



Well-being pracowników jako element strategii HR: narzędzia i praktyki

Karta opisu przedmiotu (sylabus)

Informacje podstawowe

Kierunek studiów Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim Specjalność - Jednostka organizacyjna UEP Poziom kształcenia studia drugiego stopnia Forma studiów stacjonarne Profil kształcenia ogólnoakademicki		Cykl dydaktyczny 2025/2026 Kod przedmiotu UEPZZKLS.22C.206002.25 Język wykładowy Polski Obligatoryjność Do wyboru Blok zajęciowy Blok C	
Osoba odpowiedzialna za treść sylabusa		Anna Wach	
Okres Semestr 2		Forma zaliczenia Zaliczenie Forma prowadzenia i godziny zajęć • Uczestnictwo w wykładach: 30	
		Liczba punktów ECTS 3	

Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student uzyskuje wiedzę o kluczowych koncepcjach well-being w organizacji
C2	student nabywa umiejętności identyfikacji i analizy czynników wpływających na dobrostan pracowników
C3	student rozwija umiejętności wdrażania praktycznych strategii well-being
C4	student kształtuje postawę aktywnego uczestnika w budowaniu zdrowej kultury organizacyjnej

Cele kształcenia UEP

Kod	Treść celu
CS2_1.1	student krytycznie rozważa kwestie teoretyczne i praktyczne
CS2_2.2	student wykazuje umiejętności przywódcze i efektywnie pracuje w zespole
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
Wiedzy			
W1	student charakteryzuje różne modele i perspektywy dobrostanu w kontekście organizacyjnym	K2_W03, K2_W04	Sprawdzian pisemny testowy
W2	student opisuje negatywne zjawiska związane z pracą wpływające na dobrostan pracowników	K2_W03, K2_W04	Sprawdzian pisemny testowy
W3	student charakteryzuje metody budowania dobrostanu w organizacji	K2_W03, K2_W04	Sprawdzian pisemny testowy, Projekt grupowy
Umiejętności			
U1	student analizuje, wskazując zalety i ograniczenia kluczowych modeli dobrostanu pod kątem budowania strategii wspierających dobrostan w środowisku pracy	K2_U02	Sprawdzian pisemny testowy, Projekt grupowy
U2	student projektuje rozwiązania wspierające dobrostan pracowniczy, biorąc pod uwagę różnorodne uwarunkowania funkcjonowania organizacji	K2_U02	Projekt grupowy
Kompetencji społecznych			
K1	student jest gotów do krytycznej oceny różnych rozwiązań dobrostanowych we współczesnych organizacjach	K2_K03	Sprawdzian pisemny testowy, Projekt grupowy

Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Założenia gospodarki 5.0 - od homo oeconomicus do homo personalis.	C1, C2	W1, W2, W3
2.	Modele teoretyczne dobrostanu w kontekście organizacyjnym.	C1	W1, U1, K1
3.	Well-being, WLB, WLI - różne perspektywy dobrostanu człowieka w organizacji.	C1	W1, U1, K1
4.	Stres w życiu i pracy - strategie radzenia sobie.	C2	W2
5.	Niepewność zatrudnienia - uwarunkowania i wpływ na ludzi w organizacji.	C2	W2
6.	Wypalenie zawodowe - definicje, koncepcje, sposoby przeciwdziałania.	C2	W2
7.	Odporność psychiczna - modele, sposoby budowania oraz wzmacniania.	C3, C4	W3, K1

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
8.	„Zielone biuro” – fizyczna przestrzeń pracy i jej wpływ na członków organizacji.	C3, C4	W3, U2, K1
9.	Higiena cyfrowa – sposoby zachowania równowagi w zdigitalizowanym świecie.	C3, C4	W3, U2, K1
10.	Różni ludzie w jednej organizacji – rodzaje różnorodności i ich wpływ na funkcjonowanie ludzi w organizacji.	C3, C4	U2, K1
11.	Job crafting – kształtowanie roli zawodowej przez pracowników.	C3, C4	W3, U2, K1
12.	Rola lidera – wpływ stylu zarządzania na dobrostan pracowników.	C1, C4	W3, U2, K1

Literatura

Obowiązkowa

1. Czerw, A. (2024). Psychologiczny model dobrostanu w pracy, Wydawnictwo Naukowe PWN.
2. Kulig-Moskwa, K. (red.). (2018). Wellbeing w organizacji Co? Jak? Dlaczego?, Wydawnictwo Infor.
3. Matysiak-Błaszczak, A., Jankowiak, B. (red.) (2024) Dobrostan. Perspektywa indywidualna i społeczna. Wydawnictwo naukowe UAM.

Zalecana

1. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1, 389-411.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
2. Czapiński, J. (red.). (2004) Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka, Wyd. Naukowe PWN.
3. Strykowska, M. (2009). Dobrostan pracowników a zarządzanie współczesnymi organizacjami, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 71, z.1 s. 187-194

Informacje rozszerzone

Metody nauczania:

Metoda projektów , Burza mózgów, Wykład konwersatoryjny, Wykład z prezentacją multimedialną, Dyskusja, Analiza przypadków

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Wykład	Sprawdzian pisemny testowy, Projekt grupowy	Test zaliczony na 60% oraz aktywne uczestnictwo w przygotowaniu strategii well-beingowej dla wybranej organizacji z uwzględnieniem jej specyfiki.

Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności
Uczestnictwo w wykładach	30

Przygotowanie do sprawdzianu/ kolokwium	5	
Przygotowanie projektu	10	
Zbieranie informacji do zadanej pracy	10	
Przeprowadzenie badań literaturowych	10	
Przygotowanie prezentacji multimedialnej	5	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	20	
Łączny nakład pracy studenta	Liczba godzin 90	ECTS 3.0
Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela	Liczba godzin 50	ECTS 2.0

* godzina (lekcyjna) oznacza 45 minut

Kierunkowe efekty uczenia się

Kod	Treść
K2_K03	absolwent jest gotów do krytycznej oceny praktyk HR, literatury fachowej i badań, a także do stosowania zdobytej wiedzy w praktyce zarządzania zasobami ludzkimi.
K2_U02	absolwent potrafi opracowywać, wdrażać i monitorować strategie zrównoważonego rozwoju organizacji oraz systemy zarządzania wydajnością uwzględniając aspekty społeczne, ekonomiczne i środowiskowe.
K2_W03	absolwent zna i rozumie zasady zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego, metody ich wdrażania oraz ich wpływ na rozwój organizacji.
K2_W04	absolwent zna i rozumie zaawansowane metody motywowania pracowników, budowania ich zaangażowania oraz zarządzania równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.

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