowań etycznych, np.: M. Kasperek, Etyczny dyrektor personalny, czyli 14 przykazań szefów działów personalnych, „Personel i Zarządzanie” 2009, nr 6. N. Ćwik, Odpowiedzialne przywództwo: czego kryzys nauczył nas o etyce menedżerów, „Personel i Zarządzanie” 2010, nr 10.	1. Chelpa S., Witkowski T., Psychologia konfliktów. Praktyka radzenia sobie ze sporami, MODERATOR, Wrocław 2008. 2. Doherty N., Guyler M., Mediacje i rozwiązywanie konfliktów w pracy, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2010.	