

Zarządzanie zaangażowaniem pracowników - opis przedmiotu

Informacje ogólne	
Nazwa przedmiotu	Zarządzanie zaangażowaniem pracowników
Kod przedmiotu	04.9-WZ-LogD-ZZP
Wydział	Wydział Ekonomii i Zarządzania
Kierunek	Logistyka
Profil	praktyczny
Rodzaj studiów	drugiego stopnia z tyt. magistra
Semestr rozpoczęcia	semestr letni 2023/2024

Informacje o przedmiocie	
Semestr	3
Liczba punktów ECTS do zdobycia	2
Występuje w specjalnościach	Menedżer ds. logistyki
Typ przedmiotu	obowiązkowy
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	Zaliczenie na ocenę
Ćwiczenia	15	1	9	0,6	Zaliczenie na ocenę

Cel przedmiotu

Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z zagadnieniem kształtowania zaangażowania pracowników w organizacji

Wymagania wstępne

Brak

Zakres tematyczny

Treść wykładów: Istota zaangażowania pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Uwarunkowania zaangażowania pracowników. Diagnozowanie stanu zaangażowania pracowników w organizacji.

Treść ćwiczeń: Determinanty zaangażowania. Rola menedżera w kształtowaniu zaangażowania pracowników. Możliwości kształtowanie zaangażowania pracowników z uwzględnieniem poziomu zaangażowania.

Metody kształcenia

Wykład - konwencjonalny, problemowy, prezentacja multimedialna

Ćwiczenia - praca w grupach, dyskusja grupowa, case study

Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student charakteryzuje uwarunkowania zaangażowania pracowników w organizacji	K_U05	- aktywność w trakcie zajęć - kolokwium	Ćwiczenia
Student potrafi identyfikować potrzeby, oczekiwania pracowników, przekazywać informacje potrzebne do wzbudzania zaangażowania	K_W03	test	Wykład
Student potrafi zdiagnozować poziom zaangażowania pracowników w organizacji oraz zaproponować działania podwyższające poziom zaangażowania pracowników	K_U04	- aktywność w trakcie zajęć - kolokwium	Ćwiczenia
Student jest zdeterminowany do wykorzystywania w praktyce wspólnie wypracowanych rozwiązań	K_K03	- aktywność w trakcie zajęć - kolokwium - test	- Wykład - Ćwiczenia
Student objaśnia istotę zaangażowania pracowników i potrzebę zarządzania nim	K_W04	test	Wykład

Warunki zaliczenia

Warunki zaliczenia dla wykładów: kolokwium zaliczeniowe. Ocena uzależniona jest od liczby uzyskanych punktów (min. 50% możliwych do uzyskania).

Warunki zaliczenia dla ćwiczeń: praktyczne zastosowanie zagadnień związanych z zaangażowaniem pracowników, realizowanych podczas wykładów oraz ćwiczeń; aktywność na zajęciach. Ocena uzależniona jest od jasności prezentacji treści, ujęcia i syntezy analizowanego problemu.

Ocena końcowa: na ocenę końcową składa się wynik uzyskany z wykładu (50%) i ćwiczeń (50%). 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 Uniwersytetu Rzeszowskiego, 2016.
2. Bikle A.J., *Doktryna jakości. Rzecz o turkusowej samoorganizacji*, Onepress, 2017.
3. Bugdol M., *Wartości organizacyjne*, Wydawnictwo UJ, Kraków 2006
4. Smythe J., *CEO – dyrektor do spraw zaangażowania*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Kraków 2009
5. Juchnowicz M., *Zarządzanie przez zaangażowanie*, PWE, Warszawa 2010
6. Juchnowicz M., *Zaangażowanie pracowników. Sposoby oceny i motywowania*, PWE, Warszawa 2012
7. 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
8. Stankiewicz J., Moczulska M., *Wyzwalanie zaangażowania pracowników poprzez rywalizację czy współpracę?*, Studia Ekonomiczne Regionu Łódzkiego: Wybrane problemy kooperencji w rozwoju współczesnych organizacji, 2012
9. Meijerink J., Bos-Nehles A., de Leedem J., 2020, *How employees' pro-activity translates high-commitment HRM systems into work engagement: the mediating role of job crafting*, "International Journal of Human Resource Management", 31(22).
10. van Tuin L., Schaufeli W.B., an den Broeck, A., 2021, *Engaging leadership: Enhancing work engagement through intrinsic values and need satisfaction*, "Human Resource Development Quarterly", 32 (4).

Literatura uzupełniająca

1. Smith J., *Empowerment. Jak zwiększyć zaangażowanie pracowników*, One Press, 2006
2. Stocki N., Prokopowicz P., Żmuda G., *Pełna partycypacja w zarządzaniu. Tajemnice sukcesu największych eksperymentów menedżerskich świata*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Kraków 2008
3. Zigarmi D., Nimon K., Houson D., Witt D., Diehl D. (2011), *A Preliminary Field Test Of An Employee Work Passion Model*, „Human Resource Development Quarterly”, Vol. 22, No. 2., 2011
4. Burkiewicz M., *Rola zaangażowania pracowników w strategii zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo PRET, Warszawa 2003
5. Knight C., Patterson M., Dawson J., 2017, *Building work engagement: a systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions*, "Journal of Organizational Behavior", 38.
6. Rahmadani V.G., Schaufeli, W.B., Ivanova, T.Y., Osin, E.N., 2019, *Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study*, "Human Resource Development Quarterly", 30 (4).

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr Marta Moczulska (ostatnia modyfikacja: 26-05-2023 15:36)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ