

Załącznik
do Uchwały Senatu UEK nr T.0022.112.2025
z dnia 18 grudnia 2025 roku

PROGRAM STUDIÓW PODYPLOMOWYCH

Zarządzanie zespołem – studia menedżerskie

1. Adresaci studiów:

Studia skierowane są do osób, które zajmują stanowiska menedżerskie i zarządzają zespołami pracowników w różnego typu organizacjach, zarówno prywatnych, jak i publicznych. Studia są skierowane głównie do:

- Menedżerów zarządzających zespołami pracowników na różnych poziomach struktury organizacyjnej.
- Właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw.
- Osób planujących założyć własną działalność gospodarczą.

2. Cel studiów:

Głównymi celami realizowanych studiów są: zapoznanie słuchaczy z zagadnieniami dotyczącymi budowania zespołów, przekazanie wiedzy i rozwój umiejętności dotyczących zarządzania zespołami pracowników oraz rozwój umiejętności umożliwiających efektywne pełnienie funkcji menedżerskich.

Cel pierwszy osiągnięty zostanie poprzez przekazanie wiedzy dotyczącej strukturyzacji pracy, definiowania pożądanych kompetencji oraz pozyskiwania pracowników.

Cel drugi osiągnięty zostanie dzięki przekazaniu kompleksowej wiedzy i rozwojowi umiejętności związanych z procesami personalnymi realizowanymi w zarządzaniu zespołami.

Cel trzeci zostanie osiągnięty poprzez przekazanie wiedzy i rozwój umiejętności związanych z budowaniem efektywności osobistej i kreowaniem postaw proefektywnościowych.

Program studiów uwzględnia również spotkania z praktykami, którzy realizować będą warsztaty ukierunkowane na rozwój umiejętności związanych z realizacją konkretnych zadań odnoszących się do zarządzania zespołem.

3. Program studiów:

L.P.	NAZWA PRZEDMIOTU	LICZBA GODZIN	PUNKTY ECTS
------	------------------	------------------	----------------

1.	Autoprezentacja i wywieranie wpływu	12	2
2.	Budowanie zespołów	12	2
3.	Indywidualne formy rozwoju pracowników	6	1
4.	Organizacje inkluzywne	6	1
5.	Motywowanie i benefity pozafinansowe	6	1
6.	Negocjacje	6	1
7.	Ocenianie pracowników	6	1
8.	Planowanie działań rozwojowych	6	1
9.	Planowanie pracy i zarządzanie czasem	6	1
10.	Pozyskiwanie pracowników	15	3
11.	Prawo pracy - perspektywa menedżera	6	1
12.	Profilowanie kompetencji pracowników	6	1
13.	Przywództwo i style zarządzania	6	1
14.	Radzenie sobie ze stresem	6	1
15.	Strategiczne zarządzanie organizacjami	6	1
16.	Warsztaty - prowadzenie rozmów motywujących	6	1
17.	Warsztaty - prowadzenie rozmów oceniających	6	1
18.	Warsztaty - prowadzenie rozmów rozwojowych	6	1
19.	Warsztaty - przygotowanie projektu	12	4
20.	Warsztaty extended disc + konsultacje indywidualne	6	1
21.	Warsztaty prowadzenie wywiadów selekcyjnych	6	1
22.	Wynagradzanie i premiowanie pracowników	6	1
23.	Zarządzanie konfliktem	6	1
	Razem	165	30

4. Czas trwania studiów oraz liczba godzin:

Wymiar godzin studiów podyplomowych to 165 godzin. Czas trwania studiów podyplomowych to dwa semestry. Język wykładowy: polski lub angielski. Zajęcia odbywać się będą w piątki, soboty lub niedziele w formie stacjonarnej lub zdalnej lub mieszanej.

5. Warunki oraz sposób zaliczenia studiów:

Zaliczenia semestrów odbywają się w formie egzaminów semestralnych. Na zakończenie studiów uczestnicy przystępują do egzaminu końcowego. Ukończenie studiów wymaga uzyskania pozytywnych ocen ze wszystkich egzaminów oraz udziału w zajęciach. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności uczestnik ustala warunki zaliczenia indywidualnie z prowadzącym.

6. Efekty uczenia się:

Efekty uczenia się dla studiów podyplomowych

Jednostka prowadząca:	Krakowska Szkoła Biznesu UEK	
Nazwa studiów podyplomowych:	<i>Zarządzanie zespołem – studia menedżerskie</i>	
Dziedzina nauki:	Nauki społeczne	
Profil studiów:	ogólnoakademicki	
Poziom PRK	7	
Poziom studiów:	podyplomowe	
Liczba semestrów:	2	
Symbol efektu uczenia się dla kierunku	Opis efektów uczenia się	Odniesienie do charakterystyk efektów uczenia się
P_W (WIEDZA) Absolwent zna i rozumie:		
ZZSM_W1	w pogłębionym stopniu teorie i koncepcje oraz zależności ekonomiczno–społeczne, stanowiące zaawansowaną wiedzę z zakresu zarządzania zespołem, właściwą dla kierunku studiów podyplomowych.	P7S_WG
ZZSM_W2	w pogłębionym stopniu główne tendencje i kierunki zmian w odniesieniu do zarządzania zespołami we współczesnych organizacjach.	P7S_WG
ZZSM_W3	w pogłębionym stopniu czynniki kształtujące funkcjonowanie zespołów i ich wpływ na efektywność pracy.	P7S_WG
ZZSM_W4	w pogłębionym stopniu prawne, organizacyjne i etyczne uwarunkowania wykonywania działalności zawodowej w ramach studiowanego kierunku studiów podyplomowych.	P7S_WK
ZZSM_W5	w pogłębionym stopniu rolę menedżera we wspieraniu organizacji w realizacji jej celów poprzez efektywne zarządzanie zespołem.	P7S_WK
P_U (UMIEJĘTNOŚCI) Absolwent potrafi:		
ZZSM_U1	wykorzystać posiadaną wiedzę do twórczego formułowania i rozwiązywania złożonych oraz niestandardowych problemów związanych z zarządzaniem pracownikami, wdrażania kreatywnych i innowacyjnych rozwiązań.	P7S_UW
ZZSM_U2	prawidłowo interpretować i wyjaśniać zjawiska oraz procesy w odniesieniu do zagadnień związanych funkcjonowaniem zespołów w organizacji.	P7S_UW
ZZSM_U3	komunikować się na tematy związane z zarządzaniem zespołem ze zróżnicowanym i szerokim kręgiem odbiorców.	P7S_UK
ZZSM_U4	kierować pracą zespołu, współdziałać z innymi osobami w ramach prac zespołowych, przyjmując postawę lidera, motywować i inspirować członków zespołu do aktywności.	P7S_UO

ZZSM_U5	samodzielnie zarządzać swoim rozwojem osobistym w zakresie samodoskonalenia oraz dalszego pogłębiania wiedzy oraz inspirować do tego innych.	P7S_UU
P_K (KOMPETENCJE SPOŁECZNE) Absolwent jest gotów do:		
ZZSM_K1	dokonywania krytycznej oceny posiadanej wiedzy i odbieranych treści, w szczególności z zakresu zarządzania zespołem.	P7S_KK
ZZSM_K2	uznawania znaczenie wiedzy w rozwiązywaniu problemów praktycznych oraz korzystania z opinii ekspertów w przypadku trudności z samodzielnym rozwiązaniem problemów w zarządzaniu zespołem.	P7S_KK
ZZSM_K3	wypełniania zobowiązań społecznych oraz inspirowania i organizowania działalności na rzecz środowiska społecznego.	P7S_KO
ZZSM_K4	inicjowania działań na rzecz interesu publicznego, myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy.	P7S_KO
ZZSM_K5	pełnienia ról zawodowych przy uwzględnieniu zmieniających się potrzeb społecznych i organizacyjnych oraz przestrzegania etosu zawodu i zasad z nim związanych.	P7S_KR

Objaśnienia oznaczeń w symbolach dotyczących kierunku studiów podyplomowych:

ZZSM - kierunek studiów podyplomowych nazwa kierunku **Zarządzanie Zespołem – studia menedżerskie**

- W – kategoria wiedzy
- U – kategoria umiejętności
- K – kategoria kompetencji społecznych
- 1, 2, 3 i kolejne – numer efektu uczenia się

Objaśnienia oznaczeń w odniesieniach do charakterystyk efektów uczenia się

- P – poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK)
- P7S – charakterystyka drugiego stopnia poziomu 7 PRK

P7U_W – charakterystyka uniwersalna (WIEDZA):

- P7S_WG – charakterystyka drugiego stopnia (zakres i głębia)
- P7S_WK – charakterystyka drugiego stopnia (kontekst)

P7U_U – charakterystyka uniwersalna (UMIEJĘTNOŚCI):

- P7S_UW – charakterystyka drugiego stopnia (wykorzystanie wiedzy)
- P7S_UK – charakterystyka drugiego stopnia (komunikowanie się)
- P7S_UO – charakterystyka drugiego stopnia (organizacja pracy)
- P7S_UU – charakterystyka drugiego stopnia (uczenie się)

P7U_K – charakterystyka uniwersalna (KOMPETENCJE SPOŁECZNE):

- P7S_KK – charakterystyka drugiego stopnia (oceny/krytyczne podejście)
- P7S_KO – charakterystyka drugiego stopnia (odpowiedzialność)
- P7S_KR – charakterystyka drugiego stopnia (rola zawodowa)

Skrócone karty przedmiotów

Nazwa przedmiotu
Autoprezentacja i wywieranie wpływu
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie techniki wywierania wpływu (ZZSM_W2)• Student zna i rozumie rolę menedżera w komunikowaniu celów organizacyjnych i zespołowych (ZZSM_W5)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi skutecznie komunikować się z pracownikami (ZZSM_U3)• Student potrafi doskonalić kanały i narzędzia komunikowania się z zespołem oraz doskonalić swój wizerunek jako menedżera (ZZSM_U5)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do inspirowania podwładnych do podejmowania działań na rzecz organizacji (ZZSM_K3)• Student jest gotów do reprezentowania zespołu i prezentowania jego oczekiwań innym (ZZSM_K4)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Autoprezentacja i autorytet w roli biznesowej - definicje, znaczenie, współczesne podejścia do prezentowania roli zawodowej, czynniki budujące wiarygodność.2. Budowanie autorytetu w relacjach zawodowych - autorytet jako element wpływu społecznego, rola autorytetu w skuteczności współpracy i komunikacji.3. Prezentowanie roli biznesowej - narzędzie Team Canvas do opisywania ról, kompetencji i wartości, formułowanie krótkiego, perswazyjnego przedstawienia siebie.4. Źródła władzy i typy autorytetu - model French & Raven – wpływ wynikający z wiedzy, relacji, pozycji i kompetencji, identyfikacja własnych źródeł wpływu.5. Budowanie perswazyjnego przekazu - zasady storytellingu w komunikacji biznesowej, struktury narracyjne wspierające wiarygodność i wpływ,6. Dzielenie się wiedzą jako narzędzie budowania autorytetu - ekspertyza jako fundament wpływu, prezentowanie wiedzy w sposób angażujący odbiorców.

Nazwa przedmiotu
Budowanie zespołu
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie uwarunkowania zarządzania zespołem we współczesnych organizacjach (ZZSM_W1)• Student zna i rozumie rolę menedżera w realizacji celów strategicznych organizacji (ZZSM_W5)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi budować zespół w sposób umożliwiający realizację zakładanych dla niego celów (ZZSM_U1)• Student potrafi komunikować się z interesariuszami na temat spraw związanych z funkcjonowaniem zespołu (ZZSM_U3)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do pogłębionej analizy zależności w zespole i poszukiwania informacji umożliwiających usprawnienie jego funkcjonowania (ZZSM_K3)• Student jest gotów do wspierania pożądaných postaw u pracowników ukierunkowanych na realizację zakładanych celów (ZZSM_K4)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Istota pracy zespołowej i jej charakterystyka.2. Wymiar kulturowy i jego znaczenie w pracy zespołowej.3. Wspólnota celów a efektywność pracy zespołu.4. Problem ról w zespołach.5. Ustalenie podstawowych zasad pracy w zespołach.6. Cykl życia zespołu a powstanie dysfunkcji w pracy zespołowej.

Nazwa przedmiotu
Indywidualne formy rozwoju pracowników
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student zna i rozumie zmiany oczekiwań pracowników w zakresie wsparcia ich rozwoju (ZZSM_W2) • Student zna i rozumie rolę menedżera w doskonaleniu kompetencji pracowników (ZZSM_W5) <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student potrafi identyfikować indywidualne potrzeby rozwojowe pracowników (ZZSM_U2) • Student potrafi dobrać i zaplanować ścieżkę rozwoju dla indywidualnych pracowników tak by wspierać ich efektywność i motywację (ZZSM_U4) <p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student jest gotów do poszukiwania wiedzy eksperckiej w celu zapewnienia możliwości rozwoju podległym pracownikom (ZZSM_K2) • Student jest gotów do podejmowania działań ukierunkowanych na kształtowanie pożądanych postaw pracowników (ZZSM_K3)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dynamika zespołu – model rozwoju grupy według B. Tuckmana (forming, storming, norming, performing). 2. Style przywództwa w ujęciu sytuacyjnym – model Hersey’a i Blancharda. 3. Macierz motywacji i umiejętności (Skill/Will Matrix) – diagnoza poziomu rozwoju pracownika i dobór adekwatnych działań menedżerskich. 4. Indywidualne formy pracy z pracownikiem: kierowanie i nadzorowanie, coaching menedżerski, mentoring, delegowanie zadań i odpowiedzialności, indywidualne plany rozwoju (IDP – Individual Development Plans). 5. Praktyczne zastosowanie modeli w planowaniu rozwoju członków zespołu – analiza przypadków i symulacje. Cykl życia zespołu a powstanie dysfunkcji w pracy zespołowej.

Nazwa przedmiotu
Organizacje inkluzywne
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie zagadnienia związane z różnorodnością zatrudnienia (ZZSM_W1)• Student zna i rozumie prawne, organizacyjne i etyczne uwarunkowania zarządzania zróżnicowanym zespołem pracowników (ZZSM_W4)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi tworzyć inkluzywne rozwiązania w zakresie zarządzania zespołem (ZZSM_U1)• Student potrafi identyfikować wpływ różnic w zespole na jego dynamikę i funkcjonowanie (ZZSM_U2)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do wspierania rozwiązań inkluzywnych w organizacji (ZZSM_K3)• Student jest gotów do zapewnienia podległym pracownikom warunków pracy uwzględniających ich różnorodność (ZZSM_K5)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Kultura organizacyjna – model E. Scheina2. Globalne trendy oraz ich wpływ na różnorodność w miejscu pracy3. Wyzwania w obszarze zarządzania różnorodnością4. Teoria tożsamości społecznej5. Inkluzywność – dobre praktyki

Nazwa przedmiotu
Motywowanie i benefity pozafinansowe
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie teorie motywowania pracowników (ZZSM_W1)• Student zna i rozumie czynniki wpływające na zróżnicowane potrzeby i oczekiwania pracowników (ZZSM_W3)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi opracowywać i wdrażać sposoby motywowania pracowników uwzględniające ich indywidualne potrzeby (ZZSM_U1)• Student potrafi budować odpowiedni klimat do współpracy w zespole (ZZSM_U4)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do kształtowania środowiska pracy zgodnie z oczekiwaniami pracowników (ZZSM_K3)• Student jest gotów do motywowania podległych pracowników z poszanowaniem zasad społecznych (ZZSM_K5)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Współczesne podejście do motywowania pracowników2. Koncepcja wspierającego środowiska pracy3. Badanie satysfakcji z pracy4. Rola menedżera w motywowaniu pracowników5. Motywowanie różnych typów pracowników6. Różnice generacyjne w oczekiwaniach względem pracy

Nazwa przedmiotu
Negocjacje
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student zna i rozumie dynamikę zmian dotyczących znaczenia poszczególnych kategorii zasobów w funkcjonowaniu zespołów (ZZSM_W2) • Student zna i rozumie uwarunkowania prowadzenia negocjacji w organizacjach (ZZSM_W4) <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student potrafi identyfikować oczekiwania różnych grup interesariuszy w celu prowadzenia negocjacji (ZZSM_U2) • Student potrafi prowadzić negocjacje dotyczące różnych aspektów funkcjonowania zespołu z interesariuszami (ZZSM_U3) <p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student jest gotów do prowadzenia negocjacji w sposób zgodny z celami organizacji i zespołu (ZZSM_K4) • Student jest gotów do przestrzegania zasad etycznych w trakcie procesu negocjacji (ZZSM_K5)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie do negocjacji: definicje, modele, warunki skutecznych rozmów. 2. Różnice między negocjacjami handlowymi a negocjacjami w sytuacjach konfliktowych. 3. Emocje, potrzeby i napięcia jako tło negocjacji w zespołach. 4. Gra symulacyjna – negocjacje w warunkach ograniczonego zaufania. 5. Matryca kontroli negocjacji wg Willema Mastenbroeka. 6. Przygotowanie mentalne i instrumentalne do negocjacji. 7. Zasady negocjowania wg Kremlowskiej Szkoły Negocjacji – przeciwdziałanie presji w negocjacjach.

Nazwa przedmiotu
Ocenianie pracowników
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie zasady i narzędzia stosowane w procesie oceniania pracowników (ZZSM_W1)• Student zna i rozumie uwarunkowania realizacji procesu oceniania w organizacjach (ZZSM_W4)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi przekazywać informacje na temat przebiegu procesu oceniania w organizacji (ZZSM_U3)• Student potrafi pozyskiwać informacje dotyczące pracy podwładnych z różnych źródeł w celu dokonania ich rzetelnej oceny (ZZSM_U4)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do pogłębionej analizy posiadanych informacji w celu zapewnienia obiektywizmu w ocenie pracowników (ZZSM_K1)• Student jest gotów do przestrzegania zasad etycznych podczas oceniania pracowników (ZZSM_K5)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Wprowadzenie do oceny pracowniczej.2. Istota i znaczenie oceny pracowniczej.3. Zmieniające się podejście do oceny pracowniczej w organizacjach. W kierunku zarządzania efektywnością pracy Performance Management (PM)4. Podmioty oceniające.5. Determinanty efektywności pracowniczej.

Nazwa przedmiotu
Planowanie działań rozwojowych
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie zasady oczekiwania organizacji w zakresie kompetencji pracowników (ZZSM_W2)• Student zna i rozumie rolę menedżera w kształtowaniu programów rozwoju pracowników (ZZSM_W5)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi przygotowywać i realizować programy rozwoju pracowników (ZZSM_U1)• Student potrafi wykorzystywać wiedzę i doświadczenie różnych osób w zapewnianiu pracownikom możliwości doskonalenia kompetencji (ZZSM_U4)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do tworzenia warunków pracy wspierających proces rozwoju (ZZSM_K3)• Student jest gotów do podejmowania działań ukierunkowanych na rozwój pracowników (ZZSM_K5)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Model planowania działań rozwojowych w firmie2. Metody identyfikacji i analizy potrzeb rozwojowych3. Wykorzystanie informacji z ocen okresowych w celu określenia potencjalnych działań rozwojowych4. Przygotowanie ankiety do badania potrzeb rozwojowych5. Opracowanie indywidualnego planu rozwoju dla pracownika

Nazwa przedmiotu
Planowanie pracy i zarządzanie czasem
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie zmiany związane z organizacją czasu pracy we współczesnych organizacjach (ZZSM_W2)• Student zna i rozumie wpływ pracy zdalnej a także oczekiwań pracowników na organizację czasu pracy (ZZSM_W3)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi identyfikować priorytety przy planowaniu pracy (ZZSM_U2)• Student potrafi wykorzystywać wiedzę dotyczącą organizacji pracy własnej do podnoszenia efektywności działania (ZZSM_U5)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do wprowadzania zmian w organizacji pracy w celu usprawnienia funkcjonowania zespołów (ZZSM_K4)• Student jest gotów do wprowadzenia elastycznych form świadczenia pracy w celu zaspokojenia oczekiwań pracowników (ZZSM_K5)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Metody identyfikacji czynności niezbędnych do realizacji zadania2. Diagram priorytetów3. Szacowanie czasu trwania czynności4. Metody ustalania priorytetów dla zadań5. Zasady planowania dnia pracy6. Krzywa aktywności dobowej7. Prokrastynacja

Nazwa przedmiotu
Pozyskiwanie pracowników
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie znaczenie odpowiedniego doboru pracowników dla zapewnienia oczekiwanego funkcjonowania zespołu (ZZSM_W3)• Student zna i rozumie rolę menedżera w procesie pozyskiwania pracowników (ZZSM_W5)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi wskazać wpływ jakości procesu rekrutacji i selekcji na funkcjonowanie zespołu (ZZSM_U2)• Student potrafi współpracować z innymi w celu stworzenia i realizacji odpowiedniego procesu pozyskiwania pracowników (ZZSM_U4)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do wykorzystywania wiedzy i doświadczenia innych w podejmowaniu decyzji dotyczących zatrudnienia (ZZSM_K2)• Student jest gotów do przestrzegania norm prawnych i etycznych w procesie pozyskiwania pracowników (ZZSM_K5)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Wprowadzenie do zagadnienia pozyskiwania pracowników2. Analiza zasobów ludzkich oraz analiza pracy i jej miejsce w zatrudnianiu3. Planowanie jako element rekrutacji4. Narzędzia skutecznej selekcji5. Wykorzystanie procedur AC, grywalizacja, Social Media i AI w procesie pozyskiwania pracowników6. Wprowadzenie do organizacji

Nazwa przedmiotu
Prawo pracy
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student zna i rozumie prawne uwarunkowania pracy menedżera (ZZSM_W4) • Student zna i rozumie rolę menedżera w zapewnianiu zgodności działania organizacji z przepisami prawa (ZZSM_W5) <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student potrafi wykorzystać wiedzę prawną do rozwiązywania problemów w zespole (ZZSM_U1) • Student potrafi interpretować sytuacje występujące w zespole z perspektywy prawnej (ZZSM_U2) <p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student jest gotów do wykorzystywania wiedzy z zakresu prawa i doświadczenia innych w podejmowaniu decyzji menedżerskich (ZZSM_K2) • Student jest gotów do przestrzegania norm prawnych i etycznych (ZZSM_K3)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none"> 1. Prawo pracy w organizacji – po co menedżerowi znajomość przepisów? 2. Nawiązanie stosunku pracy i formy zatrudnienia 3. Rozwiązanie stosunku pracy – jak uniknąć błędów formalnych 4. Pozapracownicze formy zatrudnienia 5. Podstawowe obowiązki pracodawcy i pracownika 6. Czas pracy – planowanie, ewidencja, nadgodziny 7. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia 8. Zarządzanie nieobecnościami pracowników 9. Dyscyplina pracy i odpowiedzialność pracownicza 10. Odpowiedzialność menedżera i dobre praktyki zgodności (compliance)

Nazwa przedmiotu
Profilowanie kompetencji pracowników
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie istotę i znaczenie kompetencji w realizacji procesów personalnych w organizacji (ZZSM_W1)• Student zna i rozumie znaczenie odpowiedniego zdefiniowania kompetencji dla funkcjonowania zespołów (ZZSM_W3)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi opracować profil kompetencyjny dla stanowiska pracy (ZZSM_U1)• Student potrafi współpracować z innymi w celu optymalnego wykorzystania kompetencji pracowników (ZZSM_U4)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do doskonalenia systemu zarządzania kompetencjami w organizacji (ZZSM_K1)• Student jest gotów do korzystania z wiedzy innych osób, komórek w organizacji w celu optymalnego wykorzystania kompetencji pracowników (ZZSM_K2)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Pojęcie i komponenty kompetencji2. Metody definiowania kompetencji3. Opracowanie profilu kompetencyjnego dla stanowiska pracy4. Definiowanie kompetencji z wykorzystaniem analizy funkcjonalnej i behawioralnej5. Wyznaczniki behawioralne6. Opisy kompetencji7. Skale oceny kompetencji8. Podejścia do tworzenia modeli kompetencyjnych



Nazwa przedmiotu
Przywództwo i style zarządzania
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie teorie i źródła przywództwa (ZZSM_W1)• Student zna i rozumie role i zadania menedżerów we współczesnych organizacjach (ZZSM_W5)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi komunikować się z różnymi osobami z uwzględnieniem kontekstu sytuacyjnego (ZZSM_U3)• Student potrafi skutecznie realizować zadania związane z planowaniem i organizowaniem pracy, jej kontrolowaniem i motywowaniem pracowników (ZZSM_U4)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do samooceny swoich kompetencji jako menedżera (ZZSM_K1)• Student jest gotów do podejmowania działań przedsiębiorczych wspierających zarządzanie zespołem (ZZSM_K4)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Istota przywództwa i stylów kierowania2. Kontekst przywództwa3. Źródła władzy i jej stosowanie w organizacji4. Różne koncepcje przywództwa5. Warunki skutecznego przywództwa6. Wyzwania w obszarze przywództwa

Nazwa przedmiotu
Radzenie sobie ze stresem
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie główne tendencje dotyczące warunków i sposobu pracy we współczesnych organizacjach (ZZSM_W2)• Student zna i rozumie czynniki powodujące stres w miejscu pracy (ZZSM_W3)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi organizować pracę zespołu w sposób minimalizujący pojawienie się stresu (ZZSM_U4)• Student potrafi identyfikować źródła stresu w swojej pracy i minimalizować jego negatywne oddziaływanie (ZZSM_U5)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do korzystania ze wsparcia innych osób w celu minimalizowania negatywnych skutków stresu w miejscu pracy (ZZSM_K2)• Student jest gotów do wspierania innych osób w radzeniu sobie z sytuacjami trudnymi w miejscu pracy (ZZSM_K3)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Wprowadzenie do problematyki stresu2. Diagnoza własnych reakcji stresowych3. Zarządzanie stresem i techniki regulacji4. Bezpieczeństwo psychologiczne w środowisku pracy5. Rola lidera i menedżera w redukowaniu stresu organizacyjnego

Nazwa przedmiotu
Strategiczne zarządzanie organizacjami
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student zna i rozumie założenia i koncepcje związane z zarządzaniem strategicznym (ZZSM_W2) • Student zna i rozumie rolę menedżera w zapewnianiu realizacji strategicznych założeń organizacji (ZZSM_W5) <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student potrafi kaskadować cele strategiczne na cele i zadania zespołu (ZZSM_U1) • Student potrafi identyfikować czynniki wspierające lub ograniczające możliwość realizacji strategicznych założeń przez zespół (ZZSM_U2) <p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student jest gotów do ciągłego analizowania efektywności swojej pracy w kontekście celów strategicznych (ZZSM_K1) • Student jest gotów do wdrażania innowacyjnych rozwiązań w zespole wspierających realizację strategii organizacji (ZZSM_K4)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none"> 1. Myślenie strategiczne – istota, logika, ewolucja podejścia do strategii w organizacjach. 2. Świat VUCA i BANI – konsekwencje dla procesów decyzyjnych i zarządzania. 3. P.E.S.T.L.E. – analiza makrootoczenia organizacji: identyfikacja trendów i kluczowych czynników wpływu (politycznych, ekonomicznych, społecznych, technologicznych, prawnych i środowiskowych). 4. VRIO – ocena potencjału wewnętrznego organizacji z perspektywy przewagi strategicznej. 5. Wybory strategiczne (model Choice Cascade). 6. Formułowanie kierunków rozwoju – od przesłanek strategicznych do celów. 7. OKR i KPI – współczesne metody przekładania strategii na działania i mierniki rezultatów. 8. Dot voting i inne metody priorytetyzacji działań strategicznych. 9. Od planu do wdrożenia – jak budować zwinność strategiczną i zaangażowanie zespołów w realizację strategii.

Nazwa przedmiotu
Warsztaty – prowadzenie rozmów motywacyjnych
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie czynniki motywujące pracowników (ZZSM_W3)• Student zna i rozumie rolę menedżera w budowaniu zaangażowania pracowników (ZZSM_W5)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi prowadzić zaplanować i przeprowadzić rozmowę motywującą (ZZSM_U4)• Student potrafi analizować skuteczność podejmowanych przez siebie działań motywacyjnych wobec pracowników (ZZSM_U5)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów współpracować z innymi przy budowaniu zaangażowania pracowników (ZZSM_K2)• Student jest gotów do tworzenia środowiska pracy wspierającego pozytywne relacje w zespole (ZZSM_K5)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Trudne rozmowy w pracy lidera – definicja, znaczenie, najczęstsze wyzwania komunikacyjne.2. Sześć grup zakłóceń wydajności – analiza przyczyn spadku efektywności i zaangażowania pracowników.3. Cztery blokery wydajności – jak rozpoznawać i usuwać bariery utrudniające działanie.4. Radzenie sobie z zakłóceniami i blokerami – strategie komunikacyjne i zarządcze.5. Umiejętności coachingowe w pracy lidera6. Cel, znaczenie i struktura rozmowy motywującej,7. Plan działań 30–60–90 dni – wdrożenie efektów rozmowy motywującej w praktyce zawodowej.

Nazwa przedmiotu
Warsztaty – prowadzenie rozmów oceniających
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie zasady oceniania pracowników i prowadzenia rozmów oceniających (ZZSM_W3)• Student zna i rozumie rolę menedżera w przekazywaniu informacji zwrotnej pracownikom (ZZSM_W5)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi prowadzić zaplanować i przeprowadzić rozmowę oceniającą z pracownikami (ZZSM_U4)• Student potrafi modyfikować i doskonalić sposoby przekazywania informacji zwrotnych pracownikom (ZZSM_U5)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów współpracować z innymi przy ocenianiu pracy podwładnych (ZZSM_K2)• Student jest gotów do kształtowania systemu ocen w zgodzie z obowiązującymi w firmie normami (ZZSM_K5)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Zasady oceniania kompetencji2. Ocenianie kompetencji na podstawie obserwacji3. Etapy prowadzenia rozmów oceniających4. Błędy w rozmowach oceniających5. Postawy pracowników wobec ocen6. Przygotowanie uzasadnienia ocen7. Symulacja rozmowy z pracownikiem



Nazwa przedmiotu
Warsztaty – prowadzenie rozmów rozwojowych
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie zasady prowadzenia rozmów rozwojowych i dyscyplinujących (ZZSM_W3)• Student zna i rozumie rolę menedżera w doskonaleniu kompetencji pracowników (ZZSM_W5)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi prowadzić zaplanować i przeprowadzić rozmowę rozwojową z pracownikami (ZZSM_U4)• Student potrafi modyfikować i doskonalić sposoby doskonalenia kompetencji pracowników pracownikom (ZZSM_U5)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów tworzyć rozwiązania wspierające rozwój pracowników w organizacji (ZZSM_K3)• Student jest gotów do planowania rozwoju pracowników zgodnie z obowiązującymi w firmie normami (ZZSM_K5)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Wydajność pracownika – definicja, czynniki wpływające na efektywność, zakłócenia i bariery w wydajności.2. Cykl zarządzania wynikami (Performance Management Cycle): planowanie – monitorowanie – ocenianie – rozwój.3. Cel, znaczenie i struktura rozmowy rozwojowej4. Cel, znaczenie i struktura rozmowy dyscyplinującej5. Rola menedżera jako partnera w rozwoju pracownika.

Nazwa przedmiotu
Warsztaty – przygotowanie projektu
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie zasady tworzenia projektów organizacyjnych (ZZSM_W2)• Student zna i rozumie uwarunkowania wdrażania projektów organizacyjnych w organizacji (ZZSM_W3)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi identyfikować obszary, które mogą stanowić przedmiot zmiany (ZZSM_U2)• Student potrafi pozyskiwać wiedzę niezbędną do opracowywania projektów zmian organizacyjnych (ZZSM_U5)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów inicjować zmiany w organizacji poprzez wdrażanie nowych rozwiązań (ZZSM_K4)• Student jest gotów do przygotowywania projektów zmian w sposób zgodny z normami społecznymi i organizacyjnymi (ZZSM_K5)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Metody badań jakościowych i ilościowych2. Zakres i specyfika projektów organizacyjnych w obszarze zarządzania zespołem3. Etapy wdrażania zmian w organizacji.4. Przygotowanie projektu zmian organizacyjnych5. Prezentacja projektu

Nazwa przedmiotu
Warsztaty Extended Disc + rozmowa indywidualna
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student zna i rozumie zmiany w postawach i oczekiwaniach pracowników (ZZSM_W2) • Student zna i rozumie znaczenie wiedzy o stylach osobowości w budowaniu efektywnych zespołów (ZZSM_W5) <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student potrafi dobrać styl komunikowania się do typu odbiorcy (ZZSM_U3) • Student potrafi pozyskiwać wiedzę niezbędną do dopasowania stylu zarządzania do osobowości podwładnych (ZZSM_U5) <p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Student jest gotów do ciągłego analizowania poziomu dopasowania podejmowanych działań do potrzeb i oczekiwań zespołu (ZZSM_K1) • Student jest gotów do uzyskiwania wsparcia od innych osób w celu wdrożenia optymalnych sposobów zarządzania swoim zespołem (ZZSM_K2)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none"> 1. Model Extended DISC – geneza, założenia i znaczenie w kontekście zarządzania ludźmi. 2. Cztery style zachowań: D (Dominance), I (Influence), S (Steadiness), C (Compliance) – charakterystyka, motywatory, stresory, typowe zachowania. 3. Rozpoznawanie własnego stylu – autorefleksja i praktyczne ćwiczenia. 4. Komunikacja z różnymi stylami – jak mówić, żeby być słyszany. 5. Dopasowanie stylu przywództwa do potrzeb zespołu. 6. Extended DISC w praktyce menedżerskiej – motywowanie, feedback, współpraca. 7. Trudne sytuacje i konflikty stylów – jak zamieniać różnice w synergę. 8. Refleksja końcowa: jak wykorzystać wiedzę o stylach do zwiększenia efektywności własnej i zespołowej 9. Autodiagnoza i indywidualny feedback

Nazwa przedmiotu
Warsztaty – prowadzenie wywiadów selekcyjnych
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie zasady prowadzenia wywiadów selekcyjnych (ZZSM_W3)• Student zna i rozumie rolę menedżera w realizacji procesu selekcji pracowników (ZZSM_W5)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi współpracować z innymi osobami przy prowadzeniu selekcji kandydatów do pracy (ZZSM_U4)• Student potrafi samodzielnie przygotowywać wywiady selekcyjne (ZZSM_U5)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do wykorzystywania profesjonalnych technik prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych (ZZSM_K2)• Student jest gotów do prowadzenia naboru pracowników zgodnie z przyjętymi zasadami (ZZSM_K5)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Wywiad selekcyjny jako etap procesu pozyskiwania pracowników2. Planowanie i organizacja wywiadu – cele, termin, czas trwania3. Przygotowanie się do wywiadu4. Budowanie atmosfery spotkania5. Wywiad behawioralny – pytania diagnozujące kompetencje i talenty6. Ocena motywacji i stopnia dopasowania kandydata7. Rozmowa o wynagrodzeniu8. Trudne/zakazane pytania9. Podejmowanie decyzji dotyczących zatrudnienia na podstawie informacji

Nazwa przedmiotu
Wynagradzanie i premiowanie pracowników
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie znaczenie systemu wynagradzania i premiowania w budowaniu efektywności zespołów (ZZSM_W3)• Student zna i rozumie uwarunkowania wdrażania i stosowania systemów wynagradzania i premiowania w organizacjach (ZZSM_W4)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi dobierać sposoby premiowania pracowników by zwiększać ich zaangażowanie (ZZSM_U1)• Student potrafi opracowywać i wdrażać systemy wynagradzania i premiowania w taki sposób by zwiększać efektywność pracy zespołu (ZZSM_U5)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów krytycznej analizie rozwiązań w zakresie premiowania i wynagradzania stosowanych w organizacji (ZZSM_K1)• Student jest gotów do poszukiwania opracowań i najlepszych praktyk w zakresie wynagradzania i premiowania w celu optymalizacji rozwiązań stosowanych w firmie (ZZSM_K2)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Strategia firmy, a strategia wynagradzania2. Funkcje wynagrodzenia3. Wynagrodzenie a motywacja4. Wynagrodzenie w kodeksie pracy i orzecznictwie sądów5. Koncepcja Łącznych Korzyści z Pracy6. Wartościowanie pracy7. Benchmarking wynagrodzeń8. Dyrektywa dot. transparentości wynagrodzeń (2023/970)

Nazwa przedmiotu
Zarządzanie konfliktem
Język prowadzenia zajęć
Język polski lub angielski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: <ul style="list-style-type: none">• Student zna i rozumie czynniki mogą stanowić źródło konfliktu w organizacji (ZZSM_W1)• Student zna i rozumie rolę menedżera w rozwiązywaniu sytuacji spornych (ZZSM_W5)
Umiejętności: <ul style="list-style-type: none">• Student potrafi identyfikować symptomy wskazujące na pojawianie się konfliktu i przeciwdziałać jego eskalacji (ZZSM_U2)• Student potrafi rozwiązywać sytuacje problemowe poprzez otwartą komunikację (ZZSM_U3)
Kompetencje społeczne: <ul style="list-style-type: none">• Student jest gotów do reprezentowania interesów zespołu w sytuacjach konfliktowych (ZZSM_K3)• Student jest gotów do poszukiwania nowych inspirujących rozwiązań sytuacji konfliktowych (ZZSM_K4)
Treści programowe przedmiotu
<ol style="list-style-type: none">1. Pojęcie i natura konfliktu w zespole: definicje psychologiczne, socjologiczne i organizacyjne.2. Rodzaje konfliktów i ich źródła w środowisku pracy.3. Dynamika reakcji konfliktowej (analiza emocji, przekonań, strategii).4. Błędne koło konfliktu i jego symptomy w zespole.5. Rola i zadania menedżera w sytuacji konfliktu.6. Praktyczne narzędzia rozwiązywania konfliktów: model CIA, model 4K, arkusz obserwacji zachowań konfliktowych.7. Trening prowadzenia odważnych i konstruktywnych rozmów w sytuacji napięcia.8. Budowanie klimatu zaufania w zespole.