**KONSPEKT PRZEDMIOTU**

Semestr letni, rok akad. 2020/2021

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Systemy motywowania, wynagradzania i ocenienia pracowników |
| Kierunek/-i studiów / rok studiów / semestr studiów | Zarządzanie, rok III, sem. VI |
| Tryb studiów | Niestacjonarny |
| Forma zajęć | Wykłady |
| Liczba godzin | 16 |
| Koordynator przedmiotu: | Dr Barbara Sypniewska |
| Jakie są ogólne cele dydaktyczne tego przedmiotu? | Zapoznanie studentów z podstawowymi zagadnieniami systemów motywacyjnych, wynagradzania oraz oceniania pracowników oraz ich uwarunkowań we współczesnych organizacjach. Prezentowane treści obejmują wybrane aspekty tych systemów, których poznanie i zrozumienie ułatwi rozwiązywanie problemów w organizacji z punktu widzenia praktyki menedżerskiej. |
| Jak są kryteria zaliczenia tego przedmiotu? | * udzielanie prawidłowych odpowiedzi w quizach prowadzonych na zajęciach, * napisanie testu końcowego nie na ocenę |
| Jakie są kryteria zaliczenia tego przedmiotu na ocenę celującą? | Zebranie największej ilości punktów za aktywność na zajęciach, tj.   * za udzielanie prawidłowych odpowiedzi w quizach prowadzonych na zajęciach, * za napisanie testu końcowego. |
| Pozostałe informacje, dotyczące tego przedmiotu, ważne dla studenta | Materiały z każdych zajęć są przesyłane na Platformę Team. Prowadzący chętnie udziela wsparcia merytorycznego podczas cotygodniowych dyżurów. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 1**  **( 2 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Student będzie znał zasady i warunki zaliczenia przedmiotu.  2. Student będzie wiedział, jaka jest rola motywacji i motywowania pracowników w kształtowaniu kompetencji poznawczych, związanych z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku. |
| Treści zajęć | 1.Wprowadzenie w tematykę zajęć.  2. Omówienie zasad i warunków zaliczenia przedmiotu.  3. Podstawowe aspekty i zasady motywacji i motywowania |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  1. A.K. Koźmiński, Wł. Piotrowski. Zarządzanie: teoria i praktyka, PWN, Warszawa2021;  2. H. Król, A. Ludwiczyński, Zarządzanie zasobami ludzkimi , Tworzene kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa 2018.  3. M. Kopertyńska. Motywowanie pracowników 2008  Rozszerzające / uzupełniające:  Sypniewska B.. Rola satysfakcji z pracy w kształtowaniu relacji z wewnętrznymi interesariuszami 2017 |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 2**  **( 2 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Student będzie znał podstawowe pojęcia i terminologię z obszaru prowadzonego przedmiotu.  2. Będzie rozumiał znaczenie motywacji  3. Będzie rozumiał, jaki wpływ na kształtowanie stosunku do pracy ma indywidualna motywacja pracowników |
| Treści zajęć | 1. Definiowanie podstawowych pojęć.  2. Mechanizm motywacji i źródła  3. Podstawowe teorie motywacji  4. Zasady kształtowania motywacji do pracy  5. Praktyczne implikacje wynikające z teorii motywacji |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  1. A.K. Koźmiński, Wł. Piotrowski. Zarządzanie: teoria i praktyka, PWN, Warszawa2021;  2. H. Król, A. Ludwiczyński, Zarządzanie zasobami ludzkimi , Tworzene kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa 2018.  3. M. Kopertyńska. Motywowanie pracowników 2008  Rozszerzające / uzupełniające:  Sypniewska B.. Rola satysfakcji z pracy w kształtowaniu relacji z wewnętrznymi interesariuszami 2017 |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 3**  **( 2 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:   1. Student będzie rozumiał zasady budowania systemów motywacyjnych w organizacji   2. Będzie wiedział, jakie czynniki kształtują systemy wynagrodzeń  3. Zdobędzie kompetencje poznawcze, związane z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku. |
| Treści zajęć | 1. Kształtowanie wynagrodzeń, projektowanie i realizowanie – zasady i teorie  2. Wpływ wynagradzania na postawy, zachowania, motywację.  3. Podstawowe funkcje wynagrodzeń  4. Struktura wynagrodzeń, składniki płacy |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  - H. Król, A. Ludwiczyński, Zarządzanie zasobami ludzkimi , Tworzene kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa 2018.  - S. Borkowska. Wynagrodzenia-rozwiązanie problemów w praktyce 2007  - M. Kopertyńska. Motywowanie pracowników 2008  Rozszerzające / uzupełniające:  - A. Pcztowoski, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Koncepcje, praktyki, wyzwania, PWE, Warszawa 2018. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 4**  **( 2 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:   1. Student będzie rozumiał, jak budować wynagrodzenia pod kątem ich form 2. Zrozumie jakie zasady są istotne dla prawidłowego tworzenia wynagrodzeń także pod względem kształtowania motywacji do pracy   3. Zdobędzie kompetencje poznawcze, związane z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku. |
| Treści zajęć | 1. Formy wynagradzania – indywidualne, grupowe, zespołowe, formy kafeteryjne 2. Zasady tworzenia wynagrodzeń – podwyżki, pakiety, beneficja, dodatki, deputaty, premie, nagrody 3. Zasady kształtowania regulaminów wynagradzania |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  - H. Król, A. Ludwiczyński, Zarządzanie zasobami ludzkimi , Tworzene kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa 2018.  - S. Borkowska. Wynagrodzenia-rozwiązanie problemów w praktyce 2007  Rozszerzające / uzupełniające:  - M. Kopertyńska. Motywowanie pracowników 2008 |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 5**  **( 2 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Będzie umiał scharakteryzować znaczenie ocen pracowniczych ze względu na cele, funkcje, zasady  2. Zdobędzie kompetencje poznawcze, związane z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku. |
| Treści zajęć | 1. Podstawowe pojęcia oceny pracowników 2. Cele i funkcje oceny pracowników 3. Podstawowe zasady oceniania pracowników |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  - H. Król, A. Ludwiczyński, Zarządzanie zasobami ludzkimi , Tworzene kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa 2018.  ~~-~~ M.Sidor-Rządkowska. Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników 2013  -A. K. Koźmiński, Wł. Piotrowski (red.), Zarządzanie: teoria i praktyka, PWN, Warszawa 2021.  Rozszerzające / uzupełniające:  1. J.A.F. Stoner, Kierowanie, PWE, Warszawa 2011. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 6**  **( 2 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Zrozumie na czym polega ocena pracownicza w organizacji, jej metody, skale, etapy, fazy, korzyści  2. Będzie rozumiał jak unikać błędów w ocenianiu pracowników oraz jak prawidłowo przeprowadzać rozmowy oceniające  3. Zdobędzie kompetencje poznawcze, związane z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku. |
| Treści zajęć | 1. Elementy składowe oceniania 2. Metody oceny – AC, opisowa, zdarzenia krytyczne, porównań, 360 stopni, 3. Najczęściej stosowane skale ocen – punktowa, graficzna, przymiotnikowa, behawioralna, mieszana 4. Etapy, fazy i korzyści procesu oceniania 5. Typowe błędy w ocenianiu 6. Zasady prowadzenia rozmów oceniających |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  - H. Król, A. Ludwiczyński, Zarządzanie zasobami ludzkimi , Tworzene kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa 2018.  ~~-~~ M.Sidor-Rządkowska. Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników 2013  -A. K. Koźmiński, Wł. Piotrowski (red.), Zarządzanie: teoria i praktyka, PWN, Warszawa 2021.  Rozszerzające / uzupełniające:  1. J.A.F. Stoner, Kierowanie, PWE, Warszawa 2011. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 7**  **( 2 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Będzie umiał scharakteryzować poszczególne rodzaje i sposoby motywowania pracowników  2. Zdobędzie kompetencje poznawcze, związane z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku. |
| Treści zajęć | 1. Narzędzi motywowania – perswazji, zachęty, przymusu 2. Wybrane systemy motywowania i zasady budowania |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe:  - H. Król, L. Ludwiczyński, PWE, Zarządzanie zasobami ludzkimi 2006 (I późn. Wydania)  - A. Pcztowoski, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Koncepcje, praktyki, wyzwania, PWE, Warszawa 2018.  Rozszerzające / uzupełniające:  1. J.A.F. Stoner, Kierowanie, PWE, Warszawa 2011.  2. M. D. Holstein-Beck, W. Bańka, Wybrane problemy kierowania pracownikami w organizacji, Novum, Płock 2013. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ZAJĘCIA 8**  **( 2 godz.)** | |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:  1. Zdobędzie kompetencje poznawcze, związane z pozytywnym stosunkiem do studiowanego kierunku. |
| Treści zajęć | 1. Prezentacja badań autorskich z zagadnień konfliktów, komunikacji i satysfakcji w organizacji 2. Przeprowadzenie egzaminu zerowego z przedmiotu |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć | Minimalne / obowiązkowe: |