

7KARTA PRZEDMIOTU**I. Dane podstawowe**

Nazwa przedmiot	Zarządzanie konfliktem w organizacji
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Conflict Management in Organization
Kierunek studiów	Psychologia
Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie)	jednolite
Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne)	stacjonarne
Dyscyplina	Psychologia
Język wykładowy	polski

Koordynator przedmiotu/osoba odpowiedzialna	Dr Grzegorz Kida
---	------------------

Forma zajęć (katalog zamknięty ze słownika)	Liczba godzin	Semestr	Punkty ECTS
wykład	30	IV	2
konwersatorium			
ćwiczenia			
laboratorium			
warsztaty			
seminarium			
proseminarium			
lektorat			
praktyki			
zajęcia terenowe			
pracownia dyplomowa			
translatorium			
wizyta studyjna			

Wymagania wstępne	Znajomość ogólnych teorii konfliktu
	Znajomość strategii radzenia sobie ze konfliktem
	Podstawowa wiedza na temat zarządzania i funkcjonowania organizacji

II. Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Student zna teorie konfliktu odnoszące się do kontekstu organizacji (przyczyny- mechanizmy – skutki)
2.	Student potrafi dobrać właściwe do organizacji metody pomiaru konfliktu w organizacji
3.	Student potrafi zaplanować i przeprowadzić badanie poziomu konfliktu w organizacji
4.	Student zna zasady podejmowania interwencji obniżającej poziom konfliktu w organizacji

III. Efekty uczenia się dla przedmiotu wraz z odniesieniem do efektów kierunkowych

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
WIEDZA		
W_01	Student potrafi scharakteryzować najważniejsze teorie konfliktu w organizacji opisujące zależności między poziomem konfliktu w organizacji a funkcjonowaniem w/i organizacji	K_W12
W_02	Potrafi wskazać związki pomiędzy doświadczanym przez pracownika konfliktem a jego zdrowiem somatycznym i psychicznym oraz dobrostanem	K_W10
W_03	Potrafi wskazać wszystkie grupy przyczyn konfliktu w organizacji i je scharakteryzować oraz formy przeciwdziałania im	K_W11
W_04	Zna zasady diagnozowania konfliktu w organizacji i podjęcie interwencji	K_W04 K_W13; K_W14
UMIEJĘTNOŚCI		
U_01	potrafi wskazać i opisać uwarunkowania doświadczane w pracy konfliktu posługując się wybranymi podejściami teoretycznymi	K_U01
U_02	posiada rozwinięte umiejętności badawcze: formułuje problemy badawcze, dobiera adekwatne metody i techniki diagnostyczne konstruuje narzędzia badawcze; opracowuje, prezentuje i interpretuje wyniki badań, wyciąga wnioski, wskazuje kierunki dalszych badań, w odniesieniu do konfliktu organizacyjnego	K_U02
U_03	potrafi analizować przyczyny i źródła konfliktu w organizacji oraz przewiduje ogólne konsekwencje doświadczania konfliktu w aspektach psychobio-społecznym; umie opracować propozycje oddziaływań ukierunkowanych na zmianę postaw i zachowań w odniesieniu do konfliktu organizacyjnego;	K_U11
U_04	potrafi kompetentnie dobierać kwestionariusze pomiaru konfliktu w organizacji z poszanowaniem aspektów prawnych i etycznych;	K_U12
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K_01	rozumienia znaczenia sfery psychicznej człowieka dla jakości jego funkcjonowania w pracy; wspierania jednostek i grup w aspekcie ich kompetencji psychospołecznych związanych z radzeniem sobie z konfliktem;	K_K03
K_02	wyrażania dbałości o zdrowie psychiczne i fizyczne, identyfikuje indywidualne, społeczne i środowiskowe zagrożenia dla zdrowia psychicznego i somatycznego w środowisku pracy;	K_K05
K_03	identyfikacji i analizy dylematów etycznych związanych z podejmowaniem działań i interwencji psychologicznych w organizacji;	K_K10

IV. Opis przedmiotu/ treści programowe

<ol style="list-style-type: none"> 1. Teorie konfliktu organizacyjnego 2. Teoria Wymagania i zasoby pracy 3. Źródła konfliktu w organizacji 4. Projektowanie pracy i analiza pracy 5. Konsekwencje konfliktu w organizacji

6.	Metody pomiaru poziomu konfliktu u zwanego z sytuacją pracy
7.	Strategie interwencji przed konfliktami (diagnoza i działanie)
8.	Przekształcanie pracy (job crafting)

I. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne	Metody weryfikacji	Sposoby dokumentacji
WIEDZA			
W_01	Wykład interaktywny	Pytania testowe wielokrotnego wyboru	Oceniony arkusz testowy studenta
UMIEJĘTNOŚCI			
U_01	Wykład interaktywny, studium przypadku	Pytania testowe wielokrotnego wyboru	Oceniony arkusz testowy studenta
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_01	Wykład interaktywny	Pytania testowe wielokrotnego wyboru	Oceniony arkusz testowy studenta

II. Kryteria oceny, wagi

niedostateczna – wynik testu niższy niż 50% odpowiedzi poprawnych
dostateczna - wynik testu wyższy niż 55% odpowiedzi poprawnych
dostateczna plus - wynik testu wyższy niż 60% odpowiedzi poprawnych
dobra - wynik testu wyższy niż 65% odpowiedzi poprawnych
dobra plus wynik testu wyższy niż 70% odpowiedzi poprawnych
bardzo dobra - wynik testu wyższy niż 75% odpowiedzi poprawnych

Obciążenie pracą studenta

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	30
Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	30

III. Literatura

Literatura podstawowa
<p>Literatura</p> <p>Chęłpa S., Witkowski T., Psychologia konfliktów. Praktyka radzenia sobie ze sporami, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1995</p> <p>Fornalczyk A., Cisek S., Psychologiczne wyznaczniki zarządzania konfliktem jako istotnej kompetencji organizacyjnej – raport z badań, [w:] Witkowski S., Listwan T., Kompetencje a sukces zarządzania organizacją, Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1995</p> <p>Haich M.J., Teoria organizacji, PWN, Warszawa 2002</p> <p>Kieżun W., Sprawne zarządzanie organizacją, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 1997</p> <p>Kisielnicki J., Zarządzanie organizacją, Wyższa Szkoła Handlu i Prawa, Warszawa 2000</p> <p>Kożuch B., Cywoniuk M., Wstęp do organizacji i zarządzania, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok, 2005</p> <p>Mastenbroek W., Negocjowanie, PWN, Warszawa 1996</p>

Penc J., Kreatywne kierowanie. Organizacja i kierownik jutra. Rozwiązywanie problemów kadrowych, A.W. Placet, Warszawa 2000
Penc J., Kreowanie zachowań w organizacji. Konflikty i stresy pracownicze. Zmiany i rozwój organizacji, A.W. Placet, Warszawa 2001
Penc J., Nowoczesne kierowanie ludźmi. Wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji, Difin, Warszawa 2007

Literatura uzupełniająca

Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa 2007
Potocki A., Nowoczesne metody zarządzania konfliktem w organizacjach, Zeszyty naukowe nr 672, Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 2005
Robbins S.P., DeCenzo D.A., Podstawy zarządzania, PWE, Warszawa 2002
Rummel--Syska Z., Konflikty organizacyjne, PWN, Warszawa 1999
Sedlak K., Polubić biznes, Wydawnictwo PSB, Kraków 1994
Sikora J., Zarządzanie konfliktem w zakładzie pracy, TNOiK, Bydgoszcz 1998
Stoner J.A.F., Wankel Ch., Kierowanie, PWE, Warszawa 1999
Szwiec P., Konflikt w zarządzaniu, „Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw”, 2006, nr 11
Wajda A., Organizacja i zarządzanie, PWE, Warszawa 2005
Weber R.A., Zasady zarządzania organizacjami, PWE, Warszawa 1996
Zachowania organizacyjne, pod red. A. Potockiego, Difin, Warszawa 2005
Zbigień--Maciąg L., Zarządzanie przez konflikt, „Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw” 1992, nr 2