

Załącznik nr 2A do uchwały Senatu nr 1/2025 z dnia 4 kwietnia 2025 r.
w sprawie ustalenia programów studiów i studiów podyplomowych prowadzonych
w Akademii Nauk Stosowanych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach

PROGRAM STUDIÓW

Obowiązuje od roku akademickiego 2025/2026

1. KIERUNEK STUDIÓW: **ZARZĄDZANIE I COACHING**
2. KOD ISCED: **0413**
3. FORMA STUDIÓW: **NIESTACJONARNE**
4. LICZBA SEMESTRÓW: **6**
5. TYTUŁ ZAWODOWY NADAWANY ABSOLWENTOM: **LICENCJAT**
6. PROFIL KSZTAŁCENIA: **PRAKTYCZNY**
7. DZIEDZINA NAUKI: **NAUKI SPOŁECZNE**
8. DYSCYPLINA NAUKOWA: **nauki o zarządzaniu i jakości (dyscyplina wiodąca), ekonomia i finanse, psychologia, nauki o komunikacji społecznej i mediach, nauki prawne**

Rodzaj dziedziny i dyscypliny wiodącej	Punkty ECTS	
	liczba	%
Dziedzina nauk społecznych	<u>175</u>	<u>96</u>
Dyscyplina nauki o zarządzaniu i jakości	131	72
Pozostałe dyscypliny i dziedziny		
Dyscyplina ekonomia i finanse	18	10
Dyscyplina nauki o komunikacji społecznej i mediach	17	9
Dyscyplina psychologia	6	3
Dyscyplina nauki prawne	3	2
Dziedzina nauk humanistycznych	<u>7</u>	<u>4</u>

9. Liczba punktów ECTS konieczna do ukończenia studiów: **182**
 - 1) Liczba punktów ECTS, którą student musi uzyskać w ramach zajęć prowadzonych z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia:
97 – studia stacjonarne; 66 - niestacjonarne

2) Liczba punktów ECTS, którą student musi uzyskać w ramach zajęć kształtujących umiejętności praktyczne w wymiarze większym, niż 50% ogólnej liczby punktów ECTS: **117** (plus 30 pkt studenckie praktyki zawodowe) – studia stacjonarne i **114** (plus 30 pkt studenckie praktyki zawodowe) studia niestacjonarne.

3) Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje realizując zajęcia podlegające wyborowi [co najmniej 30% ogólnej liczby punktów ECTS]: **57 (31%)** – studia stacjonarne i niestacjonarne

4. liczba punktów ECTS, którą student musi uzyskać w ramach zajęć z dziedziny nauk humanistycznych lub nauk społecznych, nie mniej niż 5 punktów ECTS – kierunek jest przypisany do dziedziny nauk społecznych (z zakresu nauk humanistycznych): **7** – studia stacjonarne i studia niestacjonarne

10. **Łączna liczba godzin zajęć: 4 550** – studia stacjonarne i niestacjonarne, w tym liczba godzin zajęć prowadzonych z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia: **1664** – studia stacjonarne (plus 750 godzin studenckie praktyki zawodowe); **889** (plus 750 godzin studenckie praktyki zawodowe) – studia niestacjonarne.

Liczba godzin prowadzonych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość – do **354** studia stacjonarne; do **170** studia niestacjonarne.

11. **Koncepcja i cele kształcenia** (w tym opis sylwetki absolwenta):

Kierunek *zarządzanie i coaching o profilu praktycznym* zakłada przygotowanie absolwentów do skutecznego kierowania ludźmi i procesami w organizacjach oraz do wspierania rozwoju jednostek i zespołów. Absolwent posiada interdyscyplinarne kompetencje zwłaszcza z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości, a także ekonomii i finansów, psychologii, nauk prawnych, komunikacji i rozwoju osobistego, co umożliwi mu elastyczne działanie w dynamicznym otoczeniu biznesowym. Absolwent dysponuje ugruntowaną wiedzą teoretyczną, rozbudowanym zestawem umiejętności praktycznych oraz rozwiniętymi kompetencjami społecznymi, dzięki czemu potrafi wykorzystywać metody i narzędzia zarządzania oraz coachingowe w różnorodnych środowiskach organizacyjnych — od sektora biznesowego, przez administrację publiczną, po organizacje społeczne.

Celami kształcenia na kierunku zarządzanie i coaching są:

1. Przygotowanie absolwenta do skutecznego zarządzania organizacjami
2. Kształtowanie kompetencji przywódczych i menedżerski
3. Przygotowanie do stosowania metod i narzędzi coachingowych
4. Rozwój samoświadomości i umiejętności pracy nad własnym rozwojem
5. Przygotowanie do projektowania i realizacji działań rozwojowych w organizacjach
6. Kształtowanie umiejętności analitycznych i projektowych
7. Przygotowanie do pracy w zróżnicowanym i zmiennym otoczeniu społecznym
8. Przygotowanie do profesjonalnej komunikacji i pracy z ludźmi
9. Kształtowanie postaw etycznych i odpowiedzialności zawodowej
10. Przygotowanie absolwenta do wejścia na rynek pracy lub prowadzenia własnej działalności

Program kształcenia obejmuje przedmioty ogólnouczelniane, podstawowe i kierunkowe oraz grupy przedmiotów do wyboru w ramach dwóch specjalności: *zarządzanie zasobami ludzkimi* i *coaching menedżerski*.

Specjalność **zarządzanie zasobami ludzkimi** przygotowuje studentów do profesjonalnego zarządzania kapitałem ludzkim w organizacjach. Jej celem jest rozwinięcie kompetencji pozwalających na budowanie efektywnej polityki personalnej oraz wspieranie pracowników w ich rozwoju, motywacji i zaangażowaniu.

Specjalność **coaching menedżerski** przygotowuje studentów do profesjonalnego wspierania liderów i zespołów w rozwoju kompetencji przywódczych, podnoszeniu efektywności i budowaniu kultury współpracy w organizacji. Program łączy wiedzę z dziedziny zarządzania, psychologii biznesu i praktyki coachingowej.

Absolwent kierunku *zarządzanie i coaching*:

- zna zasady zarządzania organizacją, w tym planowanie, organizowanie, motywowanie i kontrolę,
- rozumie funkcjonowanie przedsiębiorstw i instytucji publicznych,

- zna nowoczesne koncepcje przywództwa, zarządzania zmianą, zarządzania projektami i zespołami,
- posługuje się narzędziami analizy organizacyjnej i diagnozy problemów biznesowych,
- zna podstawy coachingu, mentoringu, doradztwa rozwojowego i facylitacji,
- rozumie psychologiczne mechanizmy motywacji, komunikacji i efektywności osobistej.

Absolwent potrafi:

- stosować metody coachingu indywidualnego i zespołowego,
- prowadzić rozmowy rozwojowe, udzielać konstruktywnej informacji zwrotnej,
- przeprowadzać diagnozę potrzeb szkoleniowych i projektować procesy rozwojowe,
- zarządzać zespołem z wykorzystaniem narzędzi coachingowych,
- rozwiązywać konflikty i wspierać budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej,
- planować i realizować projekty biznesowe lub społeczne,
- wykorzystywać narzędzia analityczne i informatyczne w zarządzaniu.

Absolwent:

- potrafi pracować w różnych rolach: menedżera, lidera, coacha, doradcy lub facylitatora,
- ma wysoki poziom samoświadomości i etyki zawodowej,
- jest otwarty na współpracę, konstruktywną komunikację i różnorodność,
- jest przygotowany do uczenia się przez całe życie i do podejmowania wyzwań zawodowych,
- rozumie społeczną odpowiedzialność biznesu i rolę lidera w kształtowaniu środowiska pracy.

Absolwent kierunku może pracować jako:

W organizacjach biznesowych:

- menedżer lub lider zespołu,
- kierownik projektu,

- specjalista HR / L&D (learning and development),
- trener wewnętrzny,
- konsultant ds. zmian i organizacji,
- specjalista ds. komunikacji i rozwoju pracowników.

W sektorze publicznym i NGO:

- doradca zawodowy i rozwojowy,
- facylitator procesów społecznych,
- koordynator projektów społecznych i edukacyjnych,
- lider inicjatyw lokalnych.

W działalności własnej:

- coach indywidualny lub zespołowy,
- trener biznesu,
- konsultant organizacyjny,
- mediator lub facylitator.

Absolwent jest przygotowany do:

- podjęcia studiów II stopnia np. z zarządzania, coachingu, czy psychologii w biznesie
- uczestnictwa w specjalistycznych szkoleniach i certyfikacjach coachingowych (ICF, EMCC, ICC),
- rozwoju w kierunku profesji menedżerskich, doradczych i trenerskich.

12. Efekty uczenia się

**Opis efektów uczenia zgodnie z charakterystykami uniwersalnymi¹
drugiego stopnia² Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) Szkolnictwa Wyższego
dla poziomu 6 - kierunek *zarządzanie i coaching (ZIC.P1)***

Symbole kierunkowych efektów uczenia	Opis kierunkowych efektów uczenia	Odniesienie kierunkowych efektów uczenia do charakterystyk drugiego stopnia dla ³ :	Odniesienie do uniwersalnych charakterystyk PRK
		poziomu 6 Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK)*	
Wiedza (W) Absolwent zna i rozumie w zaawansowanym stopniu:			
K_W01	wybrane fakty, obiekty i zjawiska z zakresu nauk społecznych, w szczególności nauk o zarządzaniu, ich miejsce w systemie nauk, relacji do innych dyscyplin oraz teorii i podstawowych metodologii z pokrewnych dyscyplin (socjologii, ekonomii, itp.)	P6S_WG	P6U_W
K_W02	oraz rozpatruje, z punktu widzenia właściwego dla nauk o zarządzaniu, różne rodzaje struktur i instytucji społecznych (kulturowych, politycznych, prawnych i ekonomicznych), w szczególności ich istotnych elementów i zależności między nimi	P6S_WG	P6U_W
K_W03	z punktu widzenia właściwego dla nauk o zarządzaniu, relacje między strukturami i instytucjami społecznymi i ich elementami, zasady ich funkcjonowania oraz rodzaje więzi i relacji społecznych odpowiadające studiowanemu kierunkowi	P6S_WG	P6U_W
K_W04	metody i narzędzia w tym techniki pozyskiwania danych, właściwe dla studiowanego kierunku, pozwalające charakteryzować struktury i instytucje społeczne oraz procesy w nich i między nimi zachodzące, zna metody i narzędzia wykorzystywane w procesie zarządzania oraz rozumie problemy z zakresu zarządzania i sposoby ich rozwiązywania	P6S_WG	P6U_W
K_W05	oraz rozpoznaje i rozpatruje z punktu widzenia właściwego dla nauk o zarządzaniu, normy i reguły (prawne, organizacyjne, moralne, etyczne) organizujące struktury i instytucje społeczne i rządzące nimi prawidłowości oraz ich źródła, naturę, zmiany i sposoby działania oraz definiuje podstawowe pojęcia i zasady funkcjonowania ochrony własności intelektualnej i prawa autorskiego	P6S_WK	P6U_W
K_W06	z punktu widzenia właściwego dla nauk o zarządzaniu, struktury i instytucje społeczne oraz ich elementy, przyczyny, przebieg, skalę i konsekwencje zmian zachodzących w tych strukturach, w szczególności powstawanie, funkcjonowanie, przekształcanie i rozwój	P6S_WK	P6U_W

¹ Ustawa z 22.12.2015r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, t.j. Dz.U. 2020, poz. 226 załącznik (poziom 6: kody: P6U_W, P6U_U, P6U_K).

² Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 14.11.2018 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia uczenia się dla kwalifikacji na poziomach 6-8 Polskiej Ramy Kwalifikacji, Dz.U.2018, poz. 2218, załącznik.

³J.w.

	organizacji oraz poglądy na temat struktur i instytucji społecznych oraz rodzajów więzi i relacji społecznych w ramach organizacji, ich historycznej ewolucji i rządzących nimi prawidłowości		
K_W07	zasady tworzenia i rozwoju form indywidualnej przedsiębiorczości, prezentuje zasady działania głównych podmiotów w systemie ekonomicznym państwa, definiuje kategorie zjawisk mikro i makroekonomicznych oraz określa ich wpływ na zarządzanie instytucją	P6S_WG	P6U_W
K_W08	informacje w zakresie finansów, charakteryzuje mechanizmy funkcjonowania systemu finansowego w państwie, określa jego wpływ na zarządzanie przedsiębiorstwem oraz identyfikuje zasady i instrumenty rachunkowości finansowej	P6S_WG P6S_WK	P6U_W
K_W09	wiedzę związaną z procesami komunikowania interpersonalnego i społecznego, komunikowania wewnątrz organizacji, w tym negocjacji i mediacji wewnętrznych i zewnętrznych oraz charakteryzuje współczesne procesy informacyjno-komunikacyjne w zarządzaniu oraz rolę personelu w organizacji i jego znaczenie dla procesów, zasobów, domeny działania i kierowania nią, charakteryzuje strategię zarządzania zasobami ludzkimi a także metody coachingowe stosowane w zarządzaniu	P6S_WG	P6U_W
K_W10	wiedzę teoretyczną w zakresie projektowania, wdrażania i stosowania szeroko rozumianej technologii informacyjnej	P6S_WG P6S_WK	P6U_W

* Symbolika kategorii charakterystyki kwalifikacji według PRK w zakresie **Wiedza**:
10. P6S_WG – Zakres i głębokość - kompleksowość perspektywy poznawczej i zależności
11. P6S_WK – Kontekst - uwarunkowania, skutki.

Umiejętności (U) Absolwent potrafi:

K_U01	prawidłowo interpretować zjawiska społeczne (kulturowe, polityczne, prawne, ekonomiczne) jakie pojawiają się w praktyce funkcjonowania instytucji w praktyce zarządzania oraz umiejętnie analizować, rozpoznawać przyczyny i przebieg tych procesów i zjawisk, poszerzonych o formułowanie własnych opinii na ten temat oraz stawiać proste hipotezy badawcze i je weryfikować, umie przedstawić i ocenić różne stanowiska oraz dyskutować na ich temat	P6S_U W P6S_UK	P6U_U
K_U02	wykorzystywać wiedzę teoretyczną i pozyskiwać dane do opisu i praktycznego analizowania jednostkowych procesów oraz zjawisk społecznych (kulturowych, politycznych, prawnych, ekonomicznych), jakie pojawiają się w praktyce funkcjonowania instytucji, prognozować ich praktyczne skutki z wykorzystaniem standardowych metod i narzędzi właściwych dla zarządzania oraz stosować podstawowe narzędzia ekonomiczne; określać zasady działania głównych podmiotów w systemie ekonomicznym państwa; analizować wpływ czynników ekonomicznych na zarządzanie	P6S_U W	P6U_U
K_U03	prawidłowo posługiwać się systemami normatywnymi oraz wybranymi normami i regułami (prawnymi, zawodowymi, moralnymi) w celu rozwiązywania konkretnego zadania z zakresu zarządzania.	P6S_U W	P6U_U
K_U04	w praktyce wykorzystywać zdobytą wiedzę do rozstrzygania dylematów pojawiających się w pracy zawodowej, dobierać środki i metody pracy w celu efektywnego wykonania pojawiających się zadań zawodowych, z uwzględnieniem umiejętności nabytych podczas praktyki zawodowej	P6S_U W	P6U_U

K_U05	analizować proponowane rozwiązania konkretnych problemów z zakresu zarządzania, przedstawia w tym zakresie odpowiednie rozstrzygnięcia oraz potrafi je wdrożyć	P6S_U W	P6U_ U
K_U06	tworzyć prace pisemne i wystąpienia ustne w zakresie właściwym dla praktyki biznesu w języku polskim oraz języku obcym, uznawanym za podstawowy dla studiowanego kierunku, dotyczące zagadnień szczegółowych, z wykorzystaniem podstawowych ujęć z zakresu zarządzania oraz dziedzin pokrewnych, a także różnych źródeł oraz technologii audiowizualnych; brać udział w debacie – przedstawiać i oceniać różne opinie i stanowiska oraz dyskutować o nich; posługiwać się językiem obcym w zakresie dziedzin nauki i dyscyplin naukowych, właściwych dla studiowanego kierunku, zgodnie z wymaganiami określonymi dla poziomu B2 Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego	P6S_UK	P6U_ U
K_U07	stosować wiedzę teoretyczną w procesach planowania, organizowania, motywowania i kontroli (np. pracy, jakości, finansów); potrafi wykorzystywać odpowiednie metody, techniki, normy i standardy oraz analizować ludzkie postępowania, ich motywy oraz społeczne konsekwencje, w odniesieniu do wybranych rodzajów ludzkich zachowań lub obszarów, w jakich one zachodzą oraz dostrzegać, obserwować i interpretować zjawiska finansowe (w tym podstawowy mechanizm funkcjonowania systemu finansowego i jego wpływ na zarządzanie organizacją); potrafi stosować instrumenty rachunkowości w rozwiązywaniu problemów zarządzania	P6S_U W	P6U_ U
K_U08	zrozumieć istotę i mechanizmy funkcjonowania organizacji; określać zasady, prawidłowości zachowań organizacyjnych i instrumenty zarządzania, ich uwarunkowania oraz wpływ na funkcjonowanie organizacji i jej zarządzanie; opisywać i analizować konkretne problemy z zakresu zarządzania stosując ujęcia teoretyczne i praktyczne z zakresu zarządzania i dziedzin pokrewnych	P6S_U W	P6U_ U
K_U09	scharakteryzować podstawowe pojęcia, prawidłowości i problemy zarządzania zasobami ludzkimi, planować pracę indywidualną i zespołową, rozwiązywać problemy zarządzania personelem w organizacji a także dokonywać selekcji pracowników, motywować itp. oraz oceniać skuteczność systemu motywowania w firmie, dobierając instrumenty coachingowe, aby ocenić potrzeby, oczekiwania i wartości pracowników	P6S_U W P6S_UO	P6U_ U
K_U10	dokonywać wyboru i wykorzystywać współczesne techniki i narzędzia informacyjno-komunikacyjne w zarządzaniu i komunikować się interpersonalnie, a także wykorzystywać wiedzę teoretyczną i praktyczną w procesie podejmowania decyzji operacyjnych i strategicznych z wykorzystaniem narzędzi wspomagających procesy decyzyjne oraz krytycznie analizować skuteczność i przydatność stosowanej wiedzy	P6S_UO P6S_U W	P6U_ U
K_U11	samodzielnie planować i realizować ścieżkę kariery zawodowej oraz posiada umiejętności w zakresie studiowanej specjalności; myśleć i działać w sposób odpowiedzialny, podejmuje inicjatywy w celu zwiększania wartości przedsiębiorstwa, planuje i organizuje pracę indywidualną oraz w zespole	P6S_UU P6S_UO	P6U_ U
K_U12	myśleć kreatywnie, jest otwarty na interakcje z innymi uczestnikami procesu, charakteryzuje się aktywną postawą wobec problemów i konfliktów w grupie oraz potrafi wykorzystywać posiadaną wiedzę – formułować i rozwiązywać złożone i nietypowe problemy oraz wykonywać zadania w warunkach nie w pełni przewidywalnych; właściwie komunikować się z różnymi komórkami wewnątrz organizacji i z otoczeniem zewnętrznym oraz rozumie odmienne cele i metody działań; współpracować i dzielić się wiedzą, podejmuje inicjatywy zmierzające do poznania i rozumienia przyczyn odmiennego punktu widzenia	P6S_U W P6S_UK P6S_UO	P6U_ U

K_U13	rozwiązywać podstawowe problemy w zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz oceniać efekty ich pracy, także z wykorzystaniem metod coachingowych	P6S_U W	P6U_ U
K_U14	zebrać i przygotować dane potrzebne do opracowania planu zatrudnienia w przedsiębiorstwie oraz przygotować dokumenty niezbędne do uczestnictwa, jak i do przeprowadzenia rekrutacji i selekcji pracowników	P6S_U W P6S_UO	P6U_ U
<p>* Symbolika kategorii charakterystyki kwalifikacji według PRK w zakresie Umiejętności (U):</p> <ul style="list-style-type: none"> • P6S_UW – Wykorzystanie wiedzy - rozwiązywane problemy i wykonywane zadania. • P6S_UK – Komunikowanie się - odbieranie i tworzenie wypowiedzi, upowszechnianie wiedzy w środowisku naukowym i posługiwanie się językiem obcym. • P6S_UO – Organizacja pracy - planowanie i praca zespołowa. • P6S_UU – Uczenie się - planowanie własnego rozwoju i rozwoju innych osób. 			
Kompetencje społeczne (K) Absolwent jest gotów do:			
K_K01	uczenia się przez całe życie, uzupełniania i doskonalenia oraz poddawania krytyce i analizie nabytej wiedzy i umiejętności; odpowiedniego określania priorytetów służących realizacji określonego przez siebie lub innych zadania, podejmowania inicjatyw zmierzających do poznania i rozumienia przyczyn odmiennego punktu widzenia; myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy	P6S_KK P6S_KO	P6U_ K
K_K02	współdziałania i pracy w grupie, przyjmowania w niej różnych ról, a także do kierowania zespołem, przyjmowania odpowiedzialności za efekty jego pracy oraz do właściwego wypełniania zobowiązań społecznych i ciążących na nim obowiązków; uczestnictwa w przygotowaniu projektów społecznych (politycznych, gospodarczych, obywatelskich), uwzględniając aspekty prawne, ekonomiczne i polityczne	P6S_KO	P6U_ K
K_K03	prawidłowego identyfikowania i dostrzegania dylematów związanych z wykonywaniem zawodu, odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych, postępowania etycznego w ramach wyznaczonych ról organizacyjnych i społecznych w ramach CRS i ECRS; przedstawiania w sposób zrozumiały dla innych swoich poglądów, brania odpowiedzialności za pracę własną i innych ludzi oraz kreatywności w zakresie poszukiwania sposobów podnoszenia efektywności innowacji	P6S_KR P6S_KO	P6U_ K
K_K04	otwartego, krytycznego i kreatywnego sposobu podchodzenia do zadań ukierunkowanych na osiągnięcie celów rynkowych	P6S_KO P6S_KK	P6U_ K
K_K05	doskonalenia nabytej wiedzy i umiejętności społecznych oraz inspirowania innych; zrozumienia wartości dobrej współpracy i koordynacji w sprawnym zarządzaniu zasobami ludzkimi w pracy indywidualnej i zespołowej	P6S_KK P6S_KO P6S_KR	P6U_ K
<p>* Symbolika I kategorii charakterystyki kwalifikacji według PRK w zakresie Kompetencje społeczne (K):</p> <ul style="list-style-type: none"> • P6S_KK – Oceny - krytyczne podejście. • P6S_KO – Odpowiedzialność - wypełnianie zobowiązań społecznych i działanie na rzecz interesu publicznego. • P6S_KR – Rola zawodowa - niezależność i rozwój etosu. 			

*** Objaśnienie oznaczeń do opisu efektów uczenia zgodnie z charakterystykami uniwersalnymi⁴ drugiego stopnia⁵ Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) Szkolnictwa Wyższego dla poziomu 6 - kierunek zarządzanie i coaching profil praktyczny (ZiC.P1);**

ZiC – kierunek *zarządzanie i coaching*

P– profil praktyczny

1 – studia pierwszego stopnia

W (po podkreślniku) – kategorie wiedzy

U (po podkreślniku) – kategorie umiejętności

K (po podkreślniku) – kategorie kompetencji społecznych

ZZL - specjalność *zarządzanie zasobami ludzkimi*

CM – specjalność *coaching menadżerski*

⁴ Ustawa z 22.12.2015r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Tj. Dz.U. 2020, poz. 226 załącznik (poziom 6: kody: P6U_W, P6U_U, P6U_K).

⁵ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 14.11.2018 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia uczenia się dla kwalifikacji na poziomach 6-8 Polskiej Ramy Kwalifikacji, Dz.U.2018, poz. 2218, załącznik.

13. Zajęcia wraz z przypisanymi do nich punktami ECTS, efektami uczenia się i treściami programowymi

ZAJĘCIA WRAZ Z PRZYPISANYMI DO NICH PUNKTAMI ECTS, EFEKTAMI UCZENIA SIĘ I TREŚCIAMI PROGRAMOWYMI: ZIC I stopień niestacjonarne

Przedmioty	Minimalna liczba punktów ECTS	Treści programowe	Odniesienie do efektów uczenia się dla kierunku	
Przedmioty ogólnouczelniane				
1	Język obcy I	24	Słownictwo, frazeologia oraz struktury językowe zgodnie z wymaganiami określonymi dla poziomu B2 Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego. Słownictwo, frazeologia oraz struktury językowe pozwalające poruszać się w obszarze następujących zagadnień: Ideal workplace; Success in business; Management styles, teambuilding and leadership; Human resources; Corporate social responsibility; International trade; International marketing; Advertising; Brands; TED and making presentations; Business travel; Importance of cultural awareness in business Business across cultures; Types of business entities; Corporate alliances and acquisitions; Insurance in foreign trade; Risk and risk management; Crisis management; Current business trends; Political awareness; Economic situation in the country and in the world; Business forecast; International conflict; Innovation; Competition; Banking Law; The Language of Employment Law; The Language of Business Law; The Language of Company Law.	K_W09 K_U06 K_K01
2	Zastosowanie technologii informacyjnych w naukach o zarządzaniu	3	Wiadomości wstępne. Cyfrowe formy zapisu informacji. Sieci komputerowe. Zagadnienia bezpieczeństwa informatycznego. Algorytmy i oprogramowanie komputerów. Zagadnienia ochrony praw autorskich w odniesieniu do oprogramowania i konsekwencje ich naruszania. Poczta elektroniczna, wyszukiwarka treści dostępnych w Internecie na stronach WWW, komunikatory internetowe. Korzystanie z portali społecznościowych.	K_W04 K_W09 K_W10 K_U02 K_U10 K_U14 K_K01 K_K05
3	Filozofia	4	Filozofia, jej przedmiot i znaczenie dla człowieka i społeczeństwa. Materialistyczna wizja świata	K_W01 K_W04

			(Demokryt, Epikur, Marks). Idealizm w ujęciu rzeczywistości (Arystoteles i św. Tomasz). Dwie drogi poznania świata (empiryzm i racjonalizm) zagadnienie prawdy. Różne wizje człowieka (antropologizm Jana Pawła II, Rousseau i Marksa). Co znaczy działać moralnie (elementy etyki i aksjologii) - wprowadzenie do tematyki etyki biznesu. Wybór współczesnych kierunków filozoficznych i ich odniesienie do współczesności.	K_W05 K_W09 K_U01 K_U02 K_K04
4	Socjologia	3	Socjologia jako nauka społeczna, nauka o społeczeństwie. Rodzina jako najmniejsza struktura społeczna- funkcje rodziny. Kultura i jej rola w życiu społecznym – kategorie, kultura masowa. Jednostka, a społeczeństwo – socjalizacja, konformizm, osobowość, postawy. Społeczeństwo informacyjne - właściwości, cechy i funkcje.	K_W01 K_W02 K_U01 K_U02 K_K01 K_K02
Przedmioty podstawowe				
1	Finanse	3	Istota finansów. Pieniądz, jego funkcje i rodzaje. Funkcje finansów. Klasyfikacja zjawisk finansowych. System finansowy państwa i jego ogniwa. Mechanizm gospodarczy a mechanizm finansowy. Polityka finansowa. Inflacja. Instrumenty finansowe i zasady ich funkcjonowania. Rynek finansowy. Finanse państwa i samorządu a finanse ludności i przedsiębiorstw.	K_W04 K_W07 K_W08 K_U02 K_U10 K_K04 K_K05
2	Makroekonomia	4	Model gospodarki rynkowej. Zależności pomiędzy podmiotami gospodarczymi w skali makro. Mierniki gospodarcze. Budżet państwa. Podstawowe zjawiska i procesy makroekonomiczne.	K_W01 K_W02 K_W07 K_U01 K_U02 K_K01
3	Mikroekonomia	4	Wprowadzenie do ekonomii. Popyt, podaż, równowaga. Decyzje konsumenta i przedsiębiorstwa.	K_W01 K_W02 K_W07 K_U01 K_U02 K_K01
4	Podstawy statystyki	3	Podstawowe pojęcia statystyczne: jednostka, zbiorowość, cechy statystyczne, szeregi statystyczne. Opis informacji - skale pomiarowe. Badanie statystyczne i metody doboru próby do badania. Analiza struktury: miary średnie, miary różnicowania, miary asymetrii i koncentracji. Rozkłady empiryczne cech statystycznych. Analiza współzależności cech, zjawisk. Analiza szeregów czasowych. Metody analizy zjawisk dynamicznych. Indeksy statystyczne – indeksy indywidualne, indeksy agregatowe. Przykłady zastosowań.	K_W02 K_W04 K_W10 K_U01 K_U02 K_U04 K_U07 K_U10 K_U14 K_K01 K_K05

5	Planowanie i controlling	3	Przedsiębiorstwo jako system, a zarządzanie jako najważniejszy proces. Planowanie i controlling – kompleksowy proces decyzyjny. Zakres, cele i składniki planowania i systemu controllingu. Etapy procesu kontroli. Metody kontrolowania. Zadania i funkcje controllingu. Controlling retrospektywny i prospektywny. Proces projektowania systemu prospektywnego controllingu operacyjnego. Optymalna strategia rynkowa przedsiębiorstwa. Analiza i weryfikacja instrumentów decyzyjnych na użytek zarządzania operacyjnego. Operowanie systemem controllingu prospektywnego w praktyce zarządzania. System informacyjny dla potrzeb controllingu.	K_W01 K_W04 K_W08 K_U07 K_K02
6	Podstawy marketingu	4	Istota i funkcje marketingu we współczesnej organizacji. Otoczenie marketingowe przedsiębiorstwa. Zachowania nabywców na rynku. Segmentacja rynku i wybór rynku docelowego. Marketing-mix (produkt, cena, dystrybucja, promocja). Strategie marketingowe przedsiębiorstwa. Marka i zarządzanie marką. Komunikacja marketingowa i promocja. Badania marketingowe i ich znaczenie w podejmowaniu decyzji. Marketing w warunkach gospodarki cyfrowej.	K_W01 K_W04 K_W07 K_U01 K_U02 K_U05 K_K01 K_K04
7	Podstawy przedsiębiorczości	4	Sylwetka przedsiębiorcy. Selekcja koncepcji biznesu. Uwarunkowania, stan i perspektywy rozwoju przedsiębiorczości w Polsce i w Europie. Zakładanie, prowadzenie i rozwijanie działalności gospodarczej. Własność przemysłowa i intelektualna w działalności gospodarczej. Strategiczne myślenie marketingowe. Finanse biznesu. Wybrane zagadnienia i aspekty pracy przedsiębiorcy – menedżera. Biznes plan.	K_W07 K_W08 K_U02 K_U04 K_U11 K_K02 K_K04
8	Podstawy rachunkowości	4	System rachunkowości i jego funkcje. Zasady rachunkowości. Plan kont. Klasyfikacja aktywów i pasywów. Rodzaje operacji gospodarczych. Ewidencja syntetyczna i analityczna na kontach. Sprawozdania finansowe. Klasyfikacja aktywów i pasywów. Rodzaje operacji gospodarczych i ich wpływ na składniki bilansu. Zasady funkcjonowania kont księgowych. Ewidencja syntetyczna i analityczna na kontach. Sporządzanie zestawienia obrotów i sald oraz bilansu końcowego.	K_W05 K_W07 K_W08 K_U01 K_U05 K_U07 K_K01 K_K02 K_K03
9	Public relations	4	Istota i definicje public relations; PR jako funkcja zarządzania i komunikowania organizacji z otoczeniem. Poziomy PR (makro, mezo, mikro) oraz płaszczyzny definiowania (generalizacja, intencja, normatywność). Funkcje PR w	K_W03 K_W09 K_U08 K_U12 K_K02 K_K04

			<p>organizacji oraz PR wewnętrzny (cele, narzędzia, relacje w organizacji. Metody, narzędzia i techniki PR; dobór instrumentów (media relations, wydarzenia, materiały informacyjne, social media, sponsoring/influencerzy). PR a pojęcia pokrewne (marketing, publicity, corporate identity, public affairs, propaganda) – różnice i podobieństwa. Rodzaje PR (produktowy, korporacyjny, kryzysowy, relacje inwestorskie; specyfika sektora publicznego/NGO). Modele i proces komunikowania w PR (jedno- i dwukierunkowe; asymetryczne i symetryczne). Projekt programu PR: cele, grupy docelowe, plan działań, harmonogram, podstawowe materiały PR oraz ewaluacja efektów.</p>	
10	Prawo i ochrona własności intelektualnej	3	<p>Źródła prawa autorskiego. Przedmiot ochrony prawa autorskiego. Podmiot prawa autorskiego. Treść prawa autorskiego. Dozwolony użytek chroniony utworów. Autorskie prawa majątkowe. Autorskie prawa osobiste. Ochrona wizerunku, adresata korespondencji i tajemnicy źródeł informacji. Ochrona prawa autorskiego.</p>	<p>K_W01 K_W02 K_W04 K_U03 K_U04 K_U05 K_K01 K_K02 K_K03</p>
11	Psychologia społeczna	3	<p>Wprowadzenie do psychologii społecznej – historia i przedmiot psychologii społecznej. Psychologia społeczna jako nauka. Metodologia badań wykorzystywanych w psychologii społecznej. Poznanie społeczne – w jaki sposób myślimy o świecie. Postrzegania społeczne – jak dochodzimy do rozumienia innych. Potrzeba uzasadniania własnych zachowań. Postawy i zmiana postaw. Konformizm. Atrakcyjność interpersonalna i autoprezentacja. Zachowania prospołeczne. Konflikt i zachowania agresywne. Uprzedzenia i stereotypy.</p>	<p>K_W01 K_W03 K_U11 K_U12 K_K01 K_K05</p>
12	Psychologia zarządzania	3	<p>Wprowadzenie do psychologii zarządzania. Znaczenie różnic indywidualnych (temperamentalnych, osobowościowych, czy posiadanych talentów) w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Jak budować różnorodne zespoły zaangażowane w pracę i osiąganie wspólnych celów. Emocje i ich znaczenie w zarządzaniu. Inteligencja emocjonalna a zarządzanie. Wykorzystanie teorii psychologicznych np. motywacji, samoregulacji we współczesnym zarządzaniu. Psychologiczne kompetencje przyszłości niezbędne w zarządzaniu ludźmi. Dobre praktyki wynikające z psychologii zarządzania niezbędne do stosowania w ramach efektywnego kierowania ludźmi (w tym również metody coachingowe).</p>	<p>K_W01 K_W03 K_U05 K_U08 K_U11 K_U12 K_U13 K_K01 K_K05</p>

13	Podstawy zarządzania	5	Wprowadzenie. Istota zarządzania Ewolucja teorii organizacji i zarządzania. Podstawowe koncepcje zarządzania, szkoły zarządzania. Projektowanie organizacji i gospodarowania, struktury, systemy i strategii, elementy składowe strategii i jej rodzaje. Zachowania organizacyjne i gospodarcze, dotyczące planowania, organizowania, zabezpieczenia kadr, finansów i marketingu. Praktyczne aspekty zagadnienia zarządzania.	K_W01 K_W02 K_W04 K_U01 K_U02 K_K02
Przedmioty kierunkowe				
1	Analiza decyzyjna	3	Ogólna problematyka podejmowania decyzji. Elementy sytuacji decyzyjnej. Wielokryterialność i niepewność przy podejmowaniu decyzji. Preferencje. Modele sytuacji decyzyjnych. Wspomaganie decyzji i systemy wspomaganie decyzji. Wielokryterialna analiza decyzyjna w przypadku dyskretnym (skończony zbiór wariantów). Metody, reguły decyzyjne i przykłady zastosowań. Podejmowanie decyzji w warunkach niepewności i ryzyka. Wieloetapowe procesy decyzyjne. Drzewa decyzyjne.	K_W04 K_W05 K_W08 K_W10 K_U02 K_U04 K_U05 K_U10 K_K01 K_K02 K_K04
2	Autoprezentacja i wystąpienie publiczne	4	Komunikacja interpersonalna (perswazja werbalna i niewerbalna) oraz intrapersonalna. Komunikacja perswazyjna i wywieranie wpływu. Cechy, zasady i funkcje autoprezentacji. Autoprezentacja jako świadome działanie budowania własnego wizerunku. Wystąpienia publiczne a przełamywanie barier. Praca nad sobą oraz kontrola nad stresem.	K_W09 K_U01 K_U06 K_K01 K_K02 K_K05
3	Komunikacja w organizacji	4	Cechy i funkcje komunikowania organizacyjnego. Modele komunikowania w organizacji. Nadawca i odbiorca w systemie komunikowania organizacyjnego. Formy komunikowania w organizacji. Systemy komunikowania organizacyjnego. Wymiary komunikowania się w organizacji. Bariery komunikacyjne w organizacji i ich przewyżnianie. Praktyka komunikowania się w organizacji oraz ciągły rozwój własnych kompetencji.	K_W09 K_U08 K_U09 K_U10 K_U11 K_U12 K_U13 K_K01 K_K05
4	Marketing kadrowy	3	Geneza i istota marketingu personalnego. Marketing personalny a zarządzanie zasobami ludzkimi. Marketing kadrowy w świetle wyzwań współczesnego świata. Funkcje i wybrane modele marketingu personalnego. Marketing personalny a proces kształtowania wizerunku organizacji. Narzędzia komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w marketingu personalnym.	K_W04 K_W09 K_U05 K_U14 K_K02 K_K05
5	Etyka organizacji	3	Wprowadzenie do etyki biznesu. Czym jest etyka, a czym moralność? Główne nurty etyczne (użyteczność, deontologia, etyka cnót) w kontekście zarządzania. Kultura etyczna	K_W05 K_U01 K_K02

			<p>organizacji. Misja, wizja i wartości. Kodeksy etyczne – ich tworzenie, wdrażanie i realne znaczenie (dead letter vs. living document). Społeczna Odpowiedzialność Biznesu (CSR). Strategia ESG (Environmental, Social, Governance). Relacje z interesariuszami (Stakeholder Theory). Etyka w relacjach pracowniczych. Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi. Etyka rekrutacji, oceniania i zwalniania pracowników. Problem sygnalistów (whistleblowing). Nieuczciwe praktyki rynkowe. Etyka w marketingu i sprzedaży. Korupcja, lobbying, nadużycia finansowe. Konflikt interesów. Warsztat decyzyjny. Analiza case studies (studia przypadków). Symulacje dylematów etycznych w pracy menedżera. Podsumowanie kursu.</p>	
6	Negocjacje i mediacje	3	<p>Istota negocjacji i mediacji w zarządzaniu. Style i strategie negocjacyjne. Etapy procesu negocjacji. Przygotowanie do negocjacji. Techniki i taktyki negocjacyjne. Komunikacja w procesie negocjacji. Konflikt jako źródło negocjacji. Mediacja jako metoda rozwiązywania sporów. Rola mediatora i zasady prowadzenia mediacji. Negocjacje w biznesie i organizacji.</p>	<p>K_W03 K_W05 K_W09 K_U01 K_U03 K_U12 K_K02 K_K03</p>
7	Podstawy prawa pracy / podstawy prawa gospodarczego	3	<p>Pojęcie i przedmiot prawa pracy. Funkcje i zasady prawa pracy. Źródła prawa pracy. Stosunek pracy – cechy charakterystyczne. Nawiązanie stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy. Powszechna i szczególna ochrona trwałości stosunku pracy. Prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna pracowników.</p> <p>/</p> <p>Podstawy prawa gospodarczego – pojęcie i rola prawa w działalności gospodarczej. Źródła prawa gospodarczego Zasady funkcjonowania gospodarki w Polsce. Podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej. Podstawowe formy organizacyjno-prawne przedsiębiorstw.</p>	<p>K_W01 K_W02 K_W07 K_U01 K_U02 K_U03 K_K01</p>
8	Zarządzanie czasem/ Zarządzanie projektami (przedmioty do wyboru)	3	<p>Podstawowe zagadnienia z zakresu rynku i zarządzania pracą. Zarządzanie czasem pracy. Ocenianie w procesie pracy. Zarządzanie poprzez cele. Style i zasady kierowania pracą.</p> <p>/</p> <p>Istota projektu i zarządzania projektami. Cykl życia projektu. Metodyki zarządzania projektami (klasyczne i zwinne). Definiowanie celów projektu oraz interesariuszy. Planowanie zakresu, harmonogramu i budżetu projektu. Zarządzanie ryzykiem projektowym. Zarządzanie zespołem</p>	<p>K_W01 K_W04 K_U04 K_U07 K_U11 K_K01 K_K05</p>

			projektowym i komunikacją w projekcie. Monitorowanie i kontrola realizacji projektu. Zamykanie projektu i ocena jego efektów. Narzędzia informatyczne wspomagające zarządzanie projektami.	
9	Zarządzanie karierą zawodową	4	Istota kariery zawodowej. Koncepcje rozwoju kariery zawodowej. Uniwersalny model rozwoju kariery zawodowej. Metody planowania karier. Etapy w karierze zawodowej. Plan rozwoju kariery zawodowej. Strategie rozwoju kariery. Koncepcja rozwoju zawodowego. Talent Management.	K_W09 K_W07 K_U11 K_U12 K_K01 K_K05
10	Zarządzanie pracą zespołową	3	Istota i znaczenie pracy zespołowej w organizacji. Typy zespołów i ich funkcje. Role zespołowe oraz dynamika pracy zespołu. Etapy rozwoju zespołu. Komunikacja w zespole i budowanie zaufania. Motywowanie członków zespołu. Rozwiązywanie konfliktów w zespole. Podejmowanie decyzji w zespołach. Rola lidera w kierowaniu zespołem. Budowanie efektywności i zaangażowania zespołu.	K_W03 K_W09 K_U09 K_U11 K_U12 K_K02 K_K05
11	Zarządzanie strategiczne/ Zarządzanie operacyjne (przedmioty do wyboru)	6	Istota i geneza zarządzania strategicznego. Ewolucja myślenia strategicznego, rozwój koncepcji planowania strategicznego. Zarządzanie strategiczne jako koncepcja zarządzania. Rola naczelnego kierownictwa w procesie zarządzania strategicznego: Przywództwo strategiczne, odpowiedzialność zarządu, governance. Proces zarządzania strategicznego. Etapy procesu zarządzania strategicznego. Otoczenie przedsiębiorstwa. Analiza strategiczna. Metody analizy makrootoczenia. Metody analizy otoczenia konkurencyjnego. Metody analizy potencjału wewnętrznego. Metody planowania strategicznego. Poziomy strategii. Strategie funkcjonalne. / Definiowanie systemu operacyjnego. Strategia operacyjna. Organizacyjne aspekty projektowania produktów. Planowanie i mierzenie zdolności produkcyjnych. Projektowanie i analiza procesów. Kształtowanie struktury produkcyjnej i przestrzennej. Parametry planistyczne przebiegu procesu (seria, partia, rytm, cykl, zapasy). Planowanie zagregowane. Główne planowanie zadań. Planowanie potrzeb materiałowych. Bilansowanie zadań z zasobami. Szeregowanie i harmonogramowanie zadań.	K_W01 K_W04 K_W05 K_U07 K_U08 K_K02
12	Coaching w zarządzaniu/ Kompetencje coachingowe	3	Istota coachingu w zarządzaniu. Różnice między coachingiem, mentoringiem i szkoleniem. Rola coachingu w rozwoju pracowników i organizacji. Modele i etapy procesu coachingowego.	K_W03 K_W09 K_U09 K_U12

	(przedmioty do wyboru)		<p>Narzędzia i techniki coachingowe w pracy menedżera. Coaching jako metoda wspierania rozwoju kompetencji pracowników. Coaching w zarządzaniu zmianą. Coaching zespołowy w organizacji. Ocena efektywności coachingu w organizacji.</p> <p>/</p> <p>Istota kompetencji coachingowych w pracy menedżera i lidera. Postawa i rola coacha w pracy z pracownikiem. Budowanie relacji coachingowej opartej na zaufaniu. Aktywne słuchanie i zadawanie pytań coachingowych. Wyznaczanie celów rozwojowych pracownika. Motywowanie i wspieranie rozwoju pracowników. Informacja zwrotna i rozwój kompetencji pracowniczych. Wykorzystanie narzędzi coachingowych w pracy zespołowej. Rozwijanie potencjału pracowników w organizacji.</p>	<p>K_U13 K_K01 K_K05</p>
13	Wykłady monograficzne	8	<p>Pojęcie gospodarki opartej na wiedzy. Ekosystem wsparcia innowacyjnej gospodarki, elementy składowe, zależności i powiązania, zadania interesariuszy. Instytucjonalne formy wspierania innowacji i przedsiębiorczości (parki technologiczne, inkubatory, centra transferu, centra szkoleniowe i in.). Finansowe formy wspierania innowacji i przedsiębiorczości (VC, preseed, bootstrapping, fundusze unijne i in.). Praktyczne przykłady z kraju i za granicą budowy ekosystemów wsparcia innowacji i przedsiębiorczości.</p> <p>/</p> <p>Rozwój osobisty, a rozwój zawodowy. Psychologiczne koncepcje rozwoju osobistego (samorealizacja, motywacja). Work – life balance Bariery i blokady (kotwice) w rozwoju osobistym i zawodowym. Miejsce rozwoju osobistego w ogólnym rozwoju człowieka. Wybrane formy rozwoju i możliwości jego realizacji. Holistyczne podejście do rozwoju osobistego. Umiejętności procesu wyznaczania i realizacji celów.</p>	<p>K_W01 K_W06 K_W07 K_U01 K_U02 K_K01 K_K04</p>
Przedmioty do wyboru w zakresie: ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI (ZZL)				
1	Metody rekrutacji i selekcji pracowników	3	<p>Rodzaje rekrutacji. Źródła pozyskiwania kandydatów do pracy. Zasady konstruowania ogłoszeń rekrutacyjnych Techniki selekcji kandydatów (wywiady, testy psychologiczne, testy w oparciu o prace, ośrodki oceny, dane biograficzne, referencje, badania grafologiczne) Koszty rekrutacji i selekcji pracowników. Metody oceny efektywności procesu rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy. Obciążenia pracodawcy z tytułu zatrudnienia pracownika.</p>	<p>K_W04 K_W09 K_U09 K_U14 K_K02 K_K05</p>

2	Przywództwo biznesowe	4	Władza i typy władzy. Przywództwo a zarządzanie. Lider a menedżer. Koncepcje przywództwa - teoria cech, teoria zachowań, podejście sytuacyjne. Przywództwo klasyczne, transakcyjne, charyzmatyczne i transformacyjne. Umiejętności i kompetencje przywódcze. Kształtowanie wizerunku przywódcy. Budowa i zarządzanie zespołem, samo przywództwo, role w zespole. Budowanie relacji lider – pracownik.	K_W04 K_W09 K_U04 K_U07 K_U10 K_K01 K_K04 K_K05
3	Menedżer w organizacji	3	Określenie stanowiska menedżer oraz głównych zadań w organizacji. Realizacja procesu zarządzania w nowoczesnej organizacji. Planowanie, organizowanie, przewożenie, motywowanie, kontrolowanie, a także podejmowanie decyzji. Wykorzystanie metod coachingowych w procesach komunikacyjnych dotyczących współpracy. Współpraca w grupie i rozwój kompetencji społecznych. Wyznaczanie i realizacja celów	K_W01 K_W03 K_W04 K_W06 K_U08 K_U09 K_U10 K_U12 K_U13 K_U14 K_K01 K_K02 K_K03 K_K04 K_K05
4	Systemy oceniania, motywowania i wynagradzania pracowników	4	Wprowadzenie do przedmiotu. Ocena pracownicza. Proces oceniania. Elementy systemu oceniania pracowników. Istota motywacji i motywowania. Motywacja do pracy. Narzędzia motywowania pracowników. Teorie motywacji do pracy. Modele procesu motywacyjnego. System motywowania pracowników. Pojęcie wynagrodzenia i jego podział. Funkcje i formy wynagrodzeń. Polityka i strategia wynagradzania. Założenia, zasady i specyfika systemu wynagradzania. Rodzaje, znaczenie i wpływ systemów wynagradzania. Projektowanie i implementacja systemu oceniania pracowników – aspekty praktyczne. Konstruowanie i analiza systemu motywowania pracowników w organizacji – aspekty praktyczne.	K_W04 K_U09 K_U13 K_K05
5	Zarządzanie w przedsiębiorstwie międzynarodowym	4	Globalizacja, internacjonalizacja, geneza i zarys historyczny. Przedsiębiorstwa w procesie internacjonalizacji. Prawne i organizacyjne aspekty prowadzenia międzynarodowej firmy. Zarządzanie międzynarodowymi korporacjami (struktura, relacje, zakres działalności). Kultura organizacyjna. Trudności wynikające z różnic kulturowych w zarządzaniu. Etyka w międzynarodowych przedsiębiorstwach. Zarządzanie finansami w przedsiębiorstwach międzynarodowych. Firma zajmująca się studium przypadku w środowisku międzynarodowym.	K_W02 K_W06 K_W07 K_U01 K_U02 K_U08 K_K01 K_K04

6	ZZL w JST	3	Rozwój instytucjonalny polskich jednostek samorządu terytorialnego. Przywództwo i zarządzanie strategiczne w JST. Planowanie, rekrutacja i selekcja w JST. Motywowanie, ocena, awansowanie w JST. Doskonalenie zawodowe i etyka. Komunikacja społeczna i partnerstwo publiczno-społeczne oraz prywatne.	K_W02 K_W03 K_W09 K_U08 K_U09 K_U11 K_K02 K_K03
Przedmioty do wyboru w zakresie: Coaching menadżerski (CM)				
1	Budowanie marki menadżera	3	Istota i znaczenie marki. Czynniki wpływające na wartość i siłę marki. Strategia marki (aksjologia/wartości, budowanie marki w internecie – LinkedIN, GoldeLine). ożsamość a wizerunek marki. Czy oddzielanie tożsamości od roli to właściwa strategia? Rodzaje wizerunku (marka on-line i off-line). Osobowość marki. Ogólny model tworzenia marki. Kształtowanie marki. Kreowanie marki – case study porównujące strategie personal brandingu managera, mówcy, trenera.	K_W04 K_W09 K_U01 K_U10 K_K01 K_K04
2	Coaching w biznesie	3	Pojęcie, definicje, cele, zasady i odmiany coachingu. Coaching a zarządzanie strategiczne (coaching w procesie budowy i realizacji strategii firmy). Coaching jako wsparcie procesu adaptacji nowych pracowników. Kompetencje profesjonalnego coacha (zakres wiedzy, umiejętności i postawy). Zawieranie kontaktu coachingowego (cel, zakres, etapy i czas trwania kontaktu). Metody i narzędzia pracy coacha (wartości, kontakt, zadania). Efektywność coachingu (metody badania i wskaźniki efektywności). Coaching wewnętrznego nastawienia i coaching biznesowy. Pojęcie i istota life coachingu (na czym polega i źródła rozwoju). Wizja coachingu w odniesieniu do realiów polskich przedsiębiorstw (rodzaje i polskie doświadczenia w coachingu). Etyka coachingu (kodeksy etyczne, powinności moralne i dylematy etyczne).	K_W03 K_W09 K_U09 K_U12 K_U13 K_K01 K_K05
3	Komunikacja perswazyjna i wywieranie wpływu	3	Psychologiczne podstawy perswazji. Perswazja w języku (perswazja werbalna i niewerbalna). Strategie i techniki perswazyjne (mechanizmy perswadowania językowego). Komunikacja perswazyjna w bezpośrednich kontaktach. Język perswazji publicznej (np. propaganda, reklama, kaznodziejstwo, edukacja). Typy komunikatów perswazyjnych. Komunikowanie perswazyjne: cechy nadawcy (atrakcyjność, wiarygodność), przekazu (rodzaj i kolejność argumentacji) i odbiorcy (płeć, wykształcenie, wiek, samoocena) warunkujące siłę oddziaływania, reguły wywierania wpływu na ludzi (wzajemność,	K_W03 K_W09 K_U01 K_U06 K_U10 K_U12 K_K02 K_K04

			zaangażowanie i konsekwencja, społeczny dowód słuszności, sympatia, autorytetu, niedostępność).ego.	
4	Leadership coaching	3	Leadership coaching – istota i znaczenie w rozwoju współczesnych organizacji; różnice pom Leadership coaching – istota i znaczenie w rozwoju organizacji; różnice między coachingiem, mentoringiem i szkoleniem oraz korzyści z ich stosowania; modele i podejścia coachingowe oraz kluczowe elementy procesu coachingowego; kompetencje lidera w roli coacha i coachingowy styl przywództwa; zastosowanie coachingu w praktyce zarządzania i pracy z kadrą kierowniczą; przygotowanie menedżerów do roli liderów-coachów; rozwój wewnętrznych trenerów i coachów; budowanie kultury coachingowej w organizacji; wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja działań coachingowych.	K_W03 K_W09 K_U09 K_U12 K_U13 K_K01 K_K05
5	Team Coaching – gry i symulacje w biznesie	3	Założenia team coachingu. Dualny system – teoria i praktyka. Praca zespołowa. Rotacja. Rywalizacja. Kluczowe kompetencje. Studium przypadku, gry i symulacje biznesowe w praktyce.	K_W03 K_W09 K_U09 K_U12 K_U13 K_K02 K_K05
6	Trening asertywności	3	Prezentacja pojęcia asertywności oraz ćwiczenie asertywnej komunikacji w parach oraz grupach. Asertywność w pracy menadżera: jej znaczenie, uwarunkowania i konsekwencje. Ćwiczenia asertywności w rolach, które pełni menadżer na rynku pracy. Odkrywanie własnej postawy asertywnej. Diagnoza zachowań asertywnych u siebie i innych. Zwiększanie asertywności: tworzenie programów nastawionych na doskonalenie zachowań asertywnych.	K_W09 K_U08 K_U09 K_U10 K_U11 K_U12 K_U13 K_K01 K_K02 K_K05
7	Trening interpersonalny	3	Istota i cele treningu interpersonalnego. Różnice między umiejętnością, a kompetencją. Samoświadomość, Samoregulacja, Motywacja. Inteligencja emocjonalna – Daniel Golaman. Typologia kompetencji emocjonalnych. Asertywność i postawy asertywne.	K_W09 K_U08 K_U09 K_U10 K_U11 K_U12 K_U13 K_K01 K_K02 K_K03 K_K04 K_K05

Studentów obowiązują zajęcia z wychowania fizycznego w wymiarze 36 godzin; zajęcia z praw i obowiązków studentów. Przygotowania do nauczania zdalnego w wymiarze 4 godzin. Wymienionym zajęciom nie przyznaje się punktów ECTS.

14. Sposoby weryfikacji i oceny efektów uczenia się osiągniętych przez studenta w trakcie całego cyklu kształcenia:

Prowadzący określa szczegółowe efekty uczenia się i formę ich weryfikacji, a następnie umieszcza je w sylabusie. Weryfikacja i ocena efektów odbywa się z wykorzystaniem różnorodnych metod, dostosowanych do charakteru zajęć, formy studiów oraz rodzaju zakładanych efektów uczenia się (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne). Obejmują one w szczególności:

- **egzaminy pisemne i ustne** (testowe, problemowe, opisowe);
- **zaliczenia pisemne i ustne**, kolokwia, sprawdziany częściowe;
- **projekty indywidualne i zespołowe**, w tym prace semestralne i projektowe;
- **prezentacje ustne**, referaty, udział w dyskusjach;
- **raporty, sprawozdania i analizy** (np. z laboratoriów, ćwiczeń, praktyk);
- **ocenę aktywności studenta** podczas zajęć;
- osiągnięcia kół naukowych – informacja zwrotna poprzez uzyskiwane recenzje wewnętrzne i zewnętrzne (publikacje naukowe, wystąpienia na konferencjach, przyznane stypendia Rektora);
- **praktyki zawodowe** oceniane na podstawie dokumentacji oraz opinii opiekuna praktyk z ramienia podmiotu przyjmującego na praktykę;
- **egzamin dyplomowy** jako podsumowanie efektów uczenia się osiągniętych w całym cyklu kształcenia – oceniane przez promotora i recenzenta.

Pytania do egzaminu nie powinny wychodzić poza treści realizowane w ramach wykładu i powinny być zawarte w sylabusie. Student ma prawo wnioskowania do prowadzącego o uzasadnienie otrzymanej na egzaminie oceny.

Egzamin ustny powinien być przeprowadzany w obecności innych studentów lub pracowników. Egzamin pisemny, natomiast, przeprowadza się w sali dydaktycznej

zapewniającej takie rozlokowanie studentów, które zapewni im komfort pracy i zagwarantuje jej samodzielność. Prowadzący egzamin ma prawo przerwać lub unieważnić egzamin w sytuacji, gdy praca studenta nie jest samodzielną (student korzysta z niedopuszczonych materiałów, urządzeń lub z pomocy innych osób).

Ocena efektów uczenia się dokonywana jest zgodnie z przyjętymi kryteriami i skalą ocen obowiązującą na Uczelni, z zachowaniem zasad przejrzystości, obiektywności i porównywalności wyników. Proces ten umożliwia monitorowanie postępów studenta oraz ocenę stopnia realizacji zakładanych efektów uczenia się na poziomie poszczególnych przedmiotów oraz całego programu studiów.

Szczegółowe sposoby weryfikacji i oceny efektów uczenia się osiągniętych przez studenta w trakcie całego cyklu kształcenia są zawarte w *Wydziałowym Systemie Zapewnienia Jakości Kształcenia* oraz *Regulaminie Studiów Akademii Nauk Stosowanych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach*.

Załącznik nr 1. Siatka zajęć na kierunku *zarządzanie i coaching*, studia I stopnia o profilu praktycznym.

Rektor
dr Tadeusz Dziekan