

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu w języku polskim: MOTYWOWANIE I OCENIANIE PRACOWNIKÓW							Kod przedmiotu: KNS/ZR-IP/ZZL/31		
Nazwa przedmiotu w języku angielskim: MOTIVATING AND EVALUATING EMPLOYEES									
Kierunek studiów: ZARZĄDZANIE			Profil: praktyczny				Poziom studiów: I stopień		
Specjalność/specjalizacja: zarządzanie zasobami ludzkimi			Forma zaliczenia przedmiotu: egzamin				Semestr studiów: 5		
Nazwa grupy zajęć: zajęcia specjalnościowe			Język w jakim prowadzone są zajęcia: polski						
Tryb studiów	Forma zajęć							Ogólna liczba godzin	Liczba punktów ECTS:
	W	Ćw.	Konw.	Lab.	Proj.	Sem.	Zajęcia terenowe		
Tryb stacjonarny	15	15	-	-	15	-	-	45	
Tryb niestacjonarny	9	9	-	-	9	-	-	27	
Jednostka realizująca przedmiot, wydział: Kolegium Nauk Społecznych									
Odpowiedzialny za opracowanie karty przedmiotu (tytuł/stopień naukowy, imię i nazwisko, adres e-mail): dr Tomasz Rzychoń, trzychon@wszop.edu.pl									
CEL PRZEDMIOTU									
C1.	Zapoznanie studentów z metodami i technikami motywowania oraz oceniania pracowników.								
C2.	Nabycie przez studentów umiejętności wyboru odpowiedniego sposobu motywowania/oceniania dla danej organizacji i zbudowania prostych narzędzi oceniania.								
C3.	Nabycie przez studentów kompetencji niezbędnych do etycznego postępowania w procesie oceniania.								
WYMAGANIA WSTĘPNE									
1.	Zaliczony przedmiot <i>Podstawy zarządzania zasobami ludzkimi</i>								

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ		METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE DO:	
			TREŚCI PROGRAMOWYCH	KIERUNKOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ
EU1	Student zna i rozumie kluczowe metody, techniki i koncepcje motywowania oraz oceniania pracowników, w tym ich cele, funkcje, uwarunkowania organizacyjne i konsekwencje stosowania.	egzamin pisemny w formie testu wielokrotnego wyboru, prawda/fałsz, pytania otwarte	W1 – W5	ZI K_W 01
EU2	Student potrafi dobrać właściwy sposób motywowania i oceniania pracowników z uwzględnieniem specyfiki organizacji, charakteru pracy oraz potrzeb pracowników. Potrafi zaprojektować proste narzędzia oceniania (arkusze, kryteria, skale), a także zinterpretować ich wyniki w celu formułowania rekomendacji rozwojowych.	kolokwium całościowe projekt	ĆW1 – ĆW3 P1 – P3	ZI K_U 01
EU3	Student potrafi wykorzystać zdobytą wiedzę w praktycznych sytuacjach organizacyjnych: analizować przypadki, prowadzić rozmowę oceniającą, przygotować elementy systemu motywacyjnego oraz uczestniczyć w budowaniu systemów ocen pracowniczych. Rozumie, jak weryfikować skuteczność wybranych narzędzi motywacyjnych i oceniania.	kolokwium całościowe projekt	ĆW4, ĆW5 P4, P5	ZI K_U 02
EU4	Student jest przygotowany do etycznego, odpowiedzialnego i bezstronnego postępowania w procesie motywowania i oceniania pracowników. Jest świadomy znaczenia rzetelności, obiektywizmu, poufności oraz poszanowania godności pracownika. Potrafi komunikować informację zwrotną w sposób konstruktywny, z poszanowaniem zasad dobrej komunikacji interpersonalnej.	obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem	ĆW4, ĆW5 P4, P5	ZI K_K 01

TREŚCI PROGRAMOWE

L.p.	WYKŁAD	Liczba godzin	
		S	N
W1	Wprowadzenie do motywowania – istota, funkcje, znaczenie w organizacji. Przedstawienie pojęcia motywowania jako procesu świadomego oddziaływania na pracowników w celu ukierunkowania ich zachowań na realizację celów organizacji. Podstawowe rodzaje motywacji (wewnętrzna i zewnętrzna), ich źródła oraz czynniki wpływające na zaangażowanie pracowników. Funkcje motywowania, takie jak: pobudzanie do działania, utrzymywanie efektywności pracy, wzmacnianie identyfikacji z organizacją, ograniczanie rotacji oraz budowanie kultury opartej na współpracy.	3	2

W2	Teorie motywacji – klasyczne, współczesne, ich zastosowanie w praktyce. Kluczowe teorie motywacji – od klasycznych, takich jak piramida potrzeb Masłowa, teoria dwuczynnikowa Herzberga czy teoria X i Y McGregora, po współczesne koncepcje oparte na psychologii organizacji (m.in. teoria oczekiwań Vrooma, teoria sprawiedliwości Adamsa, teoria wzmocnień Skinnera, teoria autodeterminacji Deciiego i Ryana). Analiza pod kątem zastosowania praktycznego w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Przykłady wykorzystania teorii motywacji w realnych organizacjach, z uwzględnieniem specyfiki branż, charakteru pracy oraz zróżnicowanych potrzeb pracowników.	3	2
W3	Systemy ocen pracowniczych – cele, funkcje, metody, proces oceniania. Znaczenie systemu ocen jako narzędzia wspierającego rozwój pracowników i podejmowanie decyzji kadrowych. Cele oceniania, takie jak diagnoza kompetencji, identyfikowanie potencjału pracowniczego, ocena efektywności pracy, planowanie awansów i ścieżek kariery, formułowanie potrzeb szkoleniowych oraz wspieranie komunikacji między przełożonym a pracownikiem. Wprowadzenie do różnych metody oceniania, m.in.: ocena opisowa, skale ocen, metoda 360°, ocena behawioralna, arkusze kompetencyjne, testy sytuacyjne. Omówienie procesu oceniania – od przygotowania narzędzi, przez prowadzenie rozmowy oceniającej, aż po dokumentację wyników i ich wykorzystanie w polityce personalnej.	3	2
W4	Narzędzia motywowania – motywatory finansowe i pozafinansowe. Projektowanie szerokiego wachlarza narzędzi motywacyjnych, obejmujących m.in. wynagrodzenie zasadnicze, premie, nagrody uznaniowe, benefity pracownicze, udział w zyskach i programy emerytalne. Motywatory pozafinansowe, takie jak: uznanie, możliwość rozwoju i awansu, delegowanie odpowiedzialności, elastyczne formy pracy, udział w decyzjach, jasne kryteria oceny oraz atmosfera pracy. Potrzeba indywidualizacji narzędzi motywacyjnych w zależności od stylu pracy, etapu kariery, pokolenia oraz osobowości pracownika. Trendy współczesnego HR, m.in. well-being, work-life balance oraz programy employee experience.	3	2
W5	Błędy i problemy w procesie oceniania – aspekty etyczne i komunikacyjne. Zagrożenia, które mogą zakłócać prawidłowy przebieg procesu oceniania. Najczęstsze błędy oceniania, takie jak efekt halo, efekt świeżości, pobłażliwość, surowość, porównania między pracownikami czy stereotypizacja. Bariery komunikacyjne występujące podczas rozmów oceniających oraz sposoby ich minimalizowania. Zasady etyczne: bezstronności, rzetelności, przejrzystości oraz konieczności poszanowania godności pracownika. Konsekwencje nieprawidłowego oceniania dla kultury organizacyjnej i poziomu motywacji.	3	1
RAZEM		15	9
FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA WYKŁADU: egzamin pisemny w formie testu wielokrotnego wyboru, prawda/fałsz, pytania otwarte – ocena ilościowa			
L.p.	ĆWICZENIA	Liczba godzin	
		S	N
ĆW1	Analiza przypadków dotyczących doboru metod motywowania. Studenci analizują rzeczywiste i symulowane przypadki organizacyjne, w których konieczne jest dobranie właściwych metod motywowania. Ocena obejmuje identyfikację problemu, rozpoznanie potrzeb pracowników oraz wybór narzędzi motywacyjnych.	3	1
ĆW2	Projektowanie systemu motywacyjnego dla wybranej organizacji. Zajęcia obejmują tworzenie kompletnego systemu motywacyjnego z uwzględnieniem celów organizacji, struktury zatrudnienia oraz specyfiki stanowisk. Studenci opracowują zasady, formy i kryteria motywowania.	3	2
ĆW3	Opracowanie arkusza oceny stanowiskowej. Ćwiczenia koncentrują się na tworzeniu arkusza oceny dopasowanych do kompetencji wymaganych na określonych stanowiskach pracy. Studenci formułują wskaźniki, skale ocen oraz kryteria mierzalne.	3	2
ĆW4	Symulacje rozmów oceniających. W ramach zajęć uczestnicy odgrywają role przełożonych i pracowników, aby przećwiczyć przebieg rozmowy oceniającej — formułowanie informacji zwrotnej, argumentację oraz reagowanie na trudne sytuacje.	3	2
ĆW5	Analiza wyników oceny i formułowanie rekomendacji. Studenci uczą się interpretować wyniki ocen, wyciągać wnioski oraz proponować działania rozwojowe, szkoleniowe i motywacyjne dla pracowników.	3	2

		RAZEM	15	9
FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA ĆWICZEŃ: kolokwium całościowe – ocena ilościowa, obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem – ocena jakościowa				
L.p.	PROJEKT	Liczba godzin		
		S	N	
P1	Diagnoza systemu motywacyjnego organizacji (studium przypadku). Diagnoza obejmuje analizę obecnie stosowanych narzędzi motywacyjnych oraz ocenę ich skuteczności.	3	2	
P2	Opracowanie planu motywowania pracowników. Studenci tworzą spójną strategię motywowania z uwzględnieniem celów organizacyjnych oraz potrzeb zespołu.	3	2	
P3	Opracowanie narzędzia oceny pracowniczey. Projekt obejmuje stworzenie praktycznego narzędzia (arkusza, formularza, skali) służącego do oceny kompetencji i efektywności pracownika.	3	2	
P4	Przygotowanie raportu z wyników oceny. Raport zawiera analizę wyników oraz propozycje działań rozwojowych i motywacyjnych.	3	1	
P5	Prezentacja końcowa projektu. Studenci prezentują opracowane rozwiązania, uzasadniają ich wybór i omawiają spodziewane efekty wdrożenia.	3	2	
		RAZEM	15	9
FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA PROJEKTU: obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem , projekt – ocena jakościowa				
METODY I FORMY DYDAKTYCZNE				
1.	Wykład z wykorzystaniem technik multimedialnych.			
2.	Rozwiązywanie zadań .			
3.	Analiza przypadków.			
4.	Wytworzenie sytuacji problemowej			
NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE				
1.	Prezentacja multimedialna.			
2.	platforma e-learningowa			
3.	Biblioteki cyfrowe i zasoby online.			
OPROGRAMOWANIE				
1.	Internet			
OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ				
Forma aktywności		Liczba godzin na zrealizowanie aktywności		
		tryb stacjonarny	tryb niestacjonarny	
1.	godziny kontaktowe z nauczycielem akademickim	45	27	
2.	samodzielne przygotowanie się do zajęć	27	36	
3.	przygotowanie do zaliczenia/egzaminu	25	34	
4.	konsultacje	2	2	
5.	zapoznanie się z literaturą	25	25	
6.	zaliczenie/egzamin	1	1	
SUMA GODZIN		125	125	
LICZBA PUNKTÓW ECTS		5	5	
LITERATURA PODSTAWOWA				
1.	Karolina Bondarowska, Joanna Ziomek – Komunikacja interpersonalna i biznesowa. Wybrane zagadnienia, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, 2023			
2.	W. Daniecki: Dobór, adaptacja, motywowanie i rozwój pracowników, Difin, 2014			
3.	Zdzisława Janowska – Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, 2024			
4.	Charles Duhigg – Siła komunikacji. Wydawnictwo Naukowe PWN, 2024			

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA I ŹRÓDŁA PRAWA

- | | |
|----|--|
| 1. | A. Wziątek-Staśko: <i>Diversity Management : narzędzie skutecznego motywowania pracowników</i> , Difin, 2012 |
| 2. | W. Kozłowski, <i>Motywowanie pracowników w organizacji</i> , CeDeWu, 2020 |
| 3. | A. Pietroń-Pyszczyk, <i>Motywowanie pracowników</i> , Wyd. Marna, 2021 |
| 4. | W. Kozłowski, <i>Zarządzanie motywacją pracowników</i> , CeDeWu, 2021 |

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE

- | | |
|----|--|
| 1. | PLATFORMA MOODLE zawiera: <ul style="list-style-type: none"> ▪ materiały dydaktyczne do przedmiotu ▪ przedmiotowe efekty uczenia się ▪ zalecaną literaturę ▪ warunki i kryteria zaliczenia przedmiotu |
| 2. | BIBLIOTEKA WSZOP zapewnia literaturę podstawową do przedmiotu oraz wybrane pozycje literatury uzupełniającej, w tym dostęp do zbiorów cyfrowych i Platformy IBUK Libra |
| 3. | ELEKTRONICZNY NIEZBĘDNIK STUDENTA zawiera: <ul style="list-style-type: none"> ▪ kierunkowe efekty uczenia się ▪ karty przedmiotów ▪ terminy konsultacji nauczycieli akademickich |
| 4. | WIRTUALNY DZIEKANAT zawiera: <ul style="list-style-type: none"> ▪ harmonogram zajęć na bieżący semestr ▪ harmonogram sesji egzaminacyjnej ▪ ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego |
| 5. | Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny jakościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: <ul style="list-style-type: none"> ▪ w pełni – ocena bardzo dobry ▪ z niewielkimi niedociągnięciami – ocena dobry plus ▪ z brakami, które można uzupełnić – ocena dobry ▪ z istotnymi brakami, które można uzupełnić – ocena dostateczny plus ▪ z istotnymi brakami na minimalnym poziomie – ocena dostateczny lub ▪ nie zostały osiągnięte – ocena niedostateczny. |
| 6. | Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny ilościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 91-100% sumy – ocena bardzo dobry ▪ 81-90% – ocena dobry plus ▪ 71-80% – ocena dobry ▪ 61-70% – ocena dostateczny plus ▪ 51-60% – ocena dostateczny lub ▪ 50% i mniej – ocena niedostateczny. |
| 7. | Terminy egzaminów uzgadnia starosta roku z prowadzącym zajęcia |
| 8. | Karta przedmiotu obowiązuje od roku akademickiego 2025/26 |