

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 2021/2022

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. Źródła zaangażowania pracowników. Uwarunkowania zaangażowania pracowników. Czynniki organizacyjne mające wpływ na zaangażowanie pracowników. Diagnozowanie poziomu zaangażowania pracowników w organizacji. Zagrożenia dla wyzwalania zaangażowania pracowników.

Ćwiczenia: Istota zaangażowania. Motywowanie a zaangażowanie. Determinanty zaangażowania. Rola menedżera w kształtowaniu zaangażowania pracowników. Pomiar zaangażowania pracowników w organizacji. Możliwości wyzwalania zaangażowania. Kształtowanie zaangażowania pracowników różnych stanowisk, odmiennych form zatrudnienia

Metody kształcenia

Wykład - konwencjonalny, problemowy, prezentacja multimedialna

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

Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągnięcia 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	Symbolce 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, umiejętności analizy, spójności między prezentowanymi treściami, kreatywności 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. Kmiotek K., Zaangażowanie pracowników w miejscu pracy, Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, 2016.
2. Haffer J., Haffer R., Osobiste a zespołowe zaangażowanie w pracę, Organizacja i Kierowanie, 2018, nr 3, s. 49-76
3. Bugdol M., Wartości organizacyjne, Wydawnictwo UJ, Kraków 2006.
4. Smythe J., CEO – dyrektor do spraw zaangażowania, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków 2009.
5. Juchnowicz M., Zarządzanie przez zaangażowanie, PWN, 2010.
6. Żurek A., Zarządzanie przez zaangażowanie: jak bezinwestycyjnie poprawić wyniki firmy, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2015.
7. Moczulska M., Bezpośrednia partycypacja pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Możliwości, przesłanki, uwarunkowania, Oficyna Wydawnicza UZ, Zielona Góra 2011.
8. 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.
9. Stankiewicz J., Moczulska M., Wyzwalanie zaangażowania pracowników poprzez rywalizację czy współpracę?, Studia Ekonomiczne Regionu Łódzkiego: Wybrane problemy kooperencji w rozwoju współczesnych organizacji, 2012

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., Strużyńska J., Upelnomocnienie 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. Smith J., Empowerment. Jak zwiększyć zaangażowanie pracowników, One Press, Gliwice 2006.
7. 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.
8. Saks A.M. Antecedents and consequences of employee engagement, „Journal of Managerial Psychology”, 2006, Vol. 21, Iss. 7 .
9. Kular S., Gatenby M., Rees Ch., Soane M., Truss E., Employee Engagement: a Literature Review, „Working Paper Series”, No. 19, Kingston Business School, 2008.
10. Davies A.S., Hugen L.K. The Engagement Process: Examining the Evidence from Diverse Perspectives, „Institute of Behavioral and Applied Management” 10 (3), 2009.
11. Baldev S., Anupama R., Determinants of employee engagement in a private sector organization: an explorer study, „Advances in Management” Vol. 3, 2010.

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr Marta Moczulska (ostatnia modyfikacja: 10-05-2021 15:44)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ