

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE)										
Motywowanie pracowników w organizacji										
Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:				Instytut Pedagogiki i Psychologii Katedra Psychologii						
Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:				Psychologia, studia magisterskie						
Profil kształcenia:				Praktyczny						
Nazwa specjalności:				Psychologia biznesu, pracy i zarządzania						
Rodzaj modułu uczenia się:				Moduł seminarium dyplomowe (specjalność)						
Rok / Semestr:				5/9						
Osoba koordynująca przedmiot:										
Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):				Zainteresowanie tematyką przedmiotu, ukończenie kursów przewidzianych programem studiów						
II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN										
	Wykład	Ćwiczenia	Konwersatorium	Laboratorium	Warsztaty	Projekt	Seminarium	Konsultacje	Egzamin/zaliczenie	Suma godzin
Studia stacjonarne		10							Z	10
Studia niestacjonarne		10							z	10
III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH										
Formy zajęć			Metody dydaktyczne							
Wykład										
Ćwiczenia			Wykład multimedialny, dyskusje grupowe, ćwiczenia w parach, analiza artykułów, case study, materiał filmowy							
IV. PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ Z ODNIESIENIEM DO EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA KIERUNKU I OBSZARÓW										
Lp.	Opis przedmiotowych efektów uczenia się								Odniesienie do efektu kierunkowego	
Wiedza:.										
1. 2.	Definiuje podstawowe terminy i teorie dotyczące psychologicznych aspektów procesu motywowania pracowników Opisuje role organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem roli przywódcy w motywowaniu pracowników .								K_W02 K_W08	
Umiejętności:										
3.	Tworzy wypowiedzi ustne lub pisemne uwzględniające psychologiczną analizę motywacji człowieka w warunkach zawodowych.								K_U16	
Kompetencje społeczne:										
4	Ma świadomość złożoności czynników determinujących ludzką motywację i proces demotywowania.								K_K11	

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

5	Dba o własne automotywacje, zachęca innych do właściwego postrzegania tego procesu zarówno w odniesieniu do siebie, jak i innych osób – szczególnie w środowisku edukacyjnym i zawodowym.	K_K14		
Umiejętności:				
V. TREŚCI PROGRAMOWE (UCZENIA SIĘ)				
Lp.	Wykład:	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się		
Lp.	Ćwiczenia/warsztaty:	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się		
1.	Pojęcie motywacji w psychologii. Pojęcie motywacji w zarządzaniu. Praktyczne aspekty motywacji. Motywacja a działanie. Paradoks motywowania. Mówcy motywacyjni i ich pseudonaukowe podejście do motywacji. Podstawowe teorie motywacji.	1, 2 1, 2, 3, 4, 5 1, 2, 3, 4 1, 2, 3, 4		
2.	Pojęcie i przykłady motywatorów finansowych i pozafinansowych. Motywacja zewnętrzna, wewnętrzna. Motywacja pracownicza a inne zjawiska i procesy organizacyjne			
3.	Wartości, potrzeby i cele pracownika jako wektor motywacji, pracownik jako mecenas własnej kariery.			
4.	Talent Management i metody rozwoju pracowników jako element wspierający motywację do pracy wśród personelu.			
VI. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ				
Efekty uczenia się	Metoda weryfikacji	Forma zajęć, w ramach której weryfikowany jest EUS(Efekt uczenia się)		
Wiedza:				
K_W02 K_W08	Kolokwium	Ćwiczenia		
Umiejętności:				
K_U16	Prezentacja powerpoint na wskazany temat (studenci)	Ćwiczenia		
Kompetencje społeczne:				
K_K11 K_K14	Autodiagnoza własnej aktywności na zajęciach (ostatnie zajęcia)	Ćwiczenia		
VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ				
Efekty uczenia się	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:
K_W02 K_W08	Student uzyskuje poniżej 50% max. liczby punktów dla danego efektu Nie zna terminologii i teorii z zakresu przedmiotu Nie charakteryzuje pojęć związanych motywacją pracowników w kontekście wiedzy psychologicznej	Student uzyskuje od 50 do 69% max. liczby punktów dla danego efektu Zna podstawowe pojęcia i wybrane	Student uzyskuje od 50 do 69% max. liczby punktów dla danego efektu Zna terminologię i wybrane teorie z zakresu przedmiotu Definiuje zazwyczaj poprawnie pojęcia	Student uzyskuje powyżej 90% max. liczby punktów dla danego efektu Zna terminologię i swobodnie opisuje teorie oraz modele z zakresu przedmiotu w

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

K_U16 K_K11 K_K14	W wypowiedziach nie prezentuje znajomości wiedzy psychologicznej lub nie potrafi nadać jej kontekstu praktycznego Nie dostrzega perspektywy indywidualnej i organizacyjnej w procesie motywacji do pracy Nie ma świadomości złożoności czynników determinujących ludzką motywację i procesu demotywowania Nie rozumie idei automotywacji i nie jest gotów do własnego rozwoju w tym zakresie Nie dostrzega powodów, aby zachęca innych do właściwego postrzegania procesu motywacji zarówno w odniesieniu do siebie, jak i innych osób	teorie z zakresu przedmiotu W sposób podstawowy charakteryzuje pojęcia związane z motywacją pracowników w kontekście wiedzy psychologicznej W wypowiedziach prezentuje podstawową znajomości wiedzy psychologicznej i rzadko potrafi nadać jej kontekst praktyczny Dostrzega i rozróżnia – przy wybranych sytuacjach - perspektywę indywidualną i organizacyjną w procesie motywacji do pracy. Ma świadomość złożoności czynników determinujących ludzką motywację i procesu demotywowania Rozumie idee automotywacji i jest gotów do własnego rozwoju w tym zakresie Dostrzega ograniczone powody, aby zachęca innych do właściwego postrzegania procesu motywacji zarówno w odniesieniu do siebie, jak i innych osób – często myli własne poglądy z wiedzą psychologiczną w zakresie motywowania	związane z motywacją pracowników w kontekście wiedzy psychologicznej W wypowiedziach prezentuje dobrą znajomość wiedzy psychologicznej i zazwyczaj potrafi nadać jej kontekst praktyczny Zazwyczaj dostrzega i rozróżnia perspektywę indywidualną i organizacyjną w procesie motywacji do pracy. Rozumie idee automotywacji i jest gotów do własnego rozwoju w tym zakresie Dostrzega powody, aby zachęcać innych do właściwego postrzegania procesu motywacji zarówno w odniesieniu do siebie, jak i innych osób – szczególnie w środowisku edukacyjnym i zawodowym.	sposób szczegółowy i poprawny. Definiuje poprawnie pojęcia związane z motywacją pracowników w kontekście wiedzy psychologicznej W wypowiedziach prezentuje bardzo dobrą znajomość wiedzy psychologicznej i zazwyczaj potrafi nadać jej kontekst praktyczny Dostrzega, rozróżnia i bierze pod uwagę jako kryterium analizy sytuacji perspektywę indywidualną i organizacyjną w procesie motywacji do pracy. Rozumie idee automotywacji i jest gotów do własnego rozwoju w tym zakresie Dostrzega powody, aby zachęcać innych do właściwego postrzegania procesu motywacji zarówno w odniesieniu do siebie, jak i innych osób – szczególnie w środowisku edukacyjnym i zawodowym
--	---	---	--	--

VIII. NAKŁAD PRACY STUDENTA – WYMIAR GODZIN I BILANS PUNKTÓW ECTS

Rodzaj aktywności ECTS	Obciążenie studenta	
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

Udział w zajęciach dydaktycznych (wykłady, ćwiczenia, konwersatoria, projekt, laboratoria, warsztaty, seminaria) – SUMA godzin – z punktu II	10	10
Egzamin/zaliczenie		
Udział w konsultacjach		
Projekt / esej	45	45
Samodzielne przygotowanie się do zajęć dydaktycznych		
Przygotowanie się do zaliczenia zajęć dydaktycznych	20	20
Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin/ECTS	3 ECTS (75godzin)	3 ECTS (75godzin)
Obciążenie studenta w ramach zajęć w bezpośrednim kontakcie z nauczycielem	10	10
Obciążenie studenta w ramach zajęć o charakterze praktycznym	10	10
Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z praktycznym przygotowaniem zawodowym	55	55
Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z przygotowaniem do prowadzenia badań		

IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE

Literatura podstawowa przedmiotu:

Teorie motywacji w zarządzaniu / Roman Karaś. - wyd. 2. - Poznań : Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, 2004.

Motywacja w pracy : Determinaty ekonomiczno-organizacyjne / Leszek Koziół. - Warszawa-Kraków :Wydawnictwo Naukowe PWN, 2002 (wybrane rozdziały)

Psychologia biznesu : psychologia w biznesie / redakcja naukowa Bohdan Rożnowski, Paweł Fortuna. -Wydanie pierwsze. - Warszawa : PWN, 2020 (wybrane rozdziały)

Literatura uzupełniająca przedmiotu:

Gut, J., Haman, W. (2014). Psychologia szefa. Szef to zawód. Kontrakt OSH

Ratajczak, Z (2012). Psychologia pracy. PWN

Czerw, A., Czarnota – Bojarska (2016). Dopasowanie człowiek–środowisko i postawa wobec pracy jako motywowatory Psychologia społeczna, t11(6), str 8-19.

https://www.researchgate.net/publication/307557379_Dopasowanie_czlowiek_-_srodowisko_i_postawa_wobec_pracy_jako_motywowatory_zachowan_organizacyjnych_zachowan_organizacyjnych

Moczydło, J.M (2008). Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników (rozdział 4) <http://moczydłowska.pl/files/ksi--ka-pdf---zarz-dzanie-kompetencjami-a-motywowanie-pracownikow.pdf>

Anna Wziątek-Staśko (2014). Motywowatory niematerialne skutecznymi narzędziami doskonalenia procesu motywowania w organizacjach zarządzających różnorodnością - w oparciu o wyniki międzynarodowych badań empirycznych

<http://bazekon.icm.edu.pl/bazekon/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171319463> Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska

Anna Góralewska-Słońska (2013). Identyfikacja czynników motywacji do pracy jako determinanty podnoszenia poziomu zaangażowania pracowników – przykład wykorzystania skali . Samooceny motywatorów do pracy. Polskie Towarzystwo Profesjologiczne, 155- 168 <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-dab6b816-38ec-4be8-85e2-73c8861cdbc3>

Kucznik, K (2019). GOSPODARKA OPARTA NA WIEDZY JAKO TREND STYMULUJĄCY ZARZĄDZANIE TALENTAMI. Współczesne problemy ekonomiczne w badaniach młodych naukowców. T. 3, Analizy makro- i mezoekonomiczne

https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/7999/1/Wspolczesne_problemy_ekonomiczne_w_badaniach_mlodych_naukowcow_%20tom_3.pdf#page=136

KARTA PRZEDMIOTU

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr 3/07/2020
z dnia 13 lipca 2020 r w sprawie wzoru karty
przedmiotu w Wyższej Szkole Menedżerskiej
w Warszawie

Grażyna Gruszczyńska-Malec , Monika Rutkowska (2014). Refleksje nad paradoksami w procesie motywacji do pracy. Studia Ekonomiczne, 183(1). <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-0c164cb1-e36f-46e7-a248-869f7d37d3c8>

Inne materiały dydaktyczne:

Materiały i artykuły udostępniane przez prowadzącego w trakcie zajęć

Pseudorecepty charyzmatycznych mówców motywacyjnych - Piotr Bucki https://www.youtube.com/watch?v=miC90F_D-DQ&t=505s

"Jak rozwinąć skrzydła, czyli o istocie motywacji" - dr Marek Skała (audio) <https://www.youtube.com/watch?v=g0j8V11tLK0>