Zarządzanie zaangażowaniem pracowników w organizacji - opis przedmiotu

Informacje ogólne

Nazwa przedmiotu	Zarządzanie zaangażowaniem pracowników w organizacji
Kod przedmiotu	04.7-WZ-EkoP-ZZPO
Wydział	Wydział Ekonomii i Zarządzania
Kierunek	Ekonomia
Profil	ogólnoakademicki
Rodzaj studiów	pierwszego stopnia z tyt. licencjata
Semestr rozpoczęcia	semestr zimowy 2020/2021

Informacje o przedmiocie

Semestr	5
Liczba punktów ECTS do zdobycia	4
Typ przedmiotu	obieralny
Język nauczania	polski
Sylabus opracował	• dr Marta Moczulska

Formy zajęć

Forma zajęć	Liczba godzin w semestrze (stacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (stacjonarne)	Liczba godzin w semestrze (niestacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (niestacjonarne)	Forma zaliczenia
Wykład	15	1	9	0,6	Egzamin
Ćwiczenia	30	2	18	1,2	Zaliczenie na ocenę

Cel przedmiotu

Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z wiedzą na temat kształtowania zaangażowania pracowników w organizacji, rozwinięcie umiejętności diagnozowania poziomu zaangażowania oraz kompetencji w zakresie wyzwalania aktywności członków organizacji.

Wymagania wstępne

Uzyskanie zaliczenia na min. ocenę dostateczną z przedmiotu Podstawy zarządzania.

Zakres tematyczny

Wykład: Istota zaangażowania pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Potrzeba zarządzania nim. Uwarunkowania zaangażowania pracowników. Czynniki organizacyjne mające wpływ na zaangażowanie pracowników. Empowerment a zaangażowanie pracowników. Zagrożenia dla wyzwalania zaangażowania pracowników. Rywalizacja a współdziałanie. Diagnozowanie stanu zaangażowania pracowników w organizacji.

Ćwiczenia: Determinanty zaangażowania. Rola menedżera w kształtowaniu zaangażowania pracowników. Diagnozowanie stanu zaangażowania pracowników w organizacji. Możliwości wyzwalania zaangażowania. Kształtowanie zaangażowania pracowników różnych stanowisk, odmiennych form zatrudnienia

Metody kształcenia

Wykład - konwencjonalny

Ćwiczenia - praca w grupach, dyskusja grupowa, case study, zadania warsztatowe

Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągania efektów uczenia się

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student objaśnia istotę zaangażowania pracowników i potrzebę zarządzania nim	• K_W06	• test egzaminacyjny z progami punktowymi	• Wykład
Student potrafi zdiagnozować poziom zaangażowania pracowników w organizacji oraz zaproponować działania podwyższające poziom zaangażowania pracowników	• K_U06 • K_U07	• projekt	• Ćwiczenia
Student charakteryzuje uwarunkowania zaangażowania pracowników w organizacji	• K_U02 • K_U03	• aktywność w trakcie zajęć • projekt	• Ćwiczenia
Student jest zdeterminowany do wykorzystywania w praktyce wspólnie wypracowanych rozwiązań	• K_K04 • K_K08	• aktywność w trakcie zajęć • przygotowanie projektu • test egzaminacyjny z progami punktowymi	• Wykład • Ćwiczenia

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student potrafi identyfikować potrzeby, oczekiwania pracowników, przekazywać informacje potrzebne do wzbudzania zaangażowania	• K_W15	• test egzaminacyjny z progami punktowymi	• Wykład

Warunki zaliczenia

Warunki zaliczenia dla wykładu (K_W06, K_W15, K_K08, K_K04): egzamin pisemny – progi dla poszczególnych ocen: 60% - dostateczny, 65% - dostateczny plus; 70% - dobry; 80% - dobry plus, powyżej 90% - bardzo dobry. Warunkiem przystąpienia do egzaminu jest pozytywna ocena z ćwiczeń.

Warunki zaliczenia dla ćwiczeń (K_U03, K_U02, K_U07, K_U06, K_K08, K_K04): projekt polegający na diagnozie poziomu zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwie i ukazaniu możliwości jego podwyższania; aktywność na zajęciach. Studenci na pierwszych zajęciach otrzymują wymagania dotyczące projektu, tzn. elementy, które powinien zawierać projekt (oraz zasady oceniania). Ocena uzależniona jest od: kompletności projektu (czy zawiera wszystkie z elementów), umiejętności analizy, spójności między prezentowanymi treściami, kreatywności dotyczącej ostatniego z elementów oraz przejrzystości prezentowanych treści. Student może uzyskać ocenę: charakterystyka przedsiębiorstw, prezentacja narzędzia badawczego (dostateczny), diagnoza poziomów zaangażowania (dostateczny plus - dobry), propozycja dalszych działań dotyczących poziomu zaangażowania (dobry plus -bardzo dobry).

Ocena końcowa: na ocenę końcową składa się wynik uzyskany z wykładu (40%) i ćwiczeń (60%). Przy czym wyliczana jest ona przy założeniu uzyskania zaliczenia z obu form prowadzenia zajęć.

Literatura podstawowa

1. Bugdol M., Wartości organizacyjne, Wydawnictwo UJ, Kraków 2006.
2. Smythe J., CEO – dyrektor do spraw zaangażowania, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków 2009.
3. Juchnowicz M., Zarządzanie przez zaangażowanie, PWN, 2010.
4. Żurek A., Zarządzanie przez zaangażowanie: jak bezinwestycyjnie poprawić wyniki firmy, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2015.
5. Saks A.M. Antecedents and consequences of employee engagement, „Journal of Managerial Psychology", 2006, Vol. 21, Iss. 7 .
6. Kular S., Gatenby M., Rees Ch., Soane M., Truss E., Employee Engagement: a Literature Review, „Working Paper Series", No. 19, Kingston Business School, 2008.
7. Davies A.S., Hugen L.K. The Engagement Process: Examining the Evidence from Diverse Perspectives, „Institute of Behavioral and Applied Management" 10 (3), 2009.
8. Baldev S., Anupama R., Determinants of employee engagement in a private sector organization: an explorer study, „Advances in Management" Vol. 3, 2010.
9. Moczulska M., Bezpośrednia partycypacja pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Możliwości, przesłanki, uwarunkowania, Oficyna Wydawnicza UZ, Zielona Góra 2011.
10. Stankiewicz J., Moczulska M., Wartości jako istotny czynnik warunkujący zaangażowanie pracowników w organizacji niezbędne dla przemian we współczesnych przedsiębiorstwach, w: J. Skalik (red.), Przełamywanie barier wzrostu przedsiębiorstw, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław 2011.
11. Stankiewicz J., Moczulska M., Wartości wyzwalanie zaangażowania pracowników poprzez rywalizację czy współpracę?, Studia Ekonomiczne Regionu Łódzkiego: Wybrane problemy kooperencji w rozwoju współczesnych organizacji, 2012
12. Haffer J., Haffer R., Osobiste a zespołowe zaangażowanie w pracę, Organizacja i Kierowanie, 2018, nr 3, s. 49-76

Literatura uzupełniająca

1. Duhigg Ch., Siła nawyku, PWN, Warszawa, 2013.
2. Malcolm G., Poza schematem, Znak, 2019
3. Stocki N., Prokopowicz P., Żmuda G., Pełna partycypacja w zarządzaniu. Tajemnice sukcesu największych eksperymentów menedżerskich świata, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków 2008.
4. Marzec I., Strużyna J., Upełnomocnienie czynnikiem sukcesu organizacji, w: Rybicki J. (red.) Sukces organizacji: strategie i innowacje, Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, nr 4, Sopot 2002.
5. Jaremczuk K., Przesłanki skutecznego zaangażowania uczestników współczesnej organizacji, Prace i materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, Nr 2/3, Sopot 2009.
6. Randolph W. E., Re-thinking empowermet: why is it so hard to achive?, „Organizational Dynamics", Vol. 29, No.2, 2002.
7. Smith J., Empowerment. Jak zwiększyć zaangażowanie pracowników, One Press, Gliwice 2006.
8. Thomas K. W., Velthouse B. A., Cognitive elements of empowerment: An „interpretive" model of intrinsic task motivation, „Academy of Management Review", Vol. 15, No. 4, 1990.
9. Zigarmi D., Nimon K., Houson D., Witt D., Diehl D., A Preliminary Field Test Of An Employee Work Passion Model, „Human Resource Development Quarterly", Vol. 22, No. 2., 2011.

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr Marta Moczulska (ostatnia modyfikacja: 07-05-2020 19:27)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ