*Załącznik nr 1.5 do Zarządzenia Rektora UR nr 12/2019*

**SYLABUS**

**dotyczy cyklu kształcenia** *2021-2024*

Rok akademicki 2023/2024

1. Podstawowe informacje o przedmiocie

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Nowoczesne systemy motywowania |
| Kod przedmiotu\* | E/I/EUB/C-1.7b |
| Nazwa jednostki prowadzącej kierunek | Kolegium Nauk Społecznych |
| Nazwa jednostki realizującej przedmiot | Instytut Ekonomii i Finansów KNS |
| Kierunek studiów | Ekonomia |
| Poziom studiów | Pierwszego stopnia |
| Profil | Ogólnoakademicki |
| Forma studiów | Niestacjonarne |
| Rok i semestr/y studiów | III/5 |
| Rodzaj przedmiotu | Specjalnościowy do wyboru |
| Język wykładowy | polski |
| Koordynator | Dr Anna Mazurkiewicz |
| Imię i nazwisko osoby prowadzącej / osób prowadzących | Mgr Karolina Jezierska |

\* *-opcjonalni*e, *zgodnie z ustaleniami w Jednostce*

1.1.Formy zajęć dydaktycznych, wymiar godzin i punktów ECTS

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Semestr  (nr) | Wykł. | Ćw. | Konw. | Lab. | Sem. | ZP | Prakt. | Inne (jakie?) | **Liczba pkt. ECTS** |
| 5 |  | 18 |  |  |  |  |  |  | 3 |

1.2. Sposób realizacji zajęć

🗹 zajęcia w formie tradycyjnej (lub zdalnie z wykorzystaniem platformy Ms Teams)

☐ zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość

1.3 Forma zaliczenia przedmiotu (z toku) (egzamin, zaliczenie z oceną, zaliczenie bez oceny)

zaliczenie z oceną

2.Wymagania wstępne

|  |
| --- |
| Podstawowa wiedza z przedmiotów: Zarządzanie oraz Podstawy wiedzy o przedsiębiorstwie. |

3.cele, efekty uczenia się , treści Programowe i stosowane metody Dydaktyczne

3.1 Cele przedmiotu

|  |  |
| --- | --- |
| C1 | Zapoznanie studentów z teoretycznymi podstawami kształtowania skutecznego systemu motywowania we współczesnej organizacji – z klasycznymi oraz współczesnymi koncepcjami motywacji, zaprezentowanie uwarunkowań procesu motywowania pracowników |
| C2 | Przedstawienie zasad skutecznego stosowania poszczególnych środków motywowania, adekwatnych do warunków funkcjonowania współczesnego przedsiębiorstwa oraz potrzeb pracowników |
| C3 | Wykształcenie umiejętności doboru środków motywowania odpowiednich do sytuacji zaistniałej w praktyce gospodarczej |

**3.2 Efekty uczenia się dla przedmiotu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EK (efekt uczenia się) | Treść efektu uczenia się zdefiniowanego dla przedmiotu | Odniesienie do efektów kierunkowych [[1]](#footnote-1) |
| EK­\_01 | Zna podstawowe pojęcia dotyczące istoty motywowania, systemów motywowania pracowników oraz metody realizacji badań dotyczących systemów motywowania pracowników. | K\_W01  K\_W11 |
| EK\_02 | Potrafi analizować zachowania pracowników w kontekście różnych form motywowania oraz oceniać ich przyczyny i przebieg | K\_U01  K\_U04 |
| EK\_03 | Stosuje poznane rozwiązania do analizy badań z zakresu systemów motywowania w przedsiębiorstwie. Ocenia zastosowane rozwiązania, poszukuje optymalnych rozwiązań dotyczących oddziaływania na działania pracowników oraz prezentuje wyniki badań. | K\_U05  K\_U06  K\_U11 |
| EK\_04 | Jest gotów do krytycznej oceny posiadanej wiedzy z zakresu motywowania pracowników. | K\_K01 |
| EK\_05 | Jest gotów do działania na rzecz środowiska społecznego poprzez uczestniczenie w przygotowaniu projektów z zakresu motywowania pracowników, także we współpracy z przedstawicielami praktyki gospodarczej, jak również myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy. | K\_K02  K\_K03  K\_K04 |

**3.3Treści programowe**

1. Problematyka ćwiczeń audytoryjnych, konwersatoryjnych, laboratoryjnych, zajęć praktycznych

|  |
| --- |
| Treści merytoryczne |
| Wyjaśnienie podstawowych pojęć: motywacja a motywowanie. Przebieg i właściwości procesu motywacyjnego. Uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne procesu motywacyjnego. |
| Koncepcje motywacji: teorie treści, teorie procesu, teorie wzmocnień. Wnioski dla menedżerów. |
| System motywowania – wyjaśnienie pojęcia. Charakterystyka środków motywowania. |
| Kapitał ludzki jako obszar zainteresowania we współczesnym przedsiębiorstwie w kontekście motywowania pracowników. |
| System oceniania pracowników – cele i zasady. Uwarunkowania motywacyjnego oddziaływania ocen. Ocenianie kompetencji. |
| System wynagradzania – składniki i zasady ich stosowania. Kształtowanie zmiennych składników wynagrodzenia. Zasady skuteczności motywującego oddziaływania wynagrodzenia. |
| Możliwości doskonalenia i rozwoju pracowników. Istota i rodzaje szkoleń. Zasady skuteczności szkoleń. Kształtowanie kariery pracowniczej. Etapy kariery zawodowej a życie prywatne. Schemat następstw jako narzędzie kształtowania kariery pracowniczej. |
| Elastyczne formy zatrudniania pracowników. |
| Coaching jako nowoczesny środek oddziaływania na motywację pracowników. Zasady coachingu. Analiza studium przypadku. |
| Empowerment – isota i zasady upełnomocnienia pracowników. Kształtowanie środowiska empowermentu. Bariery i koszty empowermentu. Korzyści wynikające z wdrożenia empowermentu. Analiza studium przypadku. |
| Mentoring – etapy mentoringu, efekty prac mentora. Analiza studium przypadku. |

3.4 Metody dydaktyczne

Ćwiczenia: analiza tekstów z dyskusją, praca w grupach, analiza studium przypadku, określone zagadnienia z prezentacją multimedialną.

4. METODY I KRYTERIA OCENY

4.1 Sposoby weryfikacji efektów uczenia się

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Symbol efektu | Metody oceny efektów uczenia się  (np.: kolokwium, egzamin ustny, egzamin pisemny, projekt, sprawozdanie, obserwacja w trakcie zajęć) | Forma zajęć dydaktycznych  (w, ćw, …) |
| EK\_01 | kolokwium, praca zespołowa | ćwiczenia |
| Ek\_ 02 | praca zespołowa | ćwiczenia |
| EK\_03 | praca zespołowa | ćwiczenia |
| EK\_04 | kolokwium, praca zespołowa, obserwacja w trakcie zajęć | ćwiczenia |
| EK\_05 | praca zespołowa, obserwacja w trakcie zajęć | ćwiczenia |

4.2 Warunki zaliczenia przedmiotu (kryteria oceniania)

|  |
| --- |
| Podstawą oceny pozytywnej jest średnia arytmetyczna z wyniku pracy pisemnej, z której student uzyska co najmniej 51% wymaganych punktów oraz oceny z pracy zespołowej. Dodatkowo, ostateczna ocena jest podwyższana o aktywność na zajęciach. |

**5. CAŁKOWITY NAKŁAD PRACY STUDENTA POTRZEBNY DO OSIĄGNIĘCIA ZAŁOŻONYCH EFEKTÓW W GODZINACH ORAZ PUNKTACH ECTS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Forma aktywności** | **Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności** |
| Godziny kontaktowe wynikające z harmonogramu studiów | 18 |
| Inne z udziałem nauczyciela akademickiego  (udział w konsultacjach) | 5 |
| Godziny niekontaktowe – praca własna studenta (przygotowanie do zajęć, zaliczenia) | 52 |
| SUMA GODZIN | 75 |
| **SUMARYCZNA LICZBA PUNKTÓW ECTS** | 3 |

*\* Należy uwzględnić, że 1 pkt ECTS odpowiada 25-30 godzin całkowitego nakładu pracy studenta.*

6. PRAKTYKI ZAWODOWE W RAMACH PRZEDMIOTU

|  |  |
| --- | --- |
| wymiar godzinowy | - |
| zasady i formy odbywania praktyk | - |

7. LITERATURA

|  |
| --- |
| Literatura podstawowa:   * + - 1. Gajdek G., Motywowanie jako element procesu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2015.       2. Kozłowski W., Motywowanie pracowników w organizacji, CeDeWu Sp. z o.o., Warszawa 2017.       3. Mazurkiewicz A., Kapitał ludzki w procesie kształtowania sprawności organizacji, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2010.       4. Sidor-Rządkowska M., Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013. |
| Literatura uzupełniająca:   1. Holliday M., Coaching, mentoring i zarządzanie: jak rozwiązywać problemy i budować zespół, Helion, Gliwice 2006. 2. Manikowski R., Projektowanie systemów premiowych, Wolters Kluwer, Warszawa 2016. 3. Mazurkiewicz A., Motywowanie pracowników w czasie kryzysu – znaczenie środków niematerialnych, [w:] R. Fedan, M. Smoleń (red.), Przedsiębiorstwo i Region. Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorstw i regionów w warunkach spowolnienia gospodarczego w polskiej gospodarce, Zeszyt nr 2/2010, Uniwersytet Rzeszowski. 4. Wojtaszek H., Uwarunkowania zarządzania: motywacja i innowacja. Wydawnictwo Naukowe Sophia, Warszawa 2019. |

Akceptacja Kierownika Jednostki lub osoby upoważnionej

1. W przypadku ścieżki kształcenia prowadzącej do uzyskania kwalifikacji nauczycielskich uwzględnić również efekty uczenia się ze standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela. [↑](#footnote-ref-1)