

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Dobrostan pracowników, PG_00178784						
Kierunek studiów	Zarządzanie (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2025 r.		Rok akademicki realizacji przedmiotu		2025/2026		
Poziom kształcenia	II stopnia		Grupa zajęć		Grupa zajęć obowiązkowych z zakresu kierunku studiów Grupa zajęć fakultatywnych Grupa zajęć powiązanych z prowadzonymi badaniami naukowymi w dziedzinie nauki związanej z kierunkiem - profil ogólnoakademicki		
Forma studiów	niestacjonarne		Sposób realizacji		na uczelni		
Rok studiów	1		Język wykładowy		polski		
Semestr studiów	2		Liczba punktów ECTS		6.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki		Forma zaliczenia		zaliczenie		
Jednostka prowadząca	Rektor -> Wydział Zarządzania -> Katedra Zachowań Organizacyjnych						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot		dr Agata Borowska-Pietrzak				
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu						
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	0.0	32.0	0.0	0.0	0.0	32
	W tym liczba godzin zajęć na odległość: 0.0						
Aktywność studenta i liczba godzin pracy	Aktywność studenta	Udział w zajęciach dydaktycznych, objętych planem studiów		Udział w konsultacjach		Praca własna studenta	RAZEM
	Liczba godzin pracy studenta	32		2.0		116.0	150
Cel przedmiotu	Celem przedmiotu jest rozwinięcie u studentów zaawansowanych umiejętności diagnozowania, projektowania i wdrażania działań wspierających dobrostan pracowników w organizacji poprzez integrację wiedzy z zakresu psychologii pracy, zarządzania zasobami ludzkimi oraz ekonomii zdrowia. Studenci poznają nowoczesne koncepcje well-beingu, zarządzania stresem, empowermentu i odporności psychicznej (m.in. metodą BASIC Ph), ucząc się praktycznego stosowania narzędzi wspierających zdrowie psychiczne i społeczne w miejscu pracy. Przedmiot kształtuje także umiejętność przeciwdziałania negatywnym zjawiskom organizacyjnym, takim jak wypalenie zawodowe, mobbing czy zachowania kontrproduktywne.						

Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[ZARZMU2_U06] Student potrafi wykorzystywać i integrować uporządkowaną wiedzę szczegółową z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości, a także ekonomii i finansów na potrzeby rozstrzygania dylematów oraz opracowywania rozwiązań (w tym innowacyjnych) dla złożonych lub nietypowych problemów zarządczych, pojawiających się w pracy zawodowej.	Student przekazuje informacje nt. interdyscyplinarnego podejścia projektowania i wdrażania innowacyjnych rozwiązań wspierających dobrostan w środowisku pracy.	[SU2] prezentacja/projekt/referat/raport
	[ZARZMU2_U05] Student potrafi identyfikować oraz poprawnie stosować normy prawne, zawodowe i etyczne w kontekście podejmowania decyzji biznesowych.	Student ocenia i analizuje kontekst organizacyjny oraz społeczne skutki etycznego zarządzania dobrostanem w praktyce biznesowej.	[SU2] prezentacja/projekt/referat/raport
	[ZARZMU2_W08] Student w pogłębionym stopniu zna i rozumie cele, specyfikę i złożoność procesów zarządzania, ich powiązanie z innymi procesami w organizacji oraz towarzyszące im wyzwania i dylematy, w kontekście dynamicznie zmieniającego się otoczenia.	Student rozpoznaje problemy związane ze znaczeniem dobrostanu pracowników jako integralnego elementu procesów zarządzania organizacją.	[SW3] opracowanie tekstowe/praca pisemna
	[ZARZMU2_W04] Student w pogłębionym stopniu zna i rozumie złożony charakter roli, miejsca oraz zachowania człowieka w organizacji - w wymiarze indywidualnym, grupowym oraz organizacyjnym.	Student analizuje i interpretuje wiedzę na temat czynników wpływających na dobrostan pracowników oraz ich wpływ dla funkcjonowania jednostki i zespołu w miejscu pracy	[SW3] opracowanie tekstowe/praca pisemna
Treści przedmiotu	1. Introduction to the concept of well-being in the workplace Models and components of well-being: mental, physical, social, spiritual Well-being as an element of sustainable HRM and ESG strategy 2. Psychological foundations of employee well-being Positive psychology at work (Seligman, Ryff, Csikszentmihalyi) Psychological empowerment and a sense of agency in the professional environment 3. Stress management in the organization Sources of occupational stress and organizational stressors Stress management models (including the transactional model of Lazarus and Folkman) Workshop: diagnosis of stressors and design of coping strategies in the workplace 4. Building employee mental resilience Concepts of resilience and hardiness in HRM BASIC Ph Moola Lahada method identification of resilience channels and application in individual and team work Individual and group exercises based on BASIC Ph 5. Diagnosis of well-being and threats in the work environment as a job satisfaction study Measurement tools: questionnaires, interviews, psychosocial indicators, PASZ method Case analysis: interpretation of results and formulation of corrective actions 6. Counteracting counterproductive behavior and mobbing The role of HR in preventing mobbing, discrimination and exclusion Organizational culture as a risk and protection factor Case study: creating anti-mobbing and intervention policies 7. Designing psychological and social support programs Elements of an effective support program (EAP, wellbeing, coaching, mentoring) Designing interventions in crisis situations (restructuring, burnout, trauma) Workshop: developing a support program for a selected group of employees 8. Well-being in the context of diversity and inclusiveness Different needs of different generations and social groups (BBZ, neurodiverse people, migrants), DEI and well-being inclusive HR programs		
Wymagania wstępne i dodatkowe	Studenci powinni znać podstawowe koncepcje i teorie w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi oraz zachowań organizacyjnych		
Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
	projekt i jego prezentacja	51.0%	40.0%
	test pisemny	51.0%	60.0%
Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	1. Molek Winiarska D. (2020), Interwencje antystresowe w organizacji. Modele. Zarządzanie. Efektywność, Wyd. UE Wrocław. 2. Tabor-Biażewicz J. (2023), Dobrostan pracowników. Koncepcje, zadania wyniki badań, SGH Warszawa. 3. Borowska-Pietrzak (2023), Satysfakcja zawodowa pracowników. Konsekwencje dla zarządzania kapitałem ludzkim, Wyd. UG. 4. Blanchard K., Carols JP (2019) Empowerment. Odkryj ukrytą moc twoich pracowników, OnePress.	

	Uzupełniająca lista lektur	1. Kisiel-Dorohinicki, W. (2020). Tylko bez nerwów. Zarządzanie stresem w pracy. OnePress. 2. Lahad M., Schacham M., (2012) The BASIC Ph Model of Coping and Resiliency: Theory, Research and Cross-Cultural Application, Jessica Kingsley Publishers. 3. Csikszentmihalyi M. (2022) Flow. Stan przepływu, Wyd. Feeria.
	Adresy eZasobów	Podstawowe https://www.ican.pl/sklep/ican-mustread-well-being-jak-dbac-o-dobrostan-pracownikow.html - warsztat do treningu odporności mentalnej Uzupełniające https://web.swps.pl/strefa-psyche/wydarzenia/403-webinarium/25883-dobrostan-vs-szczescie-co-naprawde-daje-nam-spelnienie-webinar - warsztat do treningu odporności mentalnej
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania		
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy	

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.