

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Dobrostan pracowników, PG_00177872						
Kierunek studiów	Zarządzanie (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2026 r.	Rok akademicki realizacji przedmiotu			2026/2027		
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	stacjonarne	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	60.0	0.0	0.0	0.0	60
	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	60		4.0		86.0	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	<p>Efekt kierunkowy</p> <p>[ZARZMU2_U06] Student potrafi wykorzystywać i integrować uporządkowaną wiedzę szczegółową z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości, a także ekonomii i finansów na potrzeby rozstrzygnięcia dylematów oraz opracowywania rozwiązań (w tym innowacyjnych) dla złożonych lub nietypowych problemów zarządczych, pojawiających się w pracy zawodowej.</p>	<p>Efekt z przedmiotu</p> <p>Student przekazuje informacje nt. interdyscyplinarnego podejścia projektowania i wdrażania innowacyjnych rozwiązań wspierających dobrostan w środowisku pracy.</p>	<p>Sposób weryfikacji i oceny efektu</p> <p>[SU2] prezentacja/projekt/referat/raport [SU5] realizacja zadania problemowego</p>
	<p>[ZARZMU2_W04] Student w pogłębionym stopniu zna i rozumie złożony charakter roli, miejsca oraz zachowania człowieka w organizacji - w wymiarze indywidualnym, grupowym oraz organizacyjnym.</p>	<p>Student analizuje i interpretuje wiedzę na temat czynników wpływających na dobrostan pracowników oraz ich wpływ dla funkcjonowania jednostki i zespołu w miejscu pracy</p>	<p>[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SW2] prezentacja/projekt/referat/raport</p>
	<p>[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.</p>	<p>Student rozpoznaje problemy związane ze znaczeniem dobrostanu pracowników jako integralnego elementu procesów zarządzania organizacją.</p>	<p>[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SW2] prezentacja/projekt/referat/raport</p>
	<p>[ZARZMU2_U05] Student potrafi identyfikować oraz poprawnie stosować normy prawne, zawodowe i etyczne w kontekście podejmowania decyzji biznesowych.</p>	<p>Student ocenia i analizuje kontekst organizacyjny oraz społeczne skutki etycznego zarządzania dobrostanem w praktyce biznesowej.</p>	<p>[SU2] prezentacja/projekt/referat/raport [SU5] realizacja zadania problemowego</p>
Treści przedmiotu	<p>1. Wprowadzenie do koncepcji dobrostanu w środowisku pracy Modele i komponenty dobrostanu: psychiczny, fizyczny, społeczny, duchowy Dobrostan jako element zrównoważonego HRM i strategii ESG 2. Psychologiczne podstawy dobrostanu pracowników Psychologia pozytywna w pracy (Seligman, Ryff, Csikszentmihalyi) Empowerment psychologiczny i poczucie sprawczości w środowisku zawodowym 3. Zarządzanie stresem w organizacji Źródła stresu zawodowego i stresorów organizacyjnych Modele zarządzania stresem (m.in. transactional model Lazarusa i Folkmana) Warsztat: diagnoza stresorów i projektowanie strategii radzenia sobie w miejscu pracy 4. Budowanie odporności psychicznej pracowników Koncepcje resilience i hardiness w HRM Metoda BASIC Ph Mooli Lahada identyfikacja kanałów odporności i zastosowanie w pracy indywidualnej i zespołowej Ćwiczenia indywidualne i grupowe oparte na BASIC Ph 5. Diagnoza dobrostanu i zagrożeń w środowisku pracy jako badanie satysfakcji zawodowej Narzędzia pomiarowe: kwestionariusze, wywiady, wskaźniki psychospołeczne, metoda PASZ Analiza przypadków: interpretacja wyników i formułowanie działań naprawczych 6. Przeciwdziałanie zachowaniom kontrproduktywnymi i mobbingowi Rola HR w zapobieganiu mobbingowi, dyskryminacji i wykluczeniu Kultura organizacyjna jako czynnik ryzyka i ochrony Studium przypadku: tworzenie polityki antymobbingowej i interwencyjnej 7. Projektowanie programów wsparcia psychologicznego i społecznego Elementy skutecznego programu wsparcia (EAP, wellbeing, coaching, mentoring) Projektowanie interwencji w sytuacjach kryzysowych (restrukturyzacja, wypalenie, trauma) Warsztat: opracowanie programu wsparcia dla wybranej grupy pracowników 8. Dobrostan w kontekście różnorodności i inkluzyjności Zróźnicowane potrzeby różnych pokoleń i grup społecznych (BBZ, osoby neuro różnorodne, migranci) DEI a dobrostan inkluzywne programy HR</p>		
Wymagania wstępne i dodatkowe	<p>Studenci powinni znać podstawowe koncepcje i teorie w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi oraz zachowań organizacyjnych.</p>		
Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
	test pisemny	51.0%	60.0%
	projekt i jego prezentacja	51.0%	40.0%
Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	<p>1. Molek Winiarska D. (2020), Interwencje antystresowe w organizacji. Modele. Zarządzanie. Efektywność, Wyd. UE Wrocław. 2. Tabor-Błażewicz 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.</p>	

	Uzupełniająca lista lektur	<ol style="list-style-type: none"> 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	
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania		
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy	

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.