



Uniwersytet
Ekonomiczny
we Wrocławiu

Sylabus przedmiotu: **Kształtowanie postaw innowacyjnych**

Specjalność: Przedsiębiorczość i innowatyka
Data wydruku: 23.01.2016
Dla rocznika: 2015/2016
Kierunek: Zarządzanie i inżynieria produkcji
Wydział: Inżynieryjno-Ekonomiczny

Opis przedmiotu

Przedmiot obejmuje zagadnienia związane z kształtowaniem mechanizmów i narzędzi zwiększania potencjału kreatywności uczestników organizacji (pracowników) z punktu widzenia jej zamierzeń innowacyjnych.

Dane podstawowe

Nazwa angielska:	Creating innovative attitudes	Forma zajęć	Liczba godzin	Semestr	Punkty ECTS
Kod przedmiotu:		Wykłady	20/10	III/III	2.0/2.0
Status przedmiotu:	Do wyboru	Ćwiczenia	10/5	III/III	
Autor:	Agata Pietroń-Pyszczyk	Laboratoria	0/0	-/-	
Poziom studiów:	2	Seminarium	0/0	-/-	
Semestr:	III	Inne	0/0	-/-	
Forma studiów:	Stacjonarne / Niestacjonarne	Forma zaliczenia:	Zal		
Słowa kluczowe:	innowacje, innowacyjność, postawy, kreatywność, potencjał, twórczość, zdolności, heurystyka, zarządzanie zasobami ludzkimi, kultura organizacyjna, motywacja wewnętrzna	Wymagania wstępne			
		Osiągnięcie efektów wynikających z realizacji przedmiotów			
		Zarządzanie projektem i innowacjami, Interesy pracowników i ich ochrona			

Efekty i cele

Cele kształcenia dla przedmiotu

Kod	Opis
C1	Przekazanie wiedzy i umiejętności dotyczących roli i znaczenia zasobów ludzkich w organizacji ukierunkowanej na innowacje
C2	Ukazanie mechanizmów twórczości indywidualnej i grupowej oraz pozyskanie wiedzy o metodach prowadzenia badań naukowych w zakresie procesów innowacyjnych
C3	Przekazanie wiedzy i umiejętności z zakresu budowania procedur i narzędzi zwiększania potencjału kreatywności uczestników organizacji (pracowników) z punktu widzenia jej zamierzeń innowacyjnych

Efekty kształcenia dla przedmiotu

Wiedza

Symbol	Opis	Efekty kierunkowe	Cele
W1	Zna podstawowe rodzaje innowacji oraz ich źródła i uwarunkowania	S4_W2	C1, C2
W2	Rozumie wpływ kultury organizacyjnej na zdolność organizacji do generowania innowacji oraz zna sposoby prowadzenia badań w tym zakresie	K_W06, S4_W2	C2, C3

W3	Zna cechy i własności osób kreatywnych	K_W06, K_W07, S4_W2	C1
W4	Zna sposoby pobudzania twórczości indywidualnej i grupowej, w tym techniki heurystyczne	K_W03, K_W06, S4_W2	C3
W5	Zna istotę proinnowacyjnego środowiska pracy oraz rozumie specyfikę jego kształtowania	K_W06, S4_W2	C2, C3
W6	Rozumie znaczenie postaw i zachowań kadry kierowniczej w kształtowaniu innowacyjnych postaw personelu	K_W06, S4_W2	C2, C3,

Umiejętności

Symbol	Opis	Efekty kierunkowe	Cele
U1	Potrafi dobierać sposoby pozyskiwania (rekrutacji i selekcji) pracowników o wysokim potencjale kreatywności	K_U05, K_U13, S4_U1	C1, C3
U2	Potrafi rozpoznać wewnętrzne i zewnętrzne bariery innowacyjności pracowników określonej organizacji	K_U13, S4_U1	C2, C3
U3	Potrafi kształtować warunki pracy sprzyjające twórczości personelu	K_U13, S4_U1	C1, C3,
U4	Potrafi wskazać kierunki i sposoby rozwoju osób kreatywnych zatrudnionych w danej organizacji	K_U05, K_U13, S4_U1	C1
U5	Umie zastosować techniki heurystyczne stymulujące innowacyjność pracowników	K_U05, S4_U1	C2, C3,

Kompetencje społeczne

Symbol	Opis	Efekty kierunkowe	Cele
K1	Wyszukuje niekonwencjonalne rozwiązania	K_K01, K_K03, K_K08	C2, C3,
K2	Dostrzega korzyści wynikające z dzielenia się wiedzą	K_K02, K_K03, K_K04, K_K08	C3
K3	Przejawia otwartość na zmiany	K_K02, K_K03	C1, C3,

Kryteria ocen

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3 / 3,5	Na ocenę 4 / 4,5	Na ocenę 5
Wiedza				
W1	Popelnia błędy przy rozpoznawaniu rodzajów innowacji oraz ich źródeł i uwarunkowań	Zna wybrane podstawowe rodzaje innowacji oraz ich źródła i uwarunkowania	Dobrze zna podstawowe rodzaje innowacji oraz ich źródła i uwarunkowania	Zna oryginalne klasyfikacje innowacji oraz ich źródła i uwarunkowania
W2	Popelnia błędy przy określaniu wpływu kultury organizacyjnej na zdolność organizacji do generowania innowacji	W ograniczonym stopniu rozumie wpływ kultury organizacyjnej na zdolność organizacji do generowania innowacji	Rozumie wpływ kultury organizacyjnej na zdolność organizacji do generowania innowacji	W zaawansowanym stopniu rozumie wpływ kultury organizacyjnej na zdolność organizacji do generowania innowacji
W3	Nie rozróżnia cech i własności osób kreatywnych	Popelnia błędy przy określaniu cech i własności osób kreatywnych	Zna cechy i własności osób kreatywnych	Lepiej zna i rozróżnia cechy i własności osób kreatywnych
W4	Słabo zna jedynie standardowe sposoby pobudzania twórczości indywidualnej i grupowej	Popelnia błędy przy wskazywaniu sposobów pobudzania twórczości indywidualnej i grupowej	Zna sposoby pobudzania twórczości indywidualnej i grupowej	Bardzo dobrze zna standardowe i oryginalne sposoby pobudzania twórczości indywidualnej i grupowej
W5	Z trudem dostrzega związek między składowymi środowiska pracy a zdolnością organizacji do generowania innowacji	W zakresie podstawowym określa związek między składowymi środowiska pracy a zdolnością organizacji do generowania innowacji	Zna istotę proinnowacyjnego środowiska pracy oraz rozumie specyfikę jego kształtowania	Rozumie specyfikę proinnowacyjnego środowiska pracy oraz zna oryginalne rozwiązania dotyczące jego kształtowania
W6	Powierzchniowo wyjaśnia związek między postawami i zachowaniami kadry kierowniczej a kształtowaniem innowacyjnych postaw personelu	Szablonowo wyjaśnia znaczenie postaw i zachowań kadry kierowniczej w kształtowaniu innowacyjnych postaw personelu	Rozumie rolę i znaczenie postaw i zachowań kadry kierowniczej w kształtowaniu innowacyjnych postaw personelu	Oryginalnie interpretuje rolę i znaczenie postaw i zachowań kadry kierowniczej w kształtowaniu innowacyjnych postaw personelu

Umiejętności				
U1	Błędnie dobiera sposoby pozyskiwania (rekrutacji i selekcji) pracowników o wysokim potencjale kreatywności	Rzadziej popełnia błędy w doborze sposobów pozyskiwania (rekrutacji i selekcji) pracowników o wysokim potencjale kreatywności	Potrafi dobierać sposoby pozyskiwania (rekrutacji i selekcji) pracowników o wysokim potencjale kreatywności	Potrafi oryginalnie dobierać sposoby pozyskiwania (rekrutacji i selekcji) pracowników o wysokim potencjale kreatywności
U2	Nie potrafi rozpoznać wewnętrznych i zewnętrznych barier innowacyjności pracowników określonej organizacji	Rzadziej popełnia błędy w rozpoznawaniu wewnętrznych i zewnętrznych barier innowacyjności pracowników określonej organizacji	Potrafi rozpoznać wewnętrzne i zewnętrzne bariery innowacyjności pracowników określonej organizacji	Potrafi bardzo dobrze rozpoznawać wewnętrzne i zewnętrzne bariery innowacyjności pracowników określonej organizacji
U3	Nie potrafi wskazać sposobów kształtowania warunków pracy sprzyjających twórczości personelu	Propozycje co do kształtowania warunków pracy, sprzyjających twórczości personelu, nie wychodzą poza szablony rozwiązań	Potrafi wskazać kierunki i sposoby kształtowania warunków pracy sprzyjających twórczości personelu	Wykazuje kreatywność w kształtowaniu warunków pracy sprzyjających twórczości personelu z uwzględnieniem specyfiki funkcjonowania organizacji
U4	Nie potrafi wskazać kierunków i sposobów rozwoju osób kreatywnych zatrudnionych w danej organizacji	Rzadziej popełnia błędy w ustalaniu kierunków i sposobów rozwoju osób kreatywnych zatrudnionych w danej organizacji	Potrafi wskazać kierunki i sposoby rozwoju osób kreatywnych zatrudnionych w danej organizacji	Potrafi wskazać oryginalne kierunki i sposoby rozwoju osób kreatywnych zatrudnionych w danej organizacji
U5	Słabo opanował techniki heurystyczne stymulujące innowacyjność pracowników	W zakresie podstawowym potrafi zastosować techniki heurystyczne stymulujące innowacyjność pracowników	Umie zastosować techniki heurystyczne stymulujące innowacyjność pracowników	Stosuje bardziej zaawansowane metody i techniki heurystyczne stymulujące innowacyjność pracowników
Kompetencje społeczne				
K1	Nie dąży do wyszukiwania niekonwencjonalnych rozwiązań	Wykazuje słabe zaangażowanie w wyszukiwaniu niekonwencjonalnych rozwiązań	Częściej angażuje się w wyszukiwanie niekonwencjonalnych rozwiązań	Wykazuje wyraźne nastawienie na wyszukiwanie niekonwencjonalnych rozwiązań
K2	Nie dostrzega korzyści wynikających z dzielenia się wiedzą	Rzadziej dostrzega korzyści wynikające z dzielenia się wiedzą	Dostrzega korzyści wynikające z dzielenia się wiedzą	Częściej dostrzega korzyści wynikające z dzielenia się wiedzą
K3	Nie przejawia otwartości na zmiany	Rzadziej przejawia otwartość na zmiany	Przejawia otwartość na zmiany	Częściej przejawia otwartość na zmiany

Tematy zajęć

	Temat	Studia stacjonarne					Studia niestacjonarne					Cele	Efekty
		W	C	L	S	I	W	C	L	S	I		
1.	Innowacje i ich znaczenie w rozwoju społeczno-ekonomicznym. Źródła i rodzaje innowacji. Metodologiczne aspekty prowadzenia badań naukowych nad procesami innowacyjnymi.	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C1;C2;C3	K3;U2;W1;W2
2.	Modele procesów innowacyjnych w rozwoju gospodarczym i ich uczestnicy. Egzogeniczne czynniki wzrostu innowacyjności organizacji.	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C1, C3,	K3;U2;W1
3.	Uczestnicy procesów innowacyjnych.	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	C1;C3	K3;U2;W1
4.	Kulturowe uwarunkowania tworzenia innowacji. Budowanie proinnowacyjnej kultury organizacyjnej.	2	1	0	0	0	1	1	0	0	0	C1, C2, C3,	K2;K3;U2;W1;W2
5.	Kreatywność jako determinanta innowacyjności organizacji. Istota kreatywności i jej uwarunkowania. Koncepcja twórczości indywidualnej.	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C1;C2;C3	K1;K3;U1;U2;W3
6.	Model twórczości indywidualnej.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	C1;C3	K3;U4;W3
7.	Obszary i środki stymulowania postaw innowacyjnych. Motywowanie do proinnowacyjnych zachowań.	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C1, C2, C3,	U2;U3;U4;U5;W1;W4;W6

8.	Kształtowanie proinnowacyjnych warunków pracy.	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	C1;C2;C3	K1;K3;U2;U3;W2;W5
9.	Metody i techniki poszukiwania i doboru kandydatów do pracy charakteryzujących się wysokim potencjałem kreatywności. Pozyskiwanie na zewnątrz organizacji. Identyfikacja osób kreatywnych w organizacji.	1	4	0	0	0	0	1	0	0	0	C1, C2, C3,	K1;K2;K3;U1;U4;W3;W6
10.	Zarządzanie personelem ukierunkowane na tworzenie proinnowacyjnego środowiska pracy.	2	2	0	0	0	1	1	0	0	0	C1;C2;C3	K1;K3;U1;U2;U4;U5;W2;W4
11.	Pozyskiwanie pracowników kreatywnych.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C1;C2;C3	K1;U1;W3
12.	Kompetencje kadry kierowniczej w zakresie kształtowania innowacyjnych postaw i zachowań pracowników.	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C2;C3	K1;K2;U2;W2;W5;W6
13.	Rozwój i wykorzystanie zdolności twórczych personelu w wymiarze indywidualnym i grupowym.	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	C1;C2;C3	K1;K2;K3;U2;U4;U5;W4

	W	C	L	S	I	W	C	L	S	I
Suma	20	10	0	0	0	10	5	0	0	0
Łącznie godzin	30					15				

Tematy - praca własna

	Temat	Stac.	Niestac.	Cele kształcenia	Efekty kształcenia
1.	Kompetencje twórcze a funkcjonowanie zawodowe jednostki.	1	1	C1, C2, C3,	W3, W6, U1, U2, K1, K2, K3, K4,
2.	Zarządzanie organizacją kreatywną.	1	1	C1, C2, C3,	W5, W6, U2, U3, U4, K1, K4,
3.	Motywowanie autoteliczne a kształtowanie postaw innowacyjnych.	2	2	C1, C2, C3,	W1, W3, W4, W5, W6, U2, U3, U4, K1, K2, K4,
	Suma:		4	4	

Macierz kontrolna

Symbol	Tematy zajęć	Praca własna	Tematy zajęć	Praca własna	C1	C2	C3	C4	C5
W1					1	1	0	0	0
W2					0	1	1	0	0
W3					1	0	0	0	0
W4					0	0	1	0	0
W5					0	1	1	0	0
W6					0	1	1	0	0
U1					1	0	1	0	0
U2					0	1	1	0	0
U3					1	0	1	0	0
U4					1	0	0	0	0
U5					0	1	1	0	0
K1					0	1	1	0	0
K2					0	0	1	0	0

K3					1	0	1	0	0
----	--	--	--	--	---	---	---	---	---

Weryfikacja efektów kształcenia

Symbol	Opis	Egzamin	Praca kontrolna	Projekty	Aktywność na zajęciach	Praca własna
W1	Zna podstawowe rodzaje innowacji oraz ich źródła i uwarunkowania	-	+	-	-	-
W2	Rozumie wpływ kultury organizacyjnej na zdolność organizacji do generowania innowacji oraz zna sposoby prowadzenia badań w tym zakresie	-	+	-	-	+
W3	Zna cechy i własności osób kreatywnych	-	+	-	-	+
W4	Zna sposoby pobudzania twórczości indywidualnej i grupowej, w tym techniki heurystyczne	-	+	-	-	+
W5	Zna istotę proinnowacyjnego środowiska pracy oraz rozumie specyfikę jego kształtowania	-	+	-	-	-
W6	Rozumie znaczenie postaw i zachowań kadry kierowniczej w kształtowaniu innowacyjnych postaw personelu	-	+	-	-	-

Symbol	Opis	Egzamin	Praca kontrolna	Projekty	Aktywność na zajęciach	Praca własna
U1	Potrąfi dobierać sposoby pozyskiwania (rekrutacji i selekcji) pracowników o wysokim potencjale kreatywności	-	+	-	+	+
U2	Potrąfi rozpoznać wewnętrzne i zewnętrzne bariery innowacyjności pracowników określonej organizacji	-	+	-	+	+
U3	Potrąfi kształtować warunki pracy sprzyjające twórczości personelu	-	+	-	+	+
U4	Potrąfi wskazać kierunki i sposoby rozwoju osób kreatywnych zatrudnionych w danej organizacji	-	+	-	+	+
U5	Umie zastosować techniki heurystyczne stymulujące innowacyjność pracowników	-	-	-	+	-

Symbol	Opis	Egzamin	Praca kontrolna	Projekty	Aktywność na zajęciach	Praca własna
K1	Wyszukuje niekonwencjonalne rozwiązania	-	-	-	+	-
K2	Dostrzega korzyści wynikające z dzielenia się wiedzą	-	-	-	+	-
K3	Przejawia otwartość na zmiany	-	-	-	+	-

Waga w ogólnej weryfikacji efektów kształcenia w %	Łącznie:	100%	0%	70%	0%	20%	10%
--	----------	------	----	-----	----	-----	-----

Obciążenie studenta

Formy aktywności studenta	Stacjonarne	Niestacjonarne
Godziny zajęć dydaktycznych zgodnie z planem studiów	30	15
Praca własna studenta	4	4
Przygotowanie do prac kontrolnych	5	10
Zapoznanie się z literaturą przedmiotu i materiałami dydaktycznymi dostarczonymi przez prowadzącego zajęcia	3	7
Przygotowanie do ćwiczeń	3	6
Suma:	45	42

	Stacjonarne		Niestacjonarne	
	min	max	min	max
Sugerowana liczba punktów ECTS dla przedmiotu (min-max)	1	1	1	1
Liczba punktów ECTS zgodnie z planem studiów	2		2	

Literatura podstawowa

Tytuł	Autorzy (nazwisko, inicjał imienia)	Wydawnictwo	Miejsce wydania	Rok wydania
Rola ZZL w kreowaniu innowacyjności organizacji	red. Borkowska S.	Wyd. C.H. Beck	Warszawa	2010
Stymulowanie innowacyjności pracowników. Problemy praktyczne	Pietroń-Pyszczek A., Piwowar-Sulej K.	Wyd. MARINA	Wrocław	2013
Liderzy innowacyjności	Deschamps J.Ph.	Wolters Kluwer business	Warszawa	2010

Literatura uzupełniająca

Tytuł	Autorzy (nazwisko, inicjał imienia)	Wydawnictwo	Miejsce wydania	Rok wydania
Zachowania innowacyjne w pracy. Wybrane zagadnienia teoretyczne i praktyczne	Wojtczuk-Turek A.	Difin	Warszawa	2012
Organizacja zachowań zespołowych	red. Rutka R., P. Wróbel P.	PWE	Warszawa	2012
Kształtowanie motywacji wewnętrznej. Koszty jakości i ryzyko	Lipka A., Król M., Waszczak S., Winnicka-Wejs A.	Difin	Warszawa	2010
Motywowanie pracowników. Wskazówki dla menedżerów. Wydanie drugie rozszerzone	Pietroń-Pyszczek A.	Wyd. MARINA	Wrocław	2015

Prowadzący

Tytuł naukowy	Imię	Nazwisko	Forma zajęć	Telefon	Email	Strona WWW	Budynek i pok	Jednostka organizacyjna
dr	Agata	Pietroń-Pyszczek	W	71 3680411	agata.pietron-pyszczek@ue.wroc.pl		D, 124	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych
dr	Katarzyna	Piwowar-Sulej	C	71 3680411	katarzyna.piwowar@ue.wroc.pl		D, 123	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych