

KARTA PRZEDMIOTU (SYLABUS)

Opis przedmiotu

Kod przedmiotu		Nazwa przedmiotu	СИСТЕМА МОТИВАЦИИ В КОМПАНИИ	
Z/O/II(m)/NST/B2.28a			MOTIVATION SYSTEM IN THE COMPANY	
Język wykładowy		Rosyjski		
Rok akademicki		2025/2026		
Kierunek		Zarządzanie		
w zakresie		-		
Poziom studiów		studia drugiego stopnia		
Profil studiów		ogólnoakademicki,		
Forma studiów		studia niestacjonarne		
Semestr / semestry		2		
Przynależność do grupy zajęć		Grupa zajęć kierunkowych do wyboru		
Status przedmiotu		Obieralny		
Formy realizacji zajęć dydaktycznych, wymiar, punkty ECTS		Forma zajęć	Liczba godzin zajęć dydaktycznych	Liczba punktów ECTS
		Wykład	[h]	2,0 ECTS
		Ćwiczenia	[h]	
		Konwersatorium	15 [h]	
Powiązanie przedmiotu	z profilem studiów	związany z prowadzoną działalnością naukową w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości /ekonomia i finanse		1 ECTS
	z uprawnieniami	-----		ECTS
	z dyscypliną	Nauki o Zarządzaniu i Jakości		2 ECTS
Forma nauczania		tradycyjna- zajęcia zorganizowane w Uczelni/ zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość		
Wymagania wstępne		Wszyscy studenci kierunku Zarządzanie		
Jednostka prowadząca		Katedra Polityki Ekonomicznej i Bankowości		
Koordynator		dr hab. Viktoriia Stoika, prof. URad.		
Adres strony internetowej pjo		http://weif.uniwersytetradom.pl		
Adrese-mail, telefonkoordynatora		v.stoika@uthrad.pl + 48 361 74 75		

EFEKTY UCZENIA SIĘ, TREŚCI PROGRAMOWE, REALIZACJA ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH, WERYFIKACJA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Cel kształcenia:	Celem przedmiotu jest wyposażenie studentów w umiejętności i narzędzia niezbędne do skutecznego zarządzania motywacją w
------------------	---

	środowisku biznesowym, co przyczyni się do zwiększenia zaangażowania pracowników i osiągnięcia lepszych wyników organizacyjnych.
Treści programowe:	<p>Treści zajęć są powiązane z prowadzonymi badaniami naukowymi.</p> <p>Treść konwersatorium:</p> <p>1. Введение в теории мотивации (1h, BN, W1, U1, K1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Концепция мотивации • Виды мотивации • Теории мотивации <p>2. Введение в мотивацию в компании (1h, BN, W1, U1, K1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Определение мотивации в организационном контексте • История и эволюция теорий мотивации • Важность мотивации для организационной эффективности <p>3. Теории мотиваций (1h, BN, W1, U1, K1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу • Теория X и теория Y Дугласа МакГрегора • ЭРГ-теория потребностей Альдерфера • Двухфакторная теория мотивации-гигиены Фредерика Герцберга • Теория ожиданий Виктора Врума <p>4. Методы измерения мотивации в организациях (1h, BN, W1, U1, K1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мотивационные опросы • Индивидуальные интервью • Наблюдение за поведением сотрудников <p>5. Инструменты мотивации в компании (2h, BN, W1, U1, K1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Системы компенсаций и вознаграждений • Развитие и тренинг • Автономия в работе • Организационная культура • Построение взаимоотношений между сотрудниками • Важность обратной связи и признания <p>6. Мотивационные системы в компаниях (2h, BN, W1, U1, K1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Цели мотивационных систем • Компоненты мотивационных систем • Типы мотивационных систем • Неденежные мотивационные системы • Нефинансовые мотивационные системы <p>7. Проблемы мотивации сотрудников (1h, BN, W1, U1, K1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мотивация в кризисных ситуациях • Мотивация виртуальных команд • Проблемы связанные с возрастным и культурным разнообразием сотрудников <p>8. Перспективы развития мотивации в компаниях (1h, BN, W1, U1, K1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Тенденции в мотивации сотрудников • Инновационные подходы и мотивационные инструменты • Перспективы карьерного роста в управлении мотивацией в организациях <p>9. Практические занятия (4h, BN, W1, U1, K1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализ кейсов из деловой практики относительно эффективных мотивационных стратегий в различных отраслях и типах организаций <p>10. Письменная работа (1h)</p>
Metody dydaktyczne (kształcenia):	<p><i>metody podające (wykład z wykorzystaniem technik multimedialnych z elementami dyskusji);</i></p> <p><i>metody praktyczne (pokaz, ćwiczenia analityczne)</i></p>

Rygor zaliczenia, kryteria oceny osiągniętych efektów uczenia się, sposób obliczania oceny końcowej:	Warunkiem zaliczenia przedmiotu jest osiągnięcie wszystkich wymaganych efektów uczenia się określonych dla przedmiotu. Konwersatorium – suma ocen: 10% aktywność na zajęciach, 40% projekt, 50% ocena z kolokwium pisemnego.
--	---

Efekty uczenia się dla przedmiotu w odniesieniu do efektów kierunkowych i formy zajęć				Metody weryfikacji efektów uczenia się	
Numer efektu uczenia się	Opis efektów uczenia się dla przedmiotu (PEU) Student, który zaliczył przedmiot (W) zna i rozumie/ (U) potrafi /(K) jest gotów do:	Kierunkowy efekt uczenia się (KEU)	Forma zajęć	Forma weryfikacji (zaliczeń)	Metody sprawdzania i oceny
W1	Zna i rozumie w pogłębionym stopniu teorii, modele, narzędzia i metody pomiaru wykorzystywane do projektowania skutecznych systemów motywacyjnych w przedsiębiorstwie	K_W04 K_W06	Konwersatorium	Zaliczenie na ocenę	Ocena z projektu, kolokwium pisemne
U1	Student potrafi zastosować teorię oraz narzędzia i metody pomiaru motywacji oraz wskazać perspektywy i wyzwania systemów motywacyjnych w przedsiębiorstwie	K_U03 K_U04	Konwersatorium	Zaliczenie na ocenę	Ocena z projektu, kolokwium pisemne
K1	Jest gotów do krytycznej oceny posiadanej wiedzy i odbieranych treści	K_K01	Konwersatorium	Zaliczenie na ocenę	Ocena aktywności na zajęciach

Literatura i pomoce naukowe	
1. Токарева Ю.А., Глухенькая Н.М., Токарев А.Г. (2021). Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография. Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. Шадринск : ШГПУ, 216 с. 2. Адаир Д. (2016). Эффективная мотивация. Москва : ЭКСМО, 325 с 3. Бакирова, Г.Х. (2015). Психология эффективного стратегического управления персоналом. Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 591 с. 4. Бодров В.А. (2010). Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов. Санкт-Петербург: Per se, 511 с. 5. Бухалков М.И.(2007). Управление персоналом : учеб. для вузов. Москва : Инфра-М, 138 с. 6. Гаспарович, Е.О. (2014). Технологии управления развитием персонала : учеб.-метод. пособие. Екатеринбург: УрФУ, 208 с. 7. Герчиков В.И., Опарина Н.Н.(2015).Мотивация персонала : метод. пособие. Москва, 195 с. 8. Егоршин, А.П. (2013). Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. пособие. Москва : ИНФРА-М, 376 с. 9. Карташова, Л.В. (2019). Управление человеческими ресурсами : учебник. Москва : Инфра-М, 235 с. 10. Кибанов, А.Я. (2010). Служба управления персоналом : учеб. пособие. Москва : КНОРУС, 416 с.	

Naład pracy studenta potrzebny do osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się – bilans punktów ECTS			
Udział w zajęciach, aktywność	Obciążenie studenta [h]		
	Inne godz. kontaktowe (IGK)	Zajęcia bez nauczyciela-praca własna studenta (ZBN)	Zajęcia dydaktyczne
Udział w wykładach/konwersatoriach	X	X	15[h]
Udział w ćwiczeniach/laboratorium	X	X	X
Udział w konsultacjach	5 [h]	X	X
Przygotowanie do wykładów/ćwicz/lab Przygotowanie do zaliczenia/egzaminu	X	30[h]	X
Sumaryczne obciążenie pracą studenta	5 [h]/ 0,2 ECTS	33[h]/1,3 ECTS	15[h]/ 0,6 ECTS
Punkty ECTS za przedmiot	50 [h] /2 ECTS		

Informacje dodatkowe, uwagi

W przypadku studentów ze szczególnymi potrzebami, w tym: z niepełnosprawnością, przewlekle chorych, określone powyżej (w karcie) metody i formy weryfikacji efektów uczenia się dostosowuje się odpowiednio do indywidualnych potrzeb tych studentów.

Szczegółowe zasady i formy wsparcia studentów ze szczególnymi potrzebami: w tym z niepełnosprawnością, przewlekle chorych podczas zajęć, zaliczeń i egzaminów określono w: Regulaminie Studiów, Zasadach Studiowania, Procedurze dotyczącej zapewnienia dostępności procesu kształcenia studentom ze szczególnymi potrzebami, w tym: z niepełnosprawnością, przewlekle chorych.