



## Budowanie zaangażowania pracownika Karta opisu przedmiotu (sylabus)

### Informacje podstawowe

<b>Kierunek studiów</b> Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim	<b>Cykl dydaktyczny</b> 2025/2026	
<b>Specjalność</b> -	<b>Kod przedmiotu</b> UEPZZKLS.24B.206004.25	
<b>Jednostka organizacyjna</b> UEP	<b>Język wykładowy</b> Polski	
<b>Poziom kształcenia</b> studia drugiego stopnia	<b>Obligatoryjność</b> Obowiązkowy	
<b>Forma studiów</b> stacjonarne	<b>Blok zajęciowy</b> Blok B	
<b>Profil kształcenia</b> ogólnoakademicki		
<b>Osoba odpowiedzialna za treść sylabusu</b>	Marcin Gołębowski	
<b>Okres</b> Semestr 3	<b>Forma zaliczenia</b> Egzamin	<b>Liczba punktów ECTS</b> 4
	<b>Forma prowadzenia i godziny zajęć</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Uczestnictwo w wykładach: 15</li><li>• Uczestnictwo w ćwiczeniach: 30</li></ul>	

### Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student rozumie kluczowe teorie i koncepcje związane z zaangażowaniem pracownika
C2	student potrafi identyfikować i analizować czynniki wpływające na zaangażowanie pracowników w różnych kontekstach organizacyjnych
C3	student potrafi opracowywać i dobierać metody i narzędzia wspierające zaangażowanie pracowników oceniając ich efektywność w różnych sytuacjach biznesowych

## Cele kształcenia UEP

Kod	Treść celu
CS2_1.1	student krytycznie rozważa kwestie teoretyczne i praktyczne
CS2_1.2	student krytycznie ocenia alternatywy w celu wypracowania optymalnego rozwiązania
CS2_1.3	student rozumie najważniejsze aspekty wpływu makro- i mikrootoczenia na decyzje biznesowe
CS2_2.1	student wykorzystuje umiejętność budowania zespołu do realizacji zadań grupowych
CS2_2.2	student wykazuje umiejętności przywódcze i efektywnie pracuje w zespole
CS2_3.1	student rozumie i docenia, jak względy etyczne oraz zasady zrównoważonego rozwoju wpływają na decyzje biznesowe
CS2_3.2	student rozumie społeczną odpowiedzialność biznesu i istotę zrównoważonego rozwoju

## Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
<b>Wiedzy</b>			
W1	student identyfikuje, charakteryzuje i opisuje kluczowe teorie i koncepcje związane z zaangażowaniem pracowników	K2_W01, K2_W04	Egzamin pisemny testowy
W2	student potrafi wymienić i opisać czynniki wpływające na zaangażowanie pracowników	K2_W04, K2_W06	Sprawdzian pisemny testowy, Projekt grupowy
<b>Umiejętności</b>			
U1	student potrafi analizować i oceniać poziom zaangażowania pracowników w organizacji	K2_U01, K2_U02	Egzamin pisemny testowy, Projekt grupowy
U2	student potrafi projektować i wdrażać strategie zwiększające zaangażowanie pracowników	K2_U02, K2_U04	Sprawdzian pisemny testowy
<b>Kompetencji społecznych</b>			
K1	student wykazuje odpowiedzialność za tworzenie pozytywnej kultury organizacyjnej	K2_K01, K2_K06	Projekt grupowy
K2	student jest gotów do podejmowania działań na rzecz budowania zaangażowania w zespole	K2_K01, K2_K02	Egzamin pisemny testowy, Sprawdzian pisemny testowy, Projekt grupowy

## Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Wprowadzenie do zaangażowania pracowników: <ul style="list-style-type: none"> <li>• definicje i znaczenie zaangażowania pracowników,</li> <li>• teorie zaangażowania pracowników,</li> <li>• korzyści z wysokiego poziomu zaangażowania dla organizacji i pracowników,</li> <li>• wskaźniki i metody pomiaru zaangażowania.</li> </ul>	C1	W1, U2, K1

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
2.	Czynniki wpływające na zaangażowanie pracowników: <ul style="list-style-type: none"> <li>• rola liderów i menedżerów w budowaniu zaangażowania,</li> <li>• kultura organizacyjna a zaangażowanie pracowników,</li> <li>• znaczenie komunikacji wewnętrznej,</li> <li>• wpływ warunków pracy i środowiska na zaangażowanie.</li> </ul>	C2	W2, U1, K2
3.	Strategie budowania zaangażowania: <ul style="list-style-type: none"> <li>• programy motywacyjne i ich wpływ na zaangażowanie,</li> <li>• rozwój zawodowy i możliwości awansu,</li> <li>• znaczenie uznania i nagradzania pracowników,</li> <li>• tworzenie zaangażowanej kultury organizacyjnej.</li> </ul>	C3	W2, U2, K2
4.	Narzędzia i techniki wspierające zaangażowanie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• technologie wspierające zaangażowanie pracowników,</li> <li>• badania i ankiety zaangażowania,</li> <li>• programy feedbacku i oceny pracowniczej,</li> <li>• inicjatywy integracyjne i budowanie zespołu.</li> </ul>	C3	W1, U2, K2
5.	Wyzwania i bariery w budowaniu zaangażowania: <ul style="list-style-type: none"> <li>• identyfikacja i analiza barier zaangażowania,</li> <li>• radzenie sobie z wypaleniem zawodowym,</li> <li>• konflikty w miejscu pracy i ich wpływ na zaangażowanie,</li> <li>• przykłady nieudanych inicjatyw i wnioski na przyszłość.</li> </ul>	C1	W1, U1, K1
6.	Praktyczne zastosowanie wiedzy o zaangażowaniu pracowników: <ul style="list-style-type: none"> <li>• studium przypadków z różnych branż,</li> <li>• projektowanie i wdrażanie programów zaangażowania,</li> <li>• ocena efektywności działań na rzecz zaangażowania,</li> <li>• prezentacje i dyskusje grupowe.</li> </ul>	C2	W2, U1, K2

## Literatura

### Obowiązkowa

1. Appelo, J. (2022). Zarządzanie szczęśliwym zespołem: Gry, narzędzia i praktyki, które zmotywują każdy zespół. Onepress.
2. Juchnowicz, M. (2017). Zaangażowanie pracowników: Sposoby oceny i motywowania. Warszawa: PWN.
3. Król, H., & Ludwiczynski, A. (2015). Zarządzanie zasobami ludzkimi: Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji. Warszawa: PWN.

### Zalecana

1. Poczowski, A. (2018). Zarządzanie zasobami ludzkimi: Strategie, procesy, metody. Warszawa: PWE.
2. Sarnacka-Smith, A., & Smith, B. (2023). Zaangażowany zespół: DISC D3 jako skuteczne narzędzie w rekrutacji, budowaniu relacji i rozwoju kompetencji. MT Biznes.
3. Sędzimir, T. (2020). Budowanie zaangażowania w zespołach: Jak motywować ludzi do efektywniejszej pracy. Gliwice: Onepress.

## Informacje rozszerzone

## Metody nauczania:

Analiza tekstów , Metoda projektów , Wykład konwencjonalny, Wykład konwersatoryjny, Dyskusja, Analiza przypadków

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Wykład	Egzamin pisemny testowy, Projekt grupowy	Zaliczenie egzaminu na min. 51%, udział w projekcie grupowym
Ćwiczenia	Sprawdzian pisemny testowy, Projekt grupowy	obecność na zajęciach, zaliczenie kolokwium, udział w projekcie grupowym

## Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności	
Uczestnictwo w wykładach	15	
Uczestnictwo w ćwiczeniach	30	
Przygotowanie projektu	15	
Przygotowanie do ćwiczeń	15	
Zbieranie informacji do zadanej pracy	15	
Przygotowanie do sprawdzianu/ kolokwium	10	
Uczestnictwo w egzaminie	2	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	10	
<b>Łączny nakład pracy studenta</b>	<b>Liczba godzin</b> 112	<b>ECTS</b> 4.0
<b>Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela</b>	<b>Liczba godzin</b> 57	<b>ECTS</b> 2.0
<b>Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym</b>	<b>Liczba godzin</b> 45	<b>ECTS</b> 1.5

\* godzina (lekcyjna) oznacza 45 minut

## Kierunkowe efekty uczenia się

Kod	Treść
K2_K01	absolwent jest gotów do podejmowania decyzji i działań w obszarze HR zgodnych z zasadami etyki, zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności organizacji.
K2_K02	absolwent jest gotów do pełnienia roli lidera, który efektywnie motywuje pracowników, buduje ich zaangażowanie oraz promuje etyczne podejście do zarządzania kapitałem ludzkim.
K2_K06	absolwent jest gotów do ciągłego rozwoju zawodowego, samodoskonalenia i dostosowywania się do dynamicznych zmian w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.
K2_U01	absolwent potrafi pozyskiwać, analizować i krytycznie oceniać informacje z literatury, baz danych oraz danych rynkowych w celu rekomendowania zmian i formułowania strategii w obszarze zrównoważonego zarządzania kapitałem ludzkim.
K2_U02	absolwent potrafi opracowywać, wdrażać i monitorować strategie zrównoważonego rozwoju organizacji oraz systemy zarządzania wydajnością uwzględniając aspekty społeczne, ekonomiczne i środowiskowe.
K2_U04	absolwent potrafi projektować i wdrażać programy szkoleniowe, onboardingowe, systemy wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych uwzględniając zasady zrównoważonego rozwoju, sprawiedliwości i konkurencyjności.
K2_W01	absolwent zna i rozumie w pogłębionym stopniu wybrane fakty i zjawiska stanowiące zaawansowaną wiedzę ogólną z zakresu dyscyplin tworzących podstawy teoretyczne programu studiów dla kierunku zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi.
K2_W04	absolwent zna i rozumie zaawansowane metody motywowania pracowników, budowania ich zaangażowania oraz zarządzania równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.
K2_W06	absolwent zna i rozumie rolę kultury organizacyjnej w kształtowaniu postaw pracowników oraz relacje między różnymi interesariuszami w organizacji.

Ten utwór jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa (CC BY 4.0). Autor: Marcin Gołębski