|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Wypełnia Zespół Kierunku | Nazwa modułu (bloku przedmiotów): PRZEDMIOTY DO WYBORU | | | | | | Kod modułu: | | |
| Nazwa przedmiotu: **Motywowanie w zarządzaniu** | | | | | | Kod przedmiotu: | | |
| Nazwa jednostki prowadzącej przedmiot / moduł:**Instytut Ekonomiczny** | | | | | | | | |
| Nazwa kierunku:**Ekonomia** | | | | | | | | |
| Forma studiów: **SN** | | | Profil kształcenia: **praktyczny** | | | Specjalność: **EM** | | |
| Rok / semestr:  **III/V** | | | Status przedmiotu /modułu:  **fakultatywny** | | | Język przedmiotu / modułu:  **polski** | | |
| Forma zajęć | wykład | ćwiczenia | | laboratorium | projekt | | seminarium | inne  (wpisać jakie) |
| Wymiar zajęć |  | **18** | |  |  | |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Koordynator przedmiotu / modułu | Mgr Ewa Patra |
| Prowadzący zajęcia | Mgr Ewa Patra |
| Cel przedmiotu / modułu | Zapoznanie studentów z istotą motywacji w zarządzaniu, jej różnorodnymi instrumentami i zasadami ich stosowania. |
| Wymagania wstępne | Podstawowa wiedza z zakresu motywowania. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **EFEKTY KSZTAŁCENIA** | | |
| Nr | Opis efektu kształcenia | Odniesienie do efektów dla **kierunku** |
| 1 | Opisuje podstawowe koncepcje, modele podejścia do gospodarowania zasobami, w szczególności zasobami pracy. | K1P\_W01 |
| 2 | Wyjaśnia istotę i znaczenie poszczególnych narzędzi i technik motywacyjnych w organizacji i zarządzaniu oraz ich wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstwa. | K1P\_W04  K1P\_W06 |
| 3 | Interpretuje podstawowe postawy człowieka oraz ujęcia teorii motywacji. Charakteryzuje funkcje i style kierowania ludźmi w kontekście typu podmiotu gospodarczego i zasięgu jego działania. Identyfikuje ich wpływ na rozwój kariery pracowników, rozpoznaje skutki działań demotywacyjnych. Rozróżnia podstawowe rodzaje komunikacji ich znaczenie dla efektywnego funkcjonowania organizacji. | K1P\_W07  K1P\_W08  K1P\_W16 |
| 4 | Posługuje się podstawowymi narzędziami i instrumentami motywacyjnymi. | K1P\_U01 |
| 5 | Wykorzystuje zdobytą wiedzę w zakresie zarządzania powierzonymi zasobami mającymi wpływ na funkcjonowanie organizacji, w tym na motywację jej pracowników. | K1P\_U02 |
| 6 | Dobiera odpowiednie metody i narzędzia niezbędne do analizy i rozwiązywania problemów związanych z kierowaniem przedsiębiorstwem, w tym jego pracownikami. Ocenia wpływ aktualnej sytuacji społeczno - gospodarczej na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, a także jego możliwości pozyskiwania zasobów pracy. | K1P\_U06  K1P\_U10  K1P\_U21 |
| 7 | Organizuje i kieruje pracą zespołów w środowisku pracy i poza nim. Współdziała w grupie, przyjmując w niej różne role. | K1P\_K02  K1P\_K01  K1P\_K13  K1P\_K16 |
| 8 | Porusza się na rynku pracy i podejmuje lub zmienia zatrudnienie. | K1P\_K05 |
| 9 | Wpływa na kształtowanie kultury osobistej w środowisku pracy oraz na wizerunek firmy i jej postrzeganie na rynku pracy. | K1P\_K14  K1P\_K15 |

|  |
| --- |
| **TREŚCI PROGRAMOWE** |
| **Wykład** |
|  |
| **Ćwiczenia** |
| Istota motywacji - definicja i rodzaje motywacji, pojęcie motywacja do pracy, schemat procesu motywacyjnego, czynniki motywacyjne. Sposoby/modele podejścia do motywacji. Zasady skutecznego motywowania pracowników; instrumenty motywacyjne. Wybrane teorie motywacji – teorie treści: hierarchia potrzeb Maslowa, dwuczynnikowa teoria Herzberga, teoria ERG Alderfera, teoria potrzeb McClellanda; teoria Mc Gregora, teorie procesu: teoria oczekiwań Vrooma, teoria sprawiedliwości Adamsa; teorie wzmocnienia: teoria B.F Skinnera. Płaca jako środek motywacji - funkcje wynagrodzeń, zasady skutecznego wynagradzania pracowników, systemy wynagrodzeń, pojęcie płacy: godziwej, minimalnej, merytokracja, wskaźnik/próg ubóstwa. Motywowanie premią – istota, zasady skutecznego premiowania, rodzaje premii, częstotliwość i rodzaj jej przyznawania w zależności od zajmowanego stanowiska. Pozapłacowe środki motywacyjne – istota świadczeń kafeteryjnych, wady i zalety ich stosowania, główne grupy docelowe, wybrane świadczenia. Kierunki doskonalenia zasobów ludzkich w firmie - szkolenie, ocenianie (rozmowy oceniające) i awansowanie pracowników. Techniki motywacyjne - zarządzanie przez:nagradzanie i karanie, partycypację, komunikację, konflikt, wyjątki, cele, delegowanie uprawnień. Motywowanie a przywództwo - definicja przywództwa, cechy przywódcze, style przywództwa**,**  pleć a przywództwo, przykłady przywódców/liderów. Rozwój kariery - tradycyjne etapy rozwoju kariery, współczesne podejście do rozwoju kariery, alternatywne ścieżki kariery, efektywne zarządzanie karierą. Demotywacja - stres, wypalenie zawodowe, mobbing, dyskryminacja na rynku pracy. Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w Polsce – charakterystyka wybranych przypadków . |
| Laboratorium |
|  |
| Projekt |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| Literatura podstawowa | 1. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003 2. Borkowska S., *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna ekonomiczna, Kraków 2001. 3. Król H., *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi,* PWN, Warszawa 2006. 4. Nosal Cz., *Psychologia decyzji kadrowych*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1999. 5. Penc J., *Motywowanie w zarządzaniu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000. 6. Piotrowski K., Świątkowski M., *Kierowanie zespołami ludzi,* Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2000. |
| Literatura uzupełniająca | 1. Jacukowicz Z., *Systemy wynagrodzeń*, Poltext, Warszawa 1999. 2. Olszewska B., *Podstawy zarządzania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 2004. 3. Oleksyn T., *Sztuka kierowania*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości, Warszawa 1999. 4. Pocztowski, A., *Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w Polsce, studia przypadków*, Oficyna Ekonomiczna, Dom wydawniczy ABC, Kraków 2002. 5. Stoner J., *Kierowanie,* PWE, Warszawa 1999. 6. Sikorski, Cz., *Motywacja jako wymiana*, Difin, Warszawa 2004. 7. „Personel i Zarządzanie”. 8. „Manager magazyn”. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Metody kształcenia | | Dyskusja; praca w grupach. | |
| Metody weryfikacji efektów kształcenia | | | Nr efektu kształcenia |
| Prezentacja przygotowana przez grupę (3 - 4 studentów). | | | 01-09 |
| Test. | | | 01-04 |
|  | | |  |
| Forma i warunki zaliczenia | Aktywność oraz punkty uzyskane z testu.  Prezentacja przygotowana przez grupę. | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **NAKŁAD PRACY STUDENTA** | |
|  | Liczba godzin |
| Udział w wykładach |  |
| Samodzielne studiowanie tematyki wykładów |  |
| Udział w ćwiczeniach audytoryjnych i laboratoryjnych | 30 |
| Samodzielne przygotowywanie się do ćwiczeń | 10 |
| Przygotowanie projektu / eseju / itp. | 19 |
| Przygotowanie się do egzaminu / zaliczenia |  |
| Udział w konsultacjach | 0,1 |
| Inne |  |
| **ŁĄCZNY nakład pracy studenta w godz.** | 59,1 |
| **Liczba punktów ECTS za przedmiot** | **2** |
| Liczba p. ECTS związana z zajęciami praktycznymi\* |  |
| Liczba p. ECTS za zajęciach wymagające bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich |  |