

Executive MBA PROGRAM  
SYLABUS PRZEDMIOTU DO WYBORU  
Rok akademicki 2018/2019

1.	Nazwa przedmiotu:	<b>Budowanie zaangażowania pracowników- poprzez motywowanie i well-being w pracy</b>				
2.	Informacja ogólna:	<b>Forma zajęć:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Wykład <input type="checkbox"/> Ćwiczenia <input checked="" type="checkbox"/> Warsztat	<b>Semestr:</b> 4	<b>Forma zaliczenia:</b> Zaliczenie na ocenę	<b>Punkty ECTS:</b> 3	<b>L. godz. :</b> 12
3.	Osoba oferująca przedmiot:	<b>Tytuł/stopień naukowy:</b> prof.dr hab. <b>Imię:</b> M.Wanda <b>Nazwisko:</b> Kopertyńska <b>Instytucja:</b> Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu <b>Wydział/Katedra:</b> Wydział Zarządzania, Informatyki i Finansów/Katedra Zarządzania Produkcją i Pracą <b>Pokój/Budynek:</b> pokój 720 Bud.Z <b>Nr telefonu:</b> 71/3680668 <b>E-mail:</b> wanda.kopertynska@ue.wroc.pl				
4.	<b>Wymagania wstępne:</b> (Kompetencje, które student powinien posiadać, aby uczestniczyć w zajęciach)	Staż na stanowisku menedżerskim lub pokrewnym				
5.	<b>Ogólny opis przedmiotu</b> (w kilku zdaniach):	Sukces organizacji zależy od zaangażowania pracowników. Problematyka zaangażowania jest przedmiotem zainteresowania praktyków, z uwagi na stosunkowo niski w porównaniu do innych krajów poziom zaangażowania pracowników. Na rynku pracy wyraźna jest walka o talenty, o pracowników wiedzy o kluczowym znaczeniu dla firmy. Firmy szukają z jednej sposobów na zatrzymanie tych pracowników z drugiej zaś budowanie ich zaangażowania. Szczególna rola w tym zakresie przypada motywowaniu i zmierzaniu w nowym kierunku jakim jest well-being (dobrostan zwany też szczęściem w pracy) .				
6.	<b>Metody nauczania:</b>	Wykład z prezentacją multimedialną; dyskusja + rozwiązywanie case study w trakcie warsztatów.				
7.	<b>Cele kształcenia dla przedmiotu:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. zapoznanie z istotą zaangażowania oraz czynnikami determinującymi zaangażowanie</li> <li>2. zapoznanie z podstawami budowy systemu motywowania w organizacji nakierowanego na budowanie zaangażowania</li> </ol>				

		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. uświadomienie znaczenie kluczowych czynników gwarantujących zadowolenie i satysfakcję z pracy</li> <li>4. wskazanie na znaczenie kluczowych czynników w tworzeniu dobrostanu (well-beingu) w miejscu pracy i budowaniu zaangażowania</li> </ol>
8.	Efekty kształcenia:	<p><b>Wiedza</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Absolwent ma wiedzę na temat zaangażowania pracowników</li> <li>2. Absolwent ma poszerzoną wiedzę na temat czynników determinujących zaangażowanie</li> <li>3. Absolwent ma wiedzę dotyczącą znaczenia płacy i tym samym bezpieczeństwa finansowego w budowaniu zaangażowania</li> <li>4. Absolwent ma wiedzę na temat roli pozapłacowych elementów motywowania w budowaniu zaangażowania pracowników</li> </ol>
		<p><b>Umiejętności</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Absolwent posiada umiejętności w zakresie badania zaangażowania pracowników</li> <li>2. Absolwent ma umiejętności dotyczące wpływu określonych czynników na zaangażowanie pracowników różnych pokoleń, w tym pokolenia Y i Z</li> <li>3. Absolwent ma umiejętność doboru motywatorów pozapłacowych</li> <li>4. Absolwent ma umiejętności w zakresie stworzenia środowiska pracy kształtującego zadowolenie z pracy</li> </ol>
		<p><b>Kompetencje społeczne</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Absolwent potrafi ocenić zaangażowanie pracowników</li> <li>2. Absolwent potrafi dobrać narzędzia kształtowania określonego poziomu zaangażowania</li> <li>3. Absolwent potrafi ocenić skuteczność stosowanych rozwiązań w zakresie budowania zaangażowania</li> <li>4. Absolwent potrafi współpracować z zespołem w kierunku zwiększenia ich żywotności (team viability)</li> </ol>
9.	Zasadnicze tematy zajęć:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pojęcie zaangażowania i czynniki determinujące zaangażowanie.</li> <li>2. Znaczenie zaangażowania pracowników dla osiągnięcia sukcesu organizacji.</li> <li>3. Wymiary zaangażowania organizacyjnego i zaangażowania w pracę.</li> <li>4. Badanie satysfakcji jako narzędzie pomiaru poziomu zaangażowania (wg pytań sformułowanych przez Instytut Gallupa)</li> <li>5. Kluczowe czynniki warunkujące poczucie dobrostanu ( well - being).</li> <li>6. Wpływ uwarunkowań zewnętrznych (zmiany na rynku pracy, wielokulturowość i wielopokoleniowość ) na kształtowanie zaangażowania pracowników.</li> <li>7. Zmiana potrzeb i oczekiwań pracowników pokolenia Y i Z w kontekście budowania zaangażowania .</li> <li>8. Zmiany w doborze elementów motywowania w budowaniu zaangażowania: zmiana proporcji motywatorów płacowych i pozapłacowych oraz postrzegania płacy poprzez pryzmat pełnionych funkcji.</li> </ol>

WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA, INFORMATYKI I FINANSÓW  
MAGISTERSKIE STUDIA MENEDŻERSKIE  
EXECUTIVE MBA

10.	<b>Weryfikacja efektów:</b> (Wymagania stanowiące o zaliczeniu przedmiotu)	Przygotowanie case-study na bazie doświadczeń własnych na wybrany temat z przedstawionego wykazu tematów .
11.	<b>Literatura:</b>	<p><b>Literatura podstawowa</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zaangażowanie pracowników : sposoby oceny i motywowania / Marta Juchnowicz. - Warszawa : Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2012</li> <li>2. Pracować inaczej / Frederic Laloux ; [przełożył Marek Konieczniak]. - Warszawa : Wydawnictwo Studio EMKA, cop. 2015.</li> <li>3. Kształtowanie zaangażowania pracowników w kontekście zarządzania różnorodnością / redakcja naukowa Stanisława Borkowska i Anna Jawor-Joniewicz ; Warszawa : Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2016.</li> </ol> <p><b>Literatura uzupełniająca</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kopertyńska Maria Wanda, Kmiotek Krystyna: Budowanie zaangażowania pracowników pokolenia Y, w: Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 358, 2014</li> <li>2. Kopertyńska Maria Wanda, Kmiotek Krystyna: Engagement of employees of Generation Y – theoretical issues and research experience, w: Argumenta Oeconomica, nr 2 (35), 2015</li> <li>3. Kopertyńska Maria Wanda, Kmiotek Krystyna: Zaangażowanie pracowników a sukces organizacji, w: Zarządzanie i Finanse, vol. 14, nr 2/1, 2016</li> </ol>