

<b>KARTA OPISU MODUŁU KSZTAŁCENIA</b>		
Nazwa modułu/przedmiotu <b>Systemy motywacji</b>		Kod <b>1011105231011185030</b>
Kierunek studiów <b>Inżynieria zarządzania - studia niestacjonarne II</b>	Profil kształcenia (ogólnoakademicki, praktyczny) <b>(brak)</b>	Rok / Semestr <b>2 / 3</b>
Ścieżka obieralności/specjalność <b>Zarządzanie zasobami i marketingiem</b>	Przedmiot oferowany w języku: <b>polski</b>	Kurs (obligatoryjny/obieralny) <b>obieralny</b>
Stopień studiów: <b>II stopień</b>	Forma studiów (stacjonarna/niestacjonarna) <b>niestacjonarna</b>	
Godziny Wykłady: <b>14</b> Ćwiczenia: <b>12</b> Laboratoria: <b>-</b> Projekty/seminaria: <b>-</b>		Liczba punktów <b>3</b>
Status przedmiotu w programie studiów (podstawowy, kierunkowy, inny) <b>(brak)</b>		(ogólnouczelniany, z innego kierunku) <b>(brak)</b>
Obszar(y) kształcenia i dziedzina(y) nauki i sztuki		Podział ECTS (liczba i %)
<b>Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca:</b>		
dr inż. Małgorzata Spychała email: malgorzata.spychala@put.poznan.pl tel. 616653415 Wydział Inżynierii Zarządzania ul. Strzelecka 11, 60-965 Poznań		
<b>Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych:</b>		
1	<b>Wiedza:</b>	Ma wiedzę o systemach zarządzania zasobami ludzkimi
2	<b>Umiejętności:</b>	Umie analizować i oceniać oraz projektować systemy zarządzania
3	<b>Kompetencje społeczne</b>	Umie sprawnie komunikować się w grupie oraz współpracować w zespole
<b>Cel przedmiotu:</b>		
-Nauczyć projektowania systemów motywacyjnych w organizacji. - Nauczyć metod diagnozowania i doskonalenia istniejących systemów motywowania w organizacji.		
<b>Efekty kształcenia i odniesienie do kierunkowych efektów kształcenia</b>		
<b>Wiedza:</b>		
1. Zna i rozumie psychologiczne, społeczne i kulturowe determinanty zachowań pracownika - [K2A_W01] - [K2A_W01] 2. Zna i rozumie metody badania opinii i postaw ludzkich - [K2A_W06] - [K2A_W06] 3. Zna i rozumie zasady projektowania systemów motywacyjnych - [K2A_W12] - [K2A_W12] 4. Zna i rozumie zasady i metody diagnozowania systemów motywacyjnych - [K2A_W12] - [K2A_W12] 5. Zna i rozumie metody doskonalenia systemów motywacyjnych - [K2A_W13] - [K2A_W13]		
<b>Umiejętności:</b>		
1. Umie projektować, analizować i oceniać systemy motywacyjne - [K2A_U02, K2A_U08] - [K2A_U02;U08] 2. Umie zaprojektować i przeprowadzić badanie opinii pracowników - [K2A_U04, K2A_U06] - [K2A_U04; U06] 3. Potrafi prawidłowo interpretować i wyjaśniać zjawiska społeczne kulturowe, polityczne, prawne, ekonomiczne) oraz wzajemne relacje między zjawiskami społecznymi - [K2A_U01] - [K2A_U01]		
<b>Kompetencje społeczne:</b>		
1. Umie odpowiedzialnie pracować w zespole - [K2A_K01, K2A_K02, K2A_K03, K2A_K05] 2. Jest zdolny do rozpoznania i rozwiązania konfliktów społecznych w zespołach - [[K1A_K04]] 3. Potrafi samodzielnie analizować sytuacje społeczne i rozwijać wiedzę dotyczącą komunikacji społecznej - - [[K1A_K06]]		
<b>Sposoby sprawdzenia efektów kształcenia</b>		

<p>-Ocena formująca:                  Ćwiczenia: metoda pracy grupowej, metaplan, brainstorming                  Ćwiczenia - kontrola bieżąca na ćwiczeniach - zadania indywidualne i grupowe,                  ocena podsumowująca ćwiczenia: praca w grupach, brainstorming - ocena z projektu                  ocena podsumowująca -Wykład - Egzamin pisemny z całości materiału</p>		
<b>Treści programowe</b>		
<p><b>METODY DYDAKTYCZNE</b>  <b>WYKŁAD:</b>                  wykład interakcyjny, praca grupowa  <b>ĆWICZENIA:</b>                  praca grupowa, brainstorming, metaplan</p> <p>1. Zarządzanie zasobami ludzkimi: Rola zasobów ludzkich w realizacji celów organizacji (przedsiębiorstwa). Zarządzanie procesami pracy a kierowanie personelem. Proces kadrowy. System zarządzania zasobami ludzkimi                  2. Kierowanie zespołami: Systemy motywacyjne, Procesy grupowe, ich formy i dynamika. Władza, autorytet i podział ról w grupie. Kierowanie zespołem. Patologie procesów grupowych, dyskryminacja, molestowanie, mobing? Zarządzanie procesami grupowymi.                  3. Projektowanie i diagnozowanie systemów motywacyjnych - istota systemów motywacyjnych, etapy budowania systemów motywacyjnych w organizacji                  4. Dialog społeczny w organizacji jako ważny czynnik motywacyjny: Procesy komunikowania i ich uwarunkowania. Miejsce i rola procesów komunikowania w koordynowaniu działań oraz w analizie i rozwoju reguł instytucjonalnych organizacji. Dyskurs instytucjonalny. Dialog społeczny w organizacji                  5. Klimat społeczny: Klimat społeczny organizacji. Metody pomiaru i oceny klimatu społecznego. Badanie klimatu w organizacji                  6. Społeczna odpowiedzialność organizacji (SA 8000): Społeczna odpowiedzialność organizacji. Standard SA 8000. Wymagania standardu SA 8000. Kryteria akredytacji w zakresie społecznej odpowiedzialności organizacji. Wdrażanie systemu zarządzania społeczną odpowiedzialnością w organizacji.</p>		
<p><b>Literatura podstawowa:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. S. Borkowska, Strategie wynagrodzeń, Oficyna Ekonomiczna, Warszawa, 2001</li> <li>2. M. Jabłński, Kompetencje pracownicze w organizacji uczącej się, metody doskonalenia i rozwoju, Wyd. C.H.Beck, Warszawa, 2009</li> <li>3. M. Juchnowicz [red.], Motywowanie do rozwoju, {w:] Zarządzanie talentami, red. S. Borkowska, Warszawa, 2005</li> <li>4. J. Moczydłowska, Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników, Difin, Warszawa, 2008</li> <li>5. E. Niesyty, Zespół pracowniczy w zarządzaniu jakością, ZN PP, Organizacja i Zarządzanie nr 30, Poznań 2001</li> <li>6. E. Niesyty, Wpływ klimatu społecznego organizacji na jej sprawność, ZN GWSHM nr 3, Gniezno, 2009</li> <li>7. M. Spychała, M. Goliński, M. Miądowicz, From the research on social competencies of future managers (red.) Kiełtyka L. Jędrzejczyk W., Kobis P., Wyzwania współczesnego zarządzania. Tendencje w zachowaniach organizacyjnych, Wyd. Dom Organizatora, 2015, s.207-225</li> </ol>		
<p><b>Literatura uzupełniająca:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. D. i S. Schultz, Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy, Warszawa, PWN 2002</li> <li>2. A.Pocztowski, Zarządzanie talentami w organizacji, Oficyna a Wolters Kluwer bisinnes, Kraków 2008</li> </ol>		
<b>Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta</b>		
<b>Czynność</b>		<b>Czas (godz.)</b>
1. Uczestniczenie w wykładach i ćwiczeniach		26
2. Przygotowanie do zajęć		10
3. Analiza wskazanej literatury oraz opracowanie wybranych problemów w tym projekt systemu motywowania		10 5
4. Utrwalanie materiału - przygotowanie do egzaminu		10
5. Konsultacje osobiste		2
6. Egzamin końcowy		
<b>Obciążenie pracą studenta</b>		
<b>forma aktywności</b>	<b>godzin</b>	<b>ECTS</b>
Łączny nakład pracy	63	3
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	26	2

Zajęcia o charakterze praktycznym	12	1
-----------------------------------	----	---