|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| KONCEPCJE MOTYWOWANIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:** | | | | | | | | | **AKADEMIA NAUK SPOŁECZNYCH I MEDYCZNYCH**  **W LUBLINIE**  **AKADEMIA NAUK STOSOWANYCH**  WYDZIAŁ NAUK SPOŁECZNYCH | | | | | | | | | | | |
| **Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:** | | | | | | | | | Socjologia, studia I stopnia | | | | | | | | | | | |
| **Profil kształcenia:** | | | | | | | | | OGÓLNOAKADEMICKI | | | | | | | | | | | |
| **Nazwa specjalności:** | | | | | | | | | zarządzanie zasobami ludzkimi | | | | | | | | | | | |
| **Rodzaj modułu kształcenia:**  **(wskazać właściwe)** | | | | | | | | | specjalnościowy, zajęcia do wyboru | | | | | | | | | | | |
| **Rok / Semestr:** | | | | | | | | | III/VI | | | | | | | | | | | |
| **Osoba koordynująca przedmiot:** | | | | | | | | | **dr Emilia Żerel prof. ANSiM** | | | | | | | | | | | |
| **Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):** | | | | | | | | | Wiedza na temat podstawowych procesów zarządzania personelem; znajomość zagadnień związanych ze specyfiką zachowań ludzi w organizacji, znajomość podstaw z zakresu zarządzania organizacją. Analiza zagadnień związanych problemami kształtowania określonych postaw pracowniczych. | | | | | | | | | | | |
| II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | **Wykład** | | | **Ćwiczenia** | **Konwersatorium** | | **Laboratorium** | | | **Warsztaty** | **Projekt** | | | **Seminarium** | **Konsultacje** | | | **Egzamin/zaliczenie** | | **Suma godzin** |
| **Studia stacjonarne** |  | | |  | 28 | |  | | |  |  | | |  | 2 | | | 2 | | 32 |
| **Studia niestacjonarne** |  | | |  | 16 | |  | | |  |  | | |  | 2 | | | 2 | | 20 |
| III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Formy zajęć** | | | | | | **Metody dydaktyczne** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Konwersatorium** | | | | | | Konwersatorium, dyskusja, prezentacja multimedialna, praca w małych grupach, analiza przypadku | | | | | | | | | | | | | | |
| IV.  PRZEDMIOTOWE EFEKTY KSZTAŁCENIA  Z ODNIESIEM DO EFEKTÓW KSZTAŁCENIA DLA KIERUNKU I OBSZARÓW | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Lp.** | | | **Opis przedmiotowych efektów kształcenia** | | | | | | | | | | | | | | | | **Odniesienie do efektu kierunkowego** | |
| **Wiedza:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_W01 | | | Student definiuje podstawowe pojęcia z zakresu modeli i teorii motywacji. | | | | | | | | | | | | | | | | K\_W06, K\_W07, K\_W16 | |
| P\_W02 | | | Student wymienia podstawowe rodzaje systemów płacowych i pozapłacowych w organizacji. | | | | | | | | | | | | | | | | K\_W06, K\_W07 | |
| P\_W03 | | | Student wyjaśnia znaczenie motywacji w procesie zwiększania efektywności działania organizacji. | | | | | | | | | | | | | | | | K\_W06, K\_W07 | |
| **Umiejętności:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_U01 | | | Student posługuje się umiejętnościami efektywnego stosowania odpowiednich systemów motywacji, | | | | | | | | | | | | | | | | K\_U01, K\_U05 K\_U14 | |
| P\_U02 | | | Student diagnozuje rodzaj systemu motywacji w zależności od organizacji i ludźmi w niej pracujących | | | | | | | | | | | | | | | | K\_U01, K\_U05 K\_U14 | |
| P\_U03 | | | Student konstruuje podstawowe systemy motywowania | | | | | | | | | | | | | | | | K\_U01, K\_U05 K\_U14 | |
| **Kompetencje społeczne:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_K01 | | | Student posiada kompetencje w zakresie komunikowania z ludźmi i przekazywania roli jaką pełnią systemy motywowania w organizacji | | | | | | | | | | | | | | | | K\_K03, K\_K07 | |
| P\_K02 | | | Student doskonali umiejętności z zakresu systemów motywowania ludzi w organizacji wykazując umiejętności kierownicze | | | | | | | | | | | | | | | | K\_K03, K\_K07 | |
| V. TREŚCI KSZTAŁCENIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Lp.** | | | **Wykład** | | | | | | | | | | | | | | | | **Odniesienie do przedmiotowych efektów kształcenia** | |
| KW1 | | | Istota, cele i zakres funkcji motywowania w zarządzaniu organizacją | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01 P\_U01 P\_K01 | |
| KW2 | | | Podstawowe teorie motywacji pracy | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01 P\_U01 P\_K01 | |
| KW3 | | | Zasady skutecznego motywowania pracowników | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01 P\_W02 P\_U01 P\_U02 P\_K01 P\_K02 | |
| KW4 | | | Narzędzia motywowania i budowa systemów motywowania pracowników | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01 P\_W02 P\_U01 P\_U02 P\_K01 P\_K02 | |
| KW5 | | | Narzędzia motywacji niematerialnej | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01 P\_W02 P\_W03 P\_U01 P\_U02 P\_K01 P\_K02 P\_U03 | |
| KW6 | | | Polityka wynagrodzeń w przedsiębiorstwie | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01 P\_W02 P\_W03 P\_U01 P\_U02 P\_K01 P\_K02 P\_U03 | |
| KW7 | | | Przygotowanie badania dot. pomiaru poziomu motywacji, satysfakcji i zaangażowania | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01 P\_W02 P\_W03 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 P\_U03 | |
| KW8 | | | Omówienie wyników badań | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01 P\_W02 P\_W03 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 P\_U03 | |
| VI. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW KSZTAŁCENIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Efekty kształcenia** | | **Metoda weryfikacji** | | | | | | | | | | | | | | **Forma zajęć, w ramach której weryfikowany jest EK** | | | | |
| **Wiedza:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_W01 | | Zaliczenie pisemne | | | | | | | | | | | | | | KW1 KW2 KW3 KW4 | | | | |
| P\_W02 | | Zaliczenie pisemne | | | | | | | | | | | | | | KW1 KW2 KW3 KW4 | | | | |
| P\_W03 | | Zaliczenie pisemne, prezentacja, wypowiedź ustna, zadanie zespołowe, obserwacja | | | | | | | | | | | | | | KW1 KW2 KW3 KW4 KW5 KW6 KW7 KW8 | | | | |
| **Umiejętności:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_U01 | | Zaliczenie pisemne, prezentacja, wypowiedź ustna, zadanie zespołowe, obserwacja | | | | | | | | | | | | | | KW4 KW5 KW6 KW7 KW8 | | | | |
| P\_U02 | | Zaliczenie pisemne, prezentacja, wypowiedź ustna, zadanie zespołowe, obserwacja | | | | | | | | | | | | | | KW4 KW5 KW6 KW7 KW8 | | | | |
| P\_U03 | | Zaliczenie pisemne, prezentacja, wypowiedź ustna, zadanie zespołowe, obserwacja | | | | | | | | | | | | | | KW4 KW5 KW6 KW7 KW8 | | | | |
| **Kompetencje społeczne:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_K01 | | Obserwacja i ocena wykonania zadania praktycznego | | | | | | | | | | | | | | KW4 KW5 KW6 KW7 KW8 | | | | |
| P\_K02 | | Obserwacja i ocena wykonania zadania praktycznego | | | | | | | | | | | | | | KW4 KW5 KW6 KW7 KW8 | | | | |
| VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW KSZTAŁCENIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Efekty kształcenia** | **Ocena niedostateczna**  Student nie zna i nie rozumie/ nie potrafi/nie jest gotów: | | | | | | | **Zakres ocen 3,0-3,5**  Student zna i rozumie/ potrafi/jest gotów: | | | | **Zakres ocen 4,0-4,5**  Student zna i rozumie/ potrafi/jest gotów: | | | | | **Ocena bardzo dobra**  Student zna i rozumie /potrafi/jest gotów: | | | |
| P\_W01 | definiować podstawowych pojęć z zakresu modeli i teorii motywacji | | | | | | | definiować podstawowe pojęcia z zakresu modeli i teorii motywacji | | | | definiować i wyjaśniać podstawowe pojęcia z zakresu modeli i teorii motywacji | | | | | definiować i wyjaśniać podstawowe pojęcia z zakresu modeli i teorii motywacji; wskazuje implikacje praktyczne | | | |
| P\_W02 | wymieniać podstawowych rodzajów systemów płacowych i pozapłacowych w organizacji | | | | | | | wymienia podstawowe rodzaje systemów płacowych i pozapłacowych w organizacji | | | | wymienia i opisuje podstawowe rodzaje systemów płacowych i pozapłacowych w organizacji | | | | | wymienia i opisuje podstawowe rodzaje systemów płacowych i pozapłacowych w organizacji; wskazuje na ich znaczenie dla zarządzania pracownikami | | | |
| P\_W03 | wyjaśniać znaczenia motywacji w procesie zwiększania efektywności działania organizacji | | | | | | | wyjaśniać znaczenie motywacji w procesie zwiększania efektywności działania organizacji | | | | wyjaśniać znaczenie motywacji w procesie zwiększania efektywności działania organizacji, podaje rozwiązania praktyczne | | | | | wyjaśniać znaczenie motywacji w procesie zwiększania efektywności działania organizacji, podaje rozwiązania praktyczne; jest świadomy roli jaką odgrywają dla rozwoju organizacji | | | |
| P\_U01 | posługiwać się umiejętnościami efektywnego stosowania odpowiednich systemów motywacji, posługuje się systemami motywacyjnymi | | | | | | | posługiwać się umiejętnościami efektywnego stosowania odpowiednich systemów motywacji, | | | | posługiwać się umiejętnościami efektywnego stosowania odpowiednich systemów motywacji, i określania ich wpływu motywacyjnego | | | | | posługiwać się umiejętnościami efektywnego stosowania odpowiednich systemów motywacji, i określania ich wpływu motywacyjnego; jest świadomy roli kierownika w systemie motywacji | | | |
| P\_U02 | diagnozować systemu motywacji w zależności od organizacji i ludźmi w niej pracujących | | | | | | | diagnozować system motywacji w zależności od organizacji i ludźmi w niej pracujących | | | | diagnozować system motywacji w zależności od organizacji i ludźmi w niej pracujących; potrafi wskazać na błędy w systemie motywacji | | | | | diagnozować system motywacji w zależności od organizacji i ludźmi w niej pracujących; potrafi wskazać na błędy w systemie motywacji oraz znaleźć ich rozwiązanie | | | |
| P\_U03 | konstruować podstawowe systemy motywowania | | | | | | | konstruować podstawowe systemy motywowania | | | | konstruować podstawowe systemy motywowania dopasowując je do zespołu | | | | | konstruować podstawowe systemy motywowania dopasowując je do zespołu; wie jaką rolę pełni ten system w zwiększaniu efektywności organizacji | | | |
| P\_K01 | komunikować się z ludźmi i przekazywania roli jaką pełnią systemy motywowania w organizacji | | | | | | | komunikować się z ludźmi w organizacji | | | | komunikować się z ludźmi i przekazywać im roli jaką pełnią systemy motywowania w organizacji | | | | | komunikować się z ludźmi i przekazywania roli jaką pełnią systemy motywowania w organizacji; jest odpowiedzialny za swoje decyzje | | | |
| VIII. NAKŁAD PRACY STUDENTA – WYMIAR GODZIN I BILANS PUNKTÓW ECTS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Rodzaj aktywności**  **ECTS** | | | | | | | | | | | | | **Obciążenie studenta** | | | | | | | |
| **Studia**  **stacjonarne** | | | | | | **Studia niestacjonarne** | |
| Udział w zajęciach dydaktycznych – SUMA godzin – z punktu II | | | | | | | | | | | | | 28 | | | | | | 16 | |
| Udział w zaliczeniach i/lub egzaminach | | | | | | | | | | | | | 2 | | | | | | 2 | |
| Udział w konsultacjach | | | | | | | | | | | | | 2 | | | | | | 2 | |
| Projekt / esej | | | | | | | | | | | | |  | | | | | |  | |
| Samodzielne przygotowanie się do zajęć dydaktycznych | | | | | | | | | | | | | 12 | | | | | | 24 | |
| Przygotowanie się do zaliczenia zajęć dydaktycznych | | | | | | | | | | | | | 6 | | | | | | 6 | |
| **Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin/ECTS** | | | | | | | | | | | | | **50/2 ECTS** | | | | | | **50/2 ECTS** | |
| Obciążenie studenta w ramach zajęć w bezpośrednim kontakcie z nauczycielem | | | | | | | | | | | | | 32/1,3 ECTS | | | | | | 20/0,8 ECTS | |
| Obciążenie studenta w ramach zajęć o charakterze praktycznym | | | | | | | | | | | | |  | | | | | |  | |
| Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z praktycznym przygotowaniem zawodowym | | | | | | | | | | | | |  | | | | | |  | |
| Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z przygotowaniem do prowadzenia badań | | | | | | | | | | | | |  | | | | | |  | |
| IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Literatura podstawowa przedmiotu:**   * J. Woźniak, Współczesne systemy motywacyjne. Teoria, praktyka, Wyd. PWN, Warszawa 2012. * S. Borkowska, Skuteczne strategie wynagrodzeń Tworzenie i zastosowanie, Wolters Kluwer, Warszawa 2012. * Z. Sekuła, Motywowanie do pracy: teorie i instrumenty, Wyd. PWN, Warszawa 2010. * M. W. Kopertyńska, Motywowanie pracowników. Teoria i praktyka, Placet, Warszawa 2009. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Literatura uzupełniająca przedmiotu:**   * A. Bruce, J. S. Pepitone, Jak motywować pracowników, Wydawnictwo RM, Warszawa 2001. * Z. Sekuła, Motywowanie do pracy – teorie i instrumenty, PWE, Warszawa 2008. * S. Chandler, S. Richardson, 100 sposobów motywowania innych, Wydawnictwa Studio Emka, cop., Warszawa 2011. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Inne materiały dydaktyczne:**   * prezentacje Power Point, materiały szkoleniowe, case study. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |