

AKADEMIA WSB										
Kierunek studiów: Psychologia										
Przedmiot: Budowanie poczucia dobrostanu w organizacji										
Profil kształcenia: praktyczny										
Poziom kształcenia: studia jednolite magisterskie										
Liczba godzin w semestrze	1		2		3		4		5	
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Studia stacjonarne (w/ćw/lab/pr/e)*									16w, 16ćw	
Studia niestacjonarne (w/ćw/lab/pr/e)									16w, 16ćw	
JĘZYK PROWADZENIA PRZEDMIOTU	Polski									
WYKŁADOWCA	mgr Ada Dziopak-Strach dr Sabina Ratajczak									
FORMA ZAJĘĆ	ćwiczenia									
CELE PRZEDMIOTU	<p>Celem przedmiotu jest zapoznanie słuchaczy z pojęciem dobrostanu w organizacji. Współczesne organizacje stają przed wyzwaniem, jakim jest zmieniająca się rzeczywistość i otoczenie organizacji. W szczególności zmiany dotyczą uczestników rynku pracy. Obserwujemy zmiany pokoleniowe, spadek lojalności pracowników w stosunku do pracodawców, zmiany w systemie wartości, oczekiwaniach względem pracodawców itp. Nie bez znaczenia dla organizacji jest również dynamiczny rozwój technologiczny oraz zmiana modelu pracy (np. praca hybrydowa). Rolą organizacji i działów personalnych jest reagowanie na wyzwania stojące przed organizacjami. Podczas zajęć poruszona zostanie problematyka dobrostanu w organizacji, czyli budowania kultury organizacyjnej zorientowanej na pracowników oraz tworzenia systemu benefitów pracowniczych. Uwaga zostanie skoncentrowana również na zachowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym pracowników. Omówione zostaną także zagadnienia z psychologii pozytywnej. Pozyskana wiedza przyczyni się do rozwinięcia u słuchaczy umiejętności tworzenia, rozwijania i utrzymywania dobrostanu w organizacji.</p>									
Odniesienie do efektów uczenia się		Opis efektów uczenia się						Sposób weryfikacji efektu uczenia się		
Efekt kierunkowy	PRK									
WIEDZA										
Ps_W05 Ps_W07 Ps_W12 Ps_W15	P7S_WG	Student posiada wiedzę na temat pojęcia dobrostanu w organizacji oraz pojęć składających się na dobrostan. Wie w jaki sposób ewoluowało pojęcie/ zjawisko dobrostanu.						Dyskusja, obserwacja, prezentacja projektu		
Ps_W05 Ps_W07 Ps_W12 Ps_W15	P7S_WG	Ma wiedzę na temat różnorodnych form i narzędzi motywowania pracowników. Wie, co oznacza motywowanie, budowanie zaangażowania pracowników. Ma świadomość roli jaką odgrywa przywiązanie organizacyjne.						Dyskusja, obserwacja, prezentacja projektu		
UMIEJĘTNOŚCI										
P7S_U07 P7S_U09 P7S_U14	P7S_UW	Ma umiejętność dobierania odpowiednich narzędzi związanych z dobrostanem do konkretnych potrzeb pracowników i do kultury organizacyjnej.						Dyskusja, obserwacja, prezentacja projektu		
P7S_U07 P7S_U09 P7S_U14	P7S_UW	Potrafi korzystać z obecnych na rynku dobrych praktyk. Dokonuje oceny sytuacji organizacji i dostosowuje odpowiednie rozwiązania.						Dyskusja, obserwacja, prezentacja projektu		

KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
P7S_K03 P7S_K04 P7S_K05	P7S_KR	Student potrafi rozpoznać nastroje, potrzeby i oczekiwania pracowników w organizacji. Potrafi komunikować się z pracownikami, dostosowując styl komunikacji do konkretnej osoby.	Dyskusja, obserwacja, prezentacja projektu
P7S_K03 P7S_K04 P7S_K05	P7S_KR	Potrafi reprezentować zarówno pracodawcę jak i pracownika. Wie, jak przekonać decydentów do dbania o dobrostan pracowników.	Dyskusja, obserwacja, prezentacja projektu
Nakład pracy studenta (w godzinach dydaktycznych 1h dyd.=45 minut)**			
Stacjonarne udział w wykładach = 16h udział w ćwiczeniach = 16h przygotowanie do ćwiczeń = 2h przygotowanie do wykładu = 2h przygotowanie do zaliczenia/egzaminu = 8h realizacja zadań projektowych = e-learning = zaliczenie/egzamin = 2h inne (określ jakie) = 4h (konsultacje) RAZEM: 50 Liczba punktów ECTS: 2 w tym w ramach zajęć praktycznych: 1		Niestacjonarne udział w wykładach = 16h udział w ćwiczeniach = 16h przygotowanie do ćwiczeń = 2h przygotowanie do wykładu = 2h przygotowanie do egzaminu = 8h realizacja zadań projektowych = e-learning = zaliczenie/egzamin = 2h inne (określ jakie) = 4h (konsultacje) RAZEM: 50 Liczba punktów ECTS: 2 w tym w ramach zajęć praktycznych: 1	
WARUNKI WSTĘPNE			
TREŚCI PRZEDMIOTU (z podziałem na zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning)		Treści realizowane w formie bezpośredniej: 1. Dobrostan/ dobrostan w organizacji- definicja pojęcia, elementy dobrostanu w ujęciu holistycznym 2. Współczesny rynek pracy- krótka charakterystyka dynamicznych zmian 3. Rola HR w tworzeniu dobrostanu w organizacji 4. Rola kadry zarządzającej w tworzeniu dobrostanu organizacji 5. System wynagrodzeń i benefitów (personalizacja benefitów, dostosowanie benefitów do zmieniającej się rzeczywistości) 6. Spójność kultury organizacyjnej z benefitami 7. Zaspokajanie indywidualnych potrzeb pracowników 8. Wellbeing w organizacji (zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników, dbałość o miejsce pracy) 9. Rozwój pracowników (szkolenia, budowanie samoświadomości, rozwój kariery zawodowej) 10. Psychologia pozytywna w miejscu pracy 11. Korzyści z dobrostanu dla organizacji 12. Motywowanie pracowników, budowanie zaangażowania i przywiązania organizacyjnego 13. Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu 14. Menedżer ds. szczęścia 15. Społeczna odpowiedzialność biznesu Treści realizowane w formie e-learning:	
LITERATURA OBOWIĄZKOWA		J. Clifton, J. Harter, <i>Wellbeing at Work</i> , Gallup Press 2021 A. Czerw, <i>Psychologiczny model dobrostanu w pracy</i> , PWN 2022 K. Kulig-Moskwa, <i>Wellbeing w organizacji co? jak? dlaczego?</i> , Infor, 2018 D. H. Pink, <i>Drive. Kompletnie nowe spojrzenie na motywację</i> , Studio Emka 2012 M. Strykowska, <i>Dobrostan pracowników a zarządzanie współczesnymi organizacjami</i> , Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny rok LXXI- zeszyt 1 – 2009	
LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA		G. Hasson, <i>Mental Health and Wellbeing in the Workplace: A Practical Guide for Employers and Employees</i> , John Wiley and Sons Ltd	

(w tym min. 2 pozycje w języku angielskim; publikacje książkowe lub artykuły)	M. Csikszentmihalyi, <i>Flow. The Psychology of Optimal Experience</i> , Harper Collins Publishers, Nowy Jork, 2008
PUBLIKACJE NAUKOWE OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ MODUŁU	<ul style="list-style-type: none"> • „Dysfunkcje w dzieleniu się wiedzą” w: Chwistecka-Dudek H., Dzieńdziora J. (red.) Psychospołeczne aspekty zachowań ludzi w organizacjach, Dąbrowa Górnicza 2015 • „Pokolenie Y wyzwaniem dla działów HR”, w: Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas 2/2016, Sosnowiec 2016 • „Grywalizacja- nowe narzędzie wykorzystywane w procesie rekrutacji” w: J. Dzieńdziora, M. Lisiński (red.) Współczesne problem zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji, WSB Dąbrowa Górnicza 2016 • „Zarządzanie zaangażowaniem pracowników w kontekście zmian pokoleniowych w miejscu pracy”, w: M. Kunasz, M. Młokosiewicz (red.), Studia i Prace WNEiZ US 51/2 2018, Szczecin 2018 • „Grywalizacja narzędziem łączącym tradycję z współczesnością”, „Motywacyjna rola grywalizacji”- artykuły zostaną opublikowane w drugiej połowie 2022 roku
METODY NAUCZANIA (z podziałem na zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning)	<p>W formie bezpośredniej: Ćwiczenia aktywizujące studentów, dyskusje, symulacje.</p> <p>W formie e-learning:</p>
POMOCE NAUKOWE	
PROJEKT (o ile jest realizowany w ramach modułu zajęć)	<p>Cel projektu:</p> <p>Temat projektu:</p> <p>Forma projektu:</p>
FORMA I WARUNKI ZALICZENIA (z podziałem na zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning)	<p>1. Przygotowanie projektu na temat dobrostanu w organizacji (może dotyczyć aktualnej sytuacji, wprowadzenia usprawnień, itp.)- prezentacja projektu</p>

* W-wykład, ćw- ćwiczenia, lab- laboratorium, pro- projekt, e- e-learning