



**UNIWERSYTET
WSB MERITO
GDAŃSK**

Uniwersytet WSB Merito w Gdańsku
Wydział Społeczno- Humanistyczny

Program studiów
dla kierunku
„Psychologia w biznesie”
studia pierwszego stopnia

Studia: stacjonarne/niestacjonarne

Profil: praktyczny

I. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA KIERUNKU STUDIÓW

nazwa kierunku studiów	Psychologia w biznesie	
Poziom kształcenia (studia pierwszego stopnia / studia drugiego stopnia / jednolite studia magisterskie)	Studia pierwszego stopnia	
Profil kształcenia	praktyczny	
Forma studiów stacjonarne/niestacjonarne	stacjonarne/niestacjonarne	
Czas trwania studiów (w semestrach)	6 semestrów	
Łączna liczba punktów ECTS dla danej formy studiów.	180	
Łączna liczba godzin określona w programie studiów	Studia stacjonarne 4578 h	Studia niestacjonarne 4381
Tytuł zawodowy nadawany absolwentom	licencjat	
Wymiar praktyk zawodowych	960 h	
Język prowadzenia studiów	polski	
Rok rozpoczęcia cyklu kształcenia	2026/2027	

II. EFEKTY UCZENIA SIĘ

Symbol efektu	Opis efektów uczenia się	Kod uniwersalnej charakterystyki
Wiedza absolwent zna i rozumie		
P_W01	w zaawansowanym stopniu zagadnienia z zakresu psychologii/zarządzania/ filozofii/etyki/socjologii/prawa w systemie nauk społecznych z uwzględnieniem różnic perspektywy poszczególnych nauk	P6S_W /P6S_WK
P_W02	w zaawansowanym stopniu zagadnienia dotyczące klasycznych i współczesnych teorii naukowych z zakresu psychologii i zarządzania	P6S_WG/P6S_WK
P_W03	w zaawansowanym stopniu charakter interakcji zachodzących między jednostką a organizacją i przedsiębiorstwem należącym do sektora publicznego	P6S_WG/P6S_WK
P_W04	w zaawansowanym stopniu typowe narzędzia komunikacji między człowiekiem a rynkiem	P6S_WG/P6S_WK
P_W05	w zaawansowanym stopniu kluczowe koncepcje funkcjonowania i rozwoju człowieka w małych grupach i organizacjach	P6S_WG/P6S_WK
P_W06	w zaawansowanym stopniu relacje zachodzące między człowiekiem a podmiotami gospodarczymi oraz innymi instytucjami społecznymi stanowiącymi jego bezpośrednie otoczenie	P6S_WG/P6S_WK

P_W07	w zaawansowanym stopniu patologiczne zjawiska zachodzące w organizacjach i zna sposoby przeciwdziałania im (tj. stresowi, wypaleniu zawodowemu itp.)	P6S_WG/P6S_WK
P_W08	w zaawansowanym stopniu procesy związane z zaspakajaniem poszczególnych potrzeb człowieka, jego motywacji oraz dążeń	P6S_WG/P6S_WK
P_W09	w zaawansowanym stopniu uwarunkowania przedsiębiorczości człowieka i czynniki jej sprzyjające	P6S_WG/P6S_WK
P_W10	w zaawansowanym stopniu funkcje i style kierowania ludźmi w organizacji	P6S_WG/P6S_WK
P_W11	w zaawansowanym stopniu pojęcie kultury organizacyjnej i ilustruje jej wpływ na sprawność działalności indywidualnej i zespołowej	P6S_WG/P6S_WK
P_W12	w zaawansowanym stopniu atrybuty przedsiębiorstwa / organizacji	P6S_WG/P6S_WK
P_W13	w zaawansowanym stopniu narzędzia komunikacji wewnętrznej w organizacji	P6S_WG/P6S_WK
P_W14	w zaawansowanym stopniu kluczowe koncepcje teorii przedsiębiorstwa dotyczących powstania, funkcjonowania i rozwoju organizacji gospodarczych	P6S_WG/P6S_WK
P_W15	w zaawansowanym stopniu relacje pomiędzy podmiotami gospodarczymi a innymi instytucjami społecznymi tworzącymi ich otoczenie w skali krajowej i międzynarodowej	P6S_WG/P6S_WK
P_W16	w zaawansowanym stopniu obszary funkcjonalne i procesowe przedsiębiorstwa oraz relacje między nimi	P6S_WG/P6S_WK
P_W17	w zaawansowanym stopniu role i funkcje procesu zarządzania	P6S_WG/P6S_WK
P_W18	w zaawansowanym stopniu typowe metody projektowania i przeprowadzania badań w obszarach działalności przedsiębiorstwa (np. badanie rynku, badanie poziomu jakości produktu)	P6S_WG/P6S_WK
P_W19	w zaawansowanym stopniu rolę i znaczenie struktur organizacyjnych oraz wskazuje zmiany strukturotwórcze	P6S_WG/P6S_WK
P_W20	w zaawansowanym stopniu funkcje i narzędzia procesu kreowania wizerunku osoby/organizacji	P6S_WG/P6S_WK
P_W21	w zaawansowanym stopniu zasady etyki wykonywania zawodu	P6S_WG/P6S_WK
Umiejętności absolwent potrafi		
P_U01	stosować umiejętności z zakresu prowadzenia działalności organizacji	P6S_UW/P6S_UK/ P6S_UO/ P6S_UU
P_U02	przeprowadzać obserwacje zjawisk zachodzących w człowieku, organizacji i otoczeniu oraz wstępnie je analizować i oceniać	P6S_UW/P6S_UU
P_U03	analizować typowe procesy zachodzące w człowieku i organizacji, również z użyciem narzędzi statystycznych i informatycznych	P6S_UW//P6S_UU
P_U04	wykorzystać oceny, metody, techniki i narzędzia służące do zarządzania ludźmi w organizacjach	P6S_UW/P6S_UK/ P6S_UO
P_U05	prognozować dynamikę interakcji człowieka w organizacji oraz personalnej struktury organizacji	P6S_UW/P6S_UO

P_U06	określić kryteria i poziom mierników funkcjonowania człowieka w organizacji jak również samej organizacji	P6S_UW/P6S_UO
P_U07	podejmować decyzje operacyjne i taktyczne oraz ocenić proponowane rozwiązania	P6S_UK/P6S_UO
P_U08	zrozumieć i analizować zjawiska społeczne	P6S_UW/P6S_UK
P_U09	zastosować odpowiednie metody i narzędzia analityczne oraz systemy i narzędzia informatyczne wspomagające procesy podejmowania decyzji	P6S_UO/P6S_UU
P_U10	wykorzystać znajomość zachowań ludzi, przepisy prawa oraz systemy znormalizowane przedsiębiorstwa w celu uzasadniania konkretnych działań w kierowaniu organizacją	P6S_UW/P6S_UK
P_U11	posługiwać się językiem obcym również w zakresie nauk społecznych na poziomie B2 Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego	P6S_UW/P6S_UK/
P_U12	wykorzystać umiejętność komunikowania się interpersonalnego z otoczeniem mono – i wielokulturowym	P6S_UW/P6S_UK/ P6S_UO
P_U13	interpretować wyniki badań rynku	P6S_UW/P6S_UK
P_U14	przedstawić zdobytą wiedzę oraz umiejętności w mowie i piśmie w formie wystąpienia publicznego, również z użyciem nowoczesnych technologii	P6S_UW/P6S_UK/ P6S_UO
P_U15	interpretować właściwie sytuacje i zachowania oraz potrafi wpłynąć na ich zmianę	P6S_UW/P6S_UK
P_U16	wykorzystać umiejętność rozwiązywania sytuacji konfliktowych poprzez właściwe zarządzanie zasobami ludzkimi	P6S_UK/P6S_UO
P_U17	zarządzać czasem własnym oraz zespołu	P6S_UK/P6S_UO
P_U18	posługiwać się technologiami informacyjnymi w celu gromadzenia, przetwarzania i analizowania danych	P6S_UW/P6S_UO
P_U19	przewodzić negocjacje i mediacje z efektywnym wykorzystaniem komunikacji interpersonalnej w środowisku zróżnicowanym kulturowo	P6S_UK/P6S_UO
P_U20	wykorzystać umiejętność prognozowania, planowania i realizacji projektów wizerunkowych osób oraz organizacji	P6S_UK/P6S_UO
P_U21	kierować zespołem i pracy w nim, rozumie konieczność systematycznej pracy nad projektami mającymi długofalowy charakter	P6S_UO
P_U22	ocenić poziom własnej wiedzy, samodzielnie ją uzupełnia i doskonali umiejętności zawodowe	P6S_UU
Kompetencje społeczne absolwent jest gotów do		
P_K01	etycznego postępowania w ramach wyznaczonych ról organizacyjnych i społecznych	P6S_KK/P6S_KO/P6S_KR
P_K02	uczestniczenia w inicjatywach społecznych	P6S_KO/P6S_KR
P_K03	skutecznego poruszania się na rynku pracy	P6S_KO/P6S_KR
P_K04	działania w sposób przedsiębiorczy z uwzględnieniem różnic kulturowych	P6S_KK/P6S_KR
P_K05	dbania o klimat i atmosferę w miejscu pracy	P6S_KO/P6S_KR
P_K06	przyjęcia postawy otwartej z elementami partnerstwa i prawdy w relacjach interpersonalnych	P6S_KO/P6S_KR
P_K07	samodzielnego wyszukiwania potrzebnych informacji	P6S_KK/P6S_KO

III. ZAJĘCIA LUB GRUPY ZAJĘĆ NIEZŁĄŻNIE OD FORMY PROWADZENIA WRAZ Z PRZYPISANIEM DO NICH EFEKTÓW UCZEŃSI I TREŚCI PROGRAMOWYCH ZAPEWNIAJĄCYCH UZYSKANIE EFEKTÓW

ZAJĘCIA LUB GRUPY ZAJĘĆ	ODNIESIENIE DO KIERUNKOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ	TREŚCI PROGRAMOWE
GRUPY ZAJĘĆ (PRZEDMIOTY KIERUNKOWE)		
Wybrane elementy psychologii ogólnej	PwB_W01, PwB_W05, PwB_W09, PwB_U10, PwB_K05, PwB_K07 PwB_W02, PwB_W08, PwB_U01, PwB_K02, PwB_K06	Przedmiot i zadania psychologii ogólnej. Korzenie psychologii. Historia myśli psychologicznej. Koncepcje psychologiczne człowieka. Procesy poznawcze (spostrzeganie, myślenie, rozwiązywanie problemów, procesy decyzyjne, pamięć, uwaga). Procesy emocjonalne i motywacyjne. Zjawisko frustracji i stresu psychologicznego. Teorie i pomiar osobowości. Współczesne problemy psychologii - psychologia pozytywna, ewolucyjna, cyberpsychologia.
Warsztaty umiejętności interpersonalnych	PwB_W02, PwB_W04, PwB_W05, PwB_W08, PwB_W09, PwB_U02, PwB_U04, PwB_U12, PwB_U17, PwB_U19, PwB_U21, PwB_K01, PwB_K02, PwB_K06	Integracja i zawarcie kontraktu. Budowanie zaufania i poczucia bezpieczeństwa w grupie. Trening interpersonalny - co to jest i dla kogo? Przebieg i efekty treningu interpersonalnego. Proces grupowy i jego znaczenie. Przykładowe ćwiczenia - omówienie. Rola, zadania, kompetencje trenera treningu interpersonalnego. Podstawowe zasady udzielania informacji zwrotnej. Komunikacja: werbalna, niewerbalna, aktywne słuchanie. Zasady dobrej komunikacji. Trening interpersonalny a inne metody wspierania rozwoju i zmiany - warsztaty umiejętności psychospołecznych, doradztwo i konsultacje, coaching, mentoring, tutoring (definicje, podobieństwa, różnice, obszary zastosowań). Kompetencje osobiste i społeczne i ich znaczenie w relacjach interpersonalnych. Samoświadomość jako kompetencja osobista. Metody autodiagnozy. Przykładowe ćwiczenia. Pojęcie zmiany rozwojowej. Etapy zmiany według modelu J.O. Prochaski.
Warsztaty komunikacji i prezentacji	PwB_W04, PwB_W10, PwB_W13, PwB_W21, PwB_U02, PwB_U03, PwB_U07, PwB_U10, PwB_U12, PwB_U14, PwB_U16, PwB_U19, PwB_K05, PwB_K06	Wprowadzenie do przedmiotu. Komunikacja - podstawowe pojęcia i definicje. Komunikacja werbalna, niewerbalna. Aktywne słuchanie. Bariery komunikacyjne. Kłamstwo. Udzielanie informacji zwrotnej. Asertywność. Sztuka argumentowania. Debata oksfordzka. Komunikacja w grupie. Autoprezentacja, radzenie sobie ze stresem. Mówca doskonały. Wystąpienie publiczne. Podstawowe zasady tworzenia prezentacji multimedialnych wykorzystując nowoczesne technologie.
Filozofia z elementami etyki	PwB_W01, PwB_U02, PwB_U12, PwB_K06, PwB_K07	Od zdziwienia do wątpienia - czym jest filozofia, a czym etyka? Zwrot ku człowiekowi w filozoficzno-etycznych rozważaniach filozofów antycznych. Dylematy religijne w filozofii i etyce średniowiecza. Filozofia Odrodzenia i jej główne postaci. Filozofia nowożytna - specyfika filozofii francuskiej, brytyjskiej, niemieckiej i polskiej. Modele myślenia pozytywistycznego w XIX wieku. Kondycja człowieka - fenomenologia i egzystencjalizm (E. Husserl, J.P. Sartre, A. Camus). Personalizm jako zwrot ku człowiekowi jako osobie.

Wprowadzenie do studiów	PwB_W08, PwB_W21, PwB_U14, PwB_K01, PwB_K07	PwB_W19, PwB_U07, PwB_U22, PwB_K03,	Organizacja uczelni. Struktura programu studiów. Regulaminy i dokumenty wewnętrzne. Metody i formy dydaktyczne obowiązujące na uczelni. Zasady realizacji praktyk zawodowych. Działalność organizacji studenckich i samorządu studentów.
Szkolenie z Bezpieczeństwa i higieny pracy	PwB_W19, PwB_K07	PwB_U10,	Regulacje prawne: uregulowania prawne dotyczące bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w prawodawstwie polskim i Unii Europejskiej; obowiązki uczelni, przełożonych w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nauki, czynniki ergonomiczne w kształtowaniu warunków pracy, w tym normy higieniczne dla stałych pomieszczeń pracy. Zagrożenia wypadkowe na zajęciach i w czasie praktyk zawodowych, obozach sportowych, zajęciach terenowych, unikanie zagrożeń. Postępowanie powypadkowe (uregulowania prawne, ubezpieczenie wypadkowe). Czynniki niebezpieczne i uciążliwe: fizyczne, biologiczne i chemiczne na zajęciach laboratoryjnych, w pracowniach, w czasie praktyk zawodowych i oraz zajęciach terenowych, obozach sportowych. Zagrożenia przy monitorach ekranowych, unikanie zagrożeń ze szczególnym uwzględnieniem środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, znajomość instrukcji bhp oraz kart charakterystyki substancji niebezpiecznych. Ogrzewanie, oświetlenie i wentylacja pomieszczeń. Udzielanie pierwszej pomocy przedmedycznej w sytuacji wypadkowej, apteczki pierwszej pomocy. Podstawy prawne w zakresie ochrony p.poż., systemy wykrywania pożarów, substancje palne i wybuchowe, zapobieganie zagrożeniom pożarowym, postępowanie w czasie pożaru i w innych miejscowych zagrożeniach, podręczny sprzęt gaśniczy, ewakuacja.
Przygotowanie studenta do rynku pracy	PwB_W03, PwB_W07, PwB_W09, PwB_K02	PwB_W05, PwB_W08, PwB_U03,	Wskazanie miejsc pracy po ukończeniu kierunku. Ścieżka kariery. Dokumenty związane z przyjęciem do pracy. Opisy stanowiska. Rola CV i listu motywacyjnego
Metody pisania prac projektowych	PwB_W01, PwB_U14, PwB_K06	PwB_U08, PwB_U20,	Specyfika krótkiej pisemnej wypowiedzi zaliczeniowej na studiach. Różne sposoby przywoływania źródeł: styl oxfordzki i harwardzki. Specyfika stylu przypisów American Psychological Association (APA). Wybór i sformułowanie tematu pracy zaliczeniowej. Rodzaje informacji bibliograficznej, bazy abstraktów i bazy czasopism pełnotekstowych. Konstrukcja pracy. Sporządzanie konspektu pracy. Co może zawierać wstęp i zakończenie pracy. Referowanie wyników cudzych badań empirycznych. Psychologia jako nauka empiryczna bazuje na wynikach badań. Organizacja własnej pracy podczas przygotowywania opracowania zaliczeniowego. Radzenie sobie z emocjami podczas pisania prac. Prokrastynacja.
Komunikacja interpersonalna	PwB_W01, PwB_W02, PwB_W05, PwB_W06, PwB_W13, PwB_U05, PwB_U07, PwB_U11, PwB_U12, PwB_K01, PwB_K06		Istota komunikowania się: typy, definicje, charakterystyka elementów procesu komunikacji. Poziomy procesu komunikowania się. Sposoby porozumiewania się: komunikowanie interpersonalne – bezpośrednie; komunikacja w mediach komunikacja w organizacji komunikacja międzykulturowa. Wybrane teorie z zakresu komunikacji interpersonalnej. Typy komunikowania: komunikowanie informacyjne; komunikowanie perswazyjne. Typy i strategie perswazji Informacyjny i normatywny wpływ społeczny jako przykłady komunikacji społecznej.
Psychologia emocji i motywacji	PwB_W03, PwB_W07,	PwB_W05, PwB_W08,	Klasyfikacja stanów afektywnych. Funkcje emocji. Emocje pierwotne vs złożone, samoświadomościowe. Ekspresja emocji. Teorie emocji.

	PwB_W09, PwB_U03, PwB_K02	Związek stanów emocjonalnych z procesami poznawczymi. Charakterystyka wybranych zjawisk afektywnych (stres, poczucie osamotnienia, szczęście/dobrostan, miłość, zazdrość). Stany afektywne a psychopatologia (PTSD, borderline). Koncepcje i ujęcia motywacji. Rodzaje motywacji. Mechanizmy motywacyjne: agresji, przywiązania u ludzi (Bowlby, Ainsworth). Inni ludzie w procesach motywacyjnych. Związek stymulacji wyobraźniowych z motywacją.
Psychologia rozwoju człowieka	PwB_W03, PwB_W06, PwB_W08, PwB_U02, PwB_U03, PwB_K02	Historia psychologii rozwoju człowieka i poglądów na dzieciństwo. Periodyzacja rozwoju psychicznego człowieka. (Wykłady) Pojęcie rozwoju i zmiany rozwojowej. Czynniki genetyczne i środowiskowe i ich wpływ na rozwój. Strategie i metody badań w psychologii rozwoju człowieka. (Wykłady) Charakterystyka rozwoju fizyczno-motorycznego - wybrane zagadnienia (m.in. reflektoryka, motoryka, prawa rozwoju ruchowego, rysunek a rozwój sprawności manualnych). (Wykłady) Charakterystyka rozwoju poznawczego - wybrane zagadnienia (m.in. koncepcja Piageta i jej współczesna ocena, style poznawcze, rozwój mowy). (Wykłady) Charakterystyka rozwoju społeczno-emocjonalnego – wybrane zagadnienia (m.in. rodzaje i rozwój emocji, koncepcja przywiązania). (Wykłady) Początki życia - rozwój w okresie prenatalnym (m.in. wpływ zmian rozwojowych w okresie prenatalnym na rozwój w okresie postnatalnym). (Wykłady) Charakterystyka zmian rozwojowych w okresie wczesnego, średniego i późnego dzieciństwa. (ćwiczenia) Charakterystyka zmian rozwojowych w okresie wczesnej i późnej adolescencji. (ćwiczenia) Charakterystyka zmian rozwojowych w okresie wczesnej, średniej i późnej dorosłości. (ćwiczenia) Rozwój na przestrzeni życia – szanse i zagrożenia (ćwiczenia).
Psychologia społeczna	PwB_W05, PwB_W08, PwB_W10, PwB_U02, PwB_U04, PwB_U05, PwB_U08, PwB_K05	Cele i obszary zainteresowań psychologii społecznej, metody badań w psychologii społecznej. Postawy społeczne – definicje, geneza postaw – teorie kształtowania się postaw; funkcje postaw; wpływ postaw na funkcjonowanie człowieka. Zmiana postaw – teorie zmiany postaw, wyznaczniki skuteczności zmiany postaw. Błędy w spostrzeganiu i ocenianiu siebie i innych – heurystyki wydawania sądów; podstawowy błąd atrybucji, ukryte teorie osobowości; stereotypy i uprzedzenia – zjawisko stygmatyzacji społecznej. Procesy grupowe – myślenie grupowe, facylitacja społeczna, psychologia tłumu, metoda „burzy mózgu”. Relacje społeczne – atrakcyjność, konflikty społeczne, agresja. Zachowania prospołeczne – teorie, determinanty.
Elementy socjologii	PwB_W01, PwB_W07, PwB_W11, PwB_W15, PwB_U08, PwB_U10, PwB_K07	Co to jest socjologia? Czym zajmuje się socjolog? Narodziny socjologii i jej subdyscypliny Narodziny socjologii August Comte – ojciec socjologii, Sytuacja społeczna i intelektualna w Europie po Rewolucji Francuskiej Przemiany i diagnoza społeczna Społeczne konsekwencje rewolucji przemysłowej Demaskatorska rola socjologii Prekursorzy socjologii Subdyscypliny socjologii, Podział socjologii ze względu na skalę zjawisk społecznych Podział socjologii ze względu na orientację badawczą, Wyobrażenia socjologiczne, Obserwacje na ulicach miast, Wybór jednostki odzwierciedleniem jej pozycji w społeczeństwie, Trzy dziedziny życia tworzące współczesne społeczeństwo, Wojsko jako przykład instytucji totalnej, System przywilejów w instytucjach

		totalnych, Korporacje jako instytucje totalne, Miejsce zabawy - miejscem pracy Przywilej pracy, Negatywne skutki korporacjonizmu Instytucje i organizacje postrzegane z perspektywy socjologicznej Moda na socjologię, Socjologia jako nauka praktyczna, Socjologia - idea, której czas nadszedł, Poznawanie reguł wspólnego życia, Reifikacja, Łamanie zasad Tożsamość, status i rola, Definicje statusu i roli, Status jako maska, Wiele ról i wiele statusów, Socjalizacja, Odgrywanie roli w celu oszukania innych, Odgrywanie roli w celu oszukania samego siebie, Definicja sytuacji, Małżeństwo jako instytucja, Małżeństwo jako imperatyw instytucjonalny Teoria ról, Czego nauczysz się w tym temacie?, Rola, Wzmacnianie i przyjmowanie nowych ról, Zmiana ról, Tożsamość nadawana społecznie, Wpływ sytuacji na odgrywaną rolę – eksperyment Zimbardo, Posłuszeństwo wobec autorytetów – eksperyment Miligrama Teoria grup odniesienia, Grupy pierwotne i wtórne, Cechy grup społecznych, Organizacje, Tłum i publiczność, Grupy odniesienia, Wyobrażenie o grupie, Grupa odniesienia – definicja, Grupy odniesienia jako modele do naśladowania, „My” i „Oni” Grupa wewnętrzna i grupa zewnętrzna Badania socjologiczne Proces badawczy, Główne cele badań społecznych. Eksploracja, Próba reprezentatywna, Opis i wyjaśnienie, Jednostki analizy w badaniach socjologicznych, Jednostki analizy a zbiorowości, Jednostki indywidualne Problemy badawcze w naukach społecznych, Wymiar czasowy badań socjologicznych, Błędy wnioskowania, Błąd ekologiczny rozumowania Redukcjonizm, Redukcjonizm – jednostki analizy oraz zmienne bardziej i mniej istotne, Błędy wnioskowania, Badania przekrojowe i dynamiczne, Wymiar czasowy badań społecznych, Podział badań dynamicznych, Dlaczego ludzie kłamią w badaniach, Plan projektu badawczego, Elementy procesu badawczego Grupy społeczne w badaniach socjologicznych - przykłady jednostek analizy, Organizacje, Wpływ procesu globalizacji na organizacje
Etyka w biznesie	PwB_W06, PwB_W13, PwB_W20, PwB_W21, PwB_U10, PwB_U12, PwB_U15, PwB_U16, PwB_K01, PwB_K05	1. Pojęcie etyki zawodowej. Argumenty za i przeciwko etyce zawodowej. Wybrane przykłady etyki zawodowej. 2. Postawy etyczne a wizerunek firmy: misja firmy jako obietnica, reguły postępowania. Etos menadżera 3. Problemy etyczne przy zatrudnianiu pracowników. Etyczne warunki pracy. Sprawiedliwe wynagrodzenie. Problemy etyczne związane z oceną pracowników. Zwalnianie z pracy. 4. Programy etyczne w przedsiębiorstwach. Uzasadnienie potrzeby wdrażania kodeksów etycznych. Kodeksy etyczne w przedsiębiorstwach (przykłady) 5. Zasady etycznych działań marketingowych. Etyka a legalność działań marketingowych. Podnoszenie świadomości etycznej. Ochrona długookresowych interesów klienta 6. Pojęcie globalizmu. Standardy etyczne w korporacjach 7. Etos pracy 8. Wskazania dla etyki XXI w. Pacyfizm. Odmiany humanizmu.
Język obcy	PwB_W02, PwB_U02, PwB_U08, PwB_U11, PwB_U12, PwB_U14, PwB_K07	Wprowadzenie do psychologii biznesu i zachowań organizacyjnych. Motywacja w pracy. Podejście do pracy i satysfakcja z pracy. Cechy osobowości.

		Stres i jego wpływa na pracę. Zarządzanie stresem. Zarządzanie zespołem. Techniki i metody.
Metodologia badań psychologicznych i statystyka	PwB_W08, PwB_W18, PwB_U02, PwB_U18, PwB_K07	1. Naukowe i nienaukowe metody poznania. Badania w naukach społecznych – przykłady. Czym jest metodologia badań psychologicznych? (wykład) 2. Metody badawcze ilościowe i jakościowe (wykład) 3. Problemy, pytania i hipotezy badawcze (wykład, laboratorium). 4. Dobór próby w badaniach psychologicznych, rachunek prawdopodobieństwa, prawo wielkich liczb, rozkład statystyczny danych i miary tendencji centralnej (wykład) 5. Wnioskowanie statystyczne (wykład) 6. Interfejs programu JASP, zakładanie baz danych, rodzaje zmiennych i skal . Prezentacja innych alternatywnych programów statystycznych (SPSS; Statistica) (laboratorium) 7. Statystyki opisowe i wizualizacja danych (średnia arytmetyczna, mediana, moda, kwartyle, skośność, kurioza, wariancja, odchylenie standardowe, minimum, maksimum, rozstęp, częstości, tworzenie podstawowych wykresów (histogram, wykres kołowy i słupkowy, eksportowanie wykresów i zapis w formie JPG) (laboratorium). 8. Korelacje (R-Pearsona, Ro – Spearmana, W – Kendalla) (laboratorium) 9. Testy t (test t dla jednej próby; test t dla prób niezależnych, test t dla prób zależnych), założenia testów, obliczanie wyników, interpretacja, wizualizacja różnic) (laboratorium) 10. Analiza wariancji ANOVA (laboratorium)
Elementy zarządzania	PwB_W01, PwB_W02, PwB_W03, PwB_W06, PwB_W12, PwB_W15, PwB_W16, PwB_W17, PwB_U01, PwB_U03, PwB_U09, PwB_U10, PwB_U13, PwB_U20, PwB_K01	Wprowadzenie do zarządzania Skuteczność i sprawność działania jako podstawowe przesłanki zarządzania. Praca menedżera – podstawowe role i umiejętności menedżerskie, źródła umiejętności menedżerskich. Środowiskowy kontekst organizacji Otoczenie i środowisko wewnętrzne organizacji, otoczenie zewnętrzne, kultura organizacji, stosunki organizacji z jej otoczeniem (5 sił konkurencji). Funkcja zarządzania: planowanie i podejmowanie decyzji Proces podejmowania decyzji i planowania, cele organizacji, rodzaje planów organizacji i bariery w ustalaniu celów i planowaniu. Podejmowanie decyzji – istota, typy i warunki podejmowania decyzji. Klasyczny i administracyjny model podejmowania decyzji. Grupowe podejmowanie decyzji w organizacjach – rodzaje, wady, zalety Funkcja zarządzania: organizowanie Istota i elementy organizowania. Projektowanie stanowisk pracy – specjalizacja i jej alternatywy, grupowanie stanowisk pracy, ustalenie relacji podporządkowania, podział uprawnień decyzyjnych, działania koordynujące i rozróżnienia między stanowiskami. Uniwersalne i sytuacyjne podejścia do schematu organizacyjnego (model biurokratyczny i behawioralny). Czynniki sytuacyjne pomocne w ustalaniu schematu organizacyjnego. Podstawowe formy struktury organizacyjnej – struktury funkcjonalne, konglomeratowe, wielowydziałowe, macierzowe i hybrydowe. Nowe formy w tworzeniu struktur organizacji – organizacja zespołowa, wirtualna, ucząca się. Funkcja zarządzania: przewodzenie/ motywowanie Istota i znaczenie przywództwa w zarządzaniu. Przywództwo a władza. Podejście behawioralne. Podejścia sytuacyjne (teoria NPW, teoria ścieżki do celu, drzewo decyzyjne Vrooma). Siatka

		kierownicza. Motywowanie - istota, schematy motywacji, podejście od strony treści i procesu. Popularne strategie motywacji - upewnienie i uczestnictwo, nowe formy organizacji pracy. Funkcja zarządzania: kontrolowanie. Istota i cel kontroli. Etapy procesu kontrolowania. Zarządzanie kontrolą w organizacjach.
Psychologia osobowości i różnic indywidualnych	PwB_W01, PwB_W02, PwB_U02, PwB_U08, PwB_K04, PwB_K06	1. Wprowadzenie do problematyki osobowości i różnic indywidualnych. 2. Historia i podstawy psychologii różnic indywidualnych 3. Źródła różnic indywidualnych 4. Geny czy środowisko – współczesne podejście Temperament a osobowość w starszych i nowych koncepcjach 2. Pojęcie i struktura inteligencji - Biologiczne i poznawczo-rozwojowe koncepcje inteligencji - Poza IQ – różnorodność badań nad inteligencją - Styl jako konstrukt psychologiczny na przykładzie stylów poznawczych - Wybitne zdolności - Twórczość z perspektywy psychologii różnic indywidualnych (ćwiczenia). 3. Temperament: pojęcie i historyczny rozwój • Wybrane współczesne teorie temperamentu zorientowane na dziecko • Wybrane współczesne teorie temperamentu zorientowane na człowieka dorosłego • Regulacyjna teoria temperamentu J. Strelaua (RTT) • Test FCZ-KT i PTS Strelaua (ćwiczenia) • Funkcjonalne znaczenie temperamentu, temperamentalny czynnik ryzyka (TCR) Transakcyjny model temperamentu A. Eliasza (ćwiczenia) 4. Osobowość jako teoria cech • Formalne wymiary osobowości wg koncepcji PEN J.H. Eysencka • Rozpoznawanie różnic temperamentalno-osobowościowych na przykładach koncepcji H. Eysencka • Test EPQR i Test EPQR(S) (ćwiczenia) • Różnice indywidualne a radzenie sobie ze stresem • Temperament a tendencja do zachowań psychopatycznych 5. Współczesne podejścia do badania osobowości - J.M. Oldham i L.B. Morris (ćwiczenia)
Psychologia konfliktu	PwB_W02, PwB_W05, PwB_U08, PwB_U12, PwB_U16, PwB_U19, PwB_K07	Istota konfliktu. Rodzaje konfliktów - koło konfliktu - koncepcja Moore'a. Psychologiczne teorie konfliktu i jego rozwiązywania (teoria Johana Galtunga, koncepcja konfliktu Deana Pruitta i Jeffreya Rubina, teoria rozwiązywania i prewencji konfliktu Johna Burtona). Dynamika i fazy typowej sytuacji sporu. Style i taktyki stosowane w sytuacji konfliktowej. Indywidualne style reakcji na konflikt (wg H. Tosi). Metody rozwiązywania konfliktów. Negatywne i pozytywne skutki konfliktów. Procedury radzenia sobie z konfliktami: negocjacje, pacyfikacja, mediacje, arbitraż, sąd.
Zachowania organizacyjne	PwB_W05, PwB_W08, PwB_W10, PwB_W11, PwB_W14, PwB_W16, PwB_W17, PwB_W19, PwB_U02, PwB_U03, PwB_U12, PwB_U21, PwB_K04, PwB_K07	Zachowania organizacyjne jako nauka. Uwarunkowania zachowań indywidualnych. Uwarunkowania zachowań grupowych. Uwarunkowania zachowań międzyorganizacyjnych. Zmiana jako element zachowań organizacyjnych. Kształtowanie zachowań organizacyjnych przez motywowanie. Konflikty i ich wpływ na zachowania ludzi w organizacjach.

Praktyka zawodowa	PwB_W21, PwB_U03, PwB_U04, PwB_U12, PwB_U19, PwB_U20, PwB_U22, PwB_K01, PwB_K04, PwB_K05	Zapoznanie się ze strukturą organizacyjną instytucji i zakresem działania poszczególnych komórek organizacyjnych. Zapoznanie studenta z odpowiednimi regulacjami formalnoprawnym zakresu działania instytucji a w szczególności: - aktami prawnymi określającymi kompetencje, - statutem instytucji, strukturą organizacyjną, - przepisami BHP, regulaminem pracy, zasadami dotyczącymi obiegu informacji w tym zasadami bezpieczeństwa informacji. Zapoznanie się z obiegiem dokumentów oraz zasadami bezpieczeństwa informacji. Umiejętnie komunikuje się w zespole i relacjach zewnętrznych. Obserwuje i identyfikuje specyficzne modele komunikacji w organizacji. Praktyczna realizacja zadań powierzonych studentowi z zakresu pracy psychologa biznesu. Zapoznanie studenta z aktualnie prowadzonymi w organizacji projektami z zakresu psychologii/zarządzania i umiejscowienia stanowiska w organizacji. Angażowanie w czynności wynikające z zadań stanowiska pracy. Korzystanie w praktyce z podstawowych regulacji prawnych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi w tym rekrutacji i zatrudniania pracowników Samodzielne sporządzanie dokumentacji w miejscu pracy zwłaszcza w zakresie planowania oraz dokumentacji pracowniczej. Obsługa urządzeń informatycznych i innych wykorzystywanych w zarządzaniu zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdobycie umiejętności związanych z wykonywaniem pracy zawodowej w obszarze psychologii w biznesie w zespole, obsługi klienta, etycznych aspektów wykonywanej pracy. Podejmuje działania aktywnego udziału w pracach zespołu w tym w realizacji projektów długofalowych realizowanych w przedsiębiorstwie. Umiejętne reprezentowanie instytucji na zewnątrz. Nabycie umiejętności pracy w zespole w tym radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi. Aktywne poszukiwanie możliwości rozwoju zawodowego. Kształtuje strategię rozwoju zawodowego i osobistego. Uczestniczy w szkoleniach zawodowych oraz sesjach coachingowych. Uczestniczy w tworzeniu narzędzi polityki kadrowej. Samodzielnie korzysta z różnych źródeł informacji, w tym stosowanych w pracy psychologa. Samodzielnie korzysta z opracowań i ekspertyz fachowych dotyczących rynku pracy oraz trendów w stosowaniu narzędzi z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Uczestniczy w procesach rekrutacyjnych w instytucji.
Zarządzanie ryzykiem	PwB_W01, PwB_U02, PwB_U12, PwB_K06, PwB_K07	Wprowadzenie w problematykę ryzyka. Ryzyko w badaniach naukowych. Analiza znaczeniowa pojęć niepewności i ryzyka. Typologia ryzyka w działalności gospodarczej. Koncepcja i metodyka zarządzania ryzykiem w przedsiębiorstwie. Funkcjonalne i hierarchiczne aspekty ryzyka. Ryzyko w relacjach międzyorganizacyjnych. Zjawisko asymetrii informacji. Wywiad gospodarczy. Źródła informacji ekonomicznych oraz danych o wiarygodności partnerów biznesowych. Ocena wiarygodności finansowej i ekonomicznej podmiotów gospodarczych w praktyce agencji ratingowych. Przedsięwzięcia zwiększonego ryzyka. Motywacja podejmowania przedsięwzięć zwiększonego ryzyka. Podstawy rachunku opłacalności ryzyka. Ocena i finansowanie przedsięwzięć zwiększonego ryzyka w formie Venture Capital

Psychologia ekonomiczna	PwB_W08, PwB_W21, PwB_U14, PwB_K01, PwB_K07	PwB_W19, PwB_U07, PwB_U22, PwB_K03,	Wprowadzenie do psychologii ekonomicznej. Związki między psychologią a ekonomią. Psychologia pieniądza Psychologiczne mechanizmy oddziałujących na decyzje związane z oszczędzaniem, inwestowaniem
Zastosowania sztucznej inteligencji w biznesie	PwB_W19, PwB_K07	PwB_U10,	Wprowadzenie do sztucznej inteligencji w biznesie: - Definicje i kluczowe technologie AI. - Przegląd zastosowań AI w różnych sektorach. AI w strategii i zarządzaniu: - Modele decyzyjne wspierane przez AI. Etyka i wyzwania prawne AI w biznesie: Aspekty etyczne i odpowiedzialność za decyzje AI. Przyszłość AI w biznesie i innowacje: - Nowe trendy i technologie AI. - Potencjalne kierunki rozwoju AI w zarządzaniu.
Zarządzanie inwestycjami i giełda	PwB_W03, PwB_W07, PwB_W09, PwB_K02	PwB_W05, PwB_W08, PwB_U03,	Rynek finansowy - istota, struktura, funkcje. Instrumenty finansowe i inne aktywa inwestycyjne. Stopa zwrotu i ryzyko w działalności inwestycyjnej. Tworzenie portfela papierów wartościowych. Psychologiczne i społeczne uwarunkowania decyzji inwestycyjnych
Psychologia stresu	PwB_W19, PwB_K07	PwB_U10,	- Co to jest stres? Od klasycznych do współczesnych koncepcji stresu - Jak pokonujemy stres? Radzenie sobie jako specyficzna forma aktywności w sytuacji stresowej - Od czego zależy zachowanie wobec stresu? Właściwości podmiotu jako wyznaczniki procesu radzenia sobie - Od czego zależy zachowanie wobec stresu? Właściwości sytuacji jako wyznaczniki procesu radzenia sobie - Jak badamy radzenie sobie. Podejście kwestionariuszowe - Jak badamy radzenie sobie. Metody alternatywne - Czy warto podejmować wysiłki w celu przezwyciężenia stresu? Efektywność i koszty radzenia sobie - Jak radzimy sobie ze stresem spowodowanym przez chorobę? - Stres a zdrowie; negatywne skutki przewlekłego i poważnego stresu - Bezpośrednie i odległe korzyści ze stresu
Wywieranie wpływu społecznego	PwB_W08, PwB_W10, PwB_W13, PwB_W20, PwB_W21, PwB_U10, PwB_U12, PwB_U15, PwB_U20, PwB_K01, PwB_K02		Preswazja – jako fundament wywierania wpływu społecznego. Konformizm – informacyjny i normatywny. Efekt kameleona – naśladownictwo. Reguły i techniki wywierania wpływu społecznego wg R. Cialdiniego. Wpływ społeczny w różnych dziedzinach życia jednostki (np. marketing, związki).

Psychologia organizacji	PwB_W05, PwB_W08, PwB_W09, PwB_W11, PwB_W14, PwB_W17, PwB_U04, PwB_U5, PwB_U06, PwB_U07, PwB_U09, PwB_U10, PwB_U17, PwB_U18, PwB_U21, PwB_K03, PwB_K07	Podstawowe pojęcia z zakresu ZZL, rozwój koncepcji ZZL, rola funkcji personalnej, determinanty zarządzania kadrami. Ewolucja funkcji personalnej. Zarządzanie zasobami ludzkimi – cechy i definicje. Proces kadrowy w organizacji. Planowanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie. Cele i obszary planowania zatrudnienia. Określenie potrzeb personalnych. Prognozowanie zmian w stanie zatrudnienia. Planowanie obsad personalnych. Analiza pracy. Kształtowanie zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Istota doboru kadr. Metody rekrutacji i selekcji personelu. Wprowadzenie do organizacji. Odejście z przedsiębiorstwa. Zwolnienia monitorowane (outplacement). Ocenianie pracowników. Cele, podmioty i przedmioty oceniania. Kryteria oceniania. Metody i procedury oceniania. Błędy oceniania. Rozwój zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie. Modele, strategie i instrumenty rozwoju zasobów ludzkich. Planowanie indywidualnego rozwoju pracowników. Proces szkoleniowy. Kierowanie ludźmi w organizacji. Style kierowania. Rola menedżera w organizacji. Motywowanie do pracy. Motywowanie a motywacja. Podstawowe teorie motywacji: Masłowa, Herzberga, Vrooma, Skinnera, Adamsa Systemy wynagradzania. Formy, determinanty, struktura systemu wynagrodzeń. Warunki i stosunki pracy. Kształtowanie treści pracy. Modele zbiorowych stosunków pracy. Kultura organizacyjna jako determinanta systemu zzl. Definicja i składowe kultury organizacyjnej, wpływ na obszary zzl. Delegowanie. Rodzaje, cele, warunki i przeszkody wprowadzania skutecznego delegowania. Patologie systemu zarządzania personelem. Dyskryminacja. Mobbing. Pracoholizm. Komunikowanie się w przedsiębiorstwie. Schemat komunikacji, rodzaje komunikatów, bariery komunikacyjne. Rola komunikacji w kierowaniu zespołem.
Psychologia nowych technologii	PwB_W04, PwB_W08, PwB_W18, PwB_W20, PwB_U19, PwB_K01	1. Charakterystyka nowoczesnych technologii Zasady rozwoju technologii (prawa i dynamika) Interakcja człowiek-komputer (zasady organizacji współpracy) Technologie internetowe – kierunki rozwoju Projektowanie aplikacji interaktywnych – wybrane aspekty psychologiczne. 2. Technologie mobilne Psychologiczne zasad tworzenia aplikacji mobilnych Technologia chmury Przegląd możliwości zastosowania bezprzewodowych urządzeń peryferyjnych. 3. Nowe technologie w życiu społecznym Wprowadzenie do cyberpsychologii Dziecko w Internecie (zasady i metody zapewnienie bezpieczeństwa) Osoby starsze a Internet (zapobieganie wykluczeniu społecznemu) Portale społecznościowe. 4. Patologia korzystania z mediów Cyfryzacja życia codziennego Konflikty i zagrożenia w Internecie Patologia (fora i możliwości) Psychologia gier komputerowych. 5. Zastosowania nowych technologii w psychologii Trening kreatywności wspomagany oprogramowaniem Trening pamięci przy wykorzystaniu technologii internetowych

		Możliwości nowych technologii w diagnostyce i terapii psychologicznej. 6. Psychologia w sieci Przegląd serwisów WWW o tematyce psychologicznej Psycholog w sieci – ocena dostępnych narzędzi (sprzęt i oprogramowanie) Możliwości wykorzystanie Internetu w badaniach psychologicznych 7. Rola nauk społecznych w świecie technologii Kulturowe uwarunkowania komunikacji medialnej Różnice kulturowe w Internecie.
Work-life balance	PwB_W01, PwB_W05, PwB_U02, PwB_U04, PwB_U15, PwB_K07	1.Przemiany dokonujące się w sferze gospodarki, pod wpływem takich procesów, jak: globalizacja, rozwój technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT), nasilania się presji konkurencyjnej, sytuacji epidemicznej wywołanej COVID determinujące możliwości harmonijnego łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym. Czynniki zakłócające równowagę między życiem prywatnym a zawodowym pracowników. 2.Koncepcja równowagi praca-życie (Work-Life Balance) - istota, cele, korzyści/koszty. 3. Znaczenie zarządzania czasem w osiągnięciu i utrzymaniu WLB. Zarządzanie czasem – autoanaliza, style, ustalanie celów i priorytetów, tworzenie harmonogramu, „pożeracz czasu”, podejmowanie decyzji i kontrola rezultatów; samodyscyplina Wybrane metody zarządzania czasem własnym (SMARTER; Matryca Eisenhowera, Metoda Gantta, Metoda Trzos). 4.Podmioty mające potencjalny wpływ na tworzenie warunków do godzenia ról zawodowych i pozazawodowych przez pracowników. Instrumenty ułatwiające godzenie ról zawodowych i pozazawodowych (dobre praktyki).
Projekt wdrożeniowy	PwB_W18, PwB_U02, PwB_U03, PwB_U08, PwB_U09, PwB_U10, PwB_U11, PwB_U13, PwB_U14, PwB_K07	Metodologia pracy naukowej. Cel, zakres i przedmiot seminarium dyplomowego. Praca dyplomowa – dobór tematu. Przegląd i prezentacja obszarów badawczych. Formułowanie tematów prac i problemów badawczych. Zasady konstrukcji i technika pisanie pracy. Dyskusja nad źródłami informacji i literaturą przedmiotu. Statystyczne opracowanie wyników badania własnego.
Trudności i patologie w organizacji	PwB_W02, PwB_W07, PwB_W15, PwB_W16, PwB_U05, PwB_K07	Pojęcie patologii w miejscu pracy. Przyczyny powstawania patologii w organizacjach. Typologie zachowań kontrproduktywnych. Konflikt jako źródło zachowań kontrproduktywnych i konsekwencja patologii w organizacji. Stres, wypalenie zawodowe, mobbing, dyskryminacja, molestowanie oraz inne zachowania kontrproduktywne – źródła i przebieg. Indywidualne predyspozycje i psychospołeczne warunki pracy a zagrożenie patologiami. Rozróżnianie zjawisk patologicznych w perspektywie prawnej i psychologicznej. Konsekwencje wybranych patologii organizacyjnych dla jednostki, zespołu i organizacji. Indywidualne metody ochrony przed wybranymi patologiami w miejscu pracy. Wewnątrzorganizacyjne metody przeciwdziałania i reagowania na patologie organizacyjne.
General electives - The Psychology of Love	PwB_W01, PwB_W08, PwB_W11, PwB_W12, PwB_W14, PwB_K07	Wprowadzenie do psychologii miłości. Historia nauki o miłości. Definicje miłości. Różnice między miłością a pożądaniem, przywiązaniem i uczuciem. Pojęcia miłości. Teoria przywiązania Bowlby’ego. Trójkrotnikowa teoria miłości Sternberga. Teoria miłości Fiska i Aronsona. Teoria namiętnej miłości Hatfielda i Rapsona. Rozwój i dynamika relacji miłosnych. Etap inicjacji związku.

		Etapy aproksymacji. Etap utrzymywania relacji. Etap rozpadu związku. Różnice płciowe w doświadczaniu miłości. Różnice w preferencjach i oczekiwaniach. Różnice w wyrażaniu uczuć i emocji. Różnice w reakcjach na separację. Komunikacja w związkach miłosnych. Style komunikacji w związkach miłosnych. Komunikacja niewerbalna w związkach miłosnych. Konflikty i sposoby ich rozwiązywania. Wspieranie rozwoju relacji. Wzmacnianie relacji i budowanie intymności. Rozwijanie współpracy i zaufania w relacji. Zarządzanie i przeciwdziałanie kryzysom w związku. Kulturowe i społeczne uwarunkowania miłości. Różnice międzykulturowe w doświadczaniu miłości. Rola stereotypów i norm społecznych w relacjach miłosnych. Wpływ kontekstu kulturowego i społecznego na funkcjonowanie relacji. Terapia i poradnictwo w relacjach miłosnych. Nowe technologie i media społecznościowe i miłość. Wpływ mediów społecznościowych na relacje miłosne. Miłość na odległość i relacje w Internecie. Wyzwania wynikające ze stosowania nowych technologii w obszarze psychologii miłości.
Praca z zespołem wielokulturowym	PwB_W01, PwB_W02, PwB_W04, PwB_W05, PwB_W07, PwB_W13, PwB_W17, PwB_U02, PwB_U08, PwB_U12, PwB_U16, PwB_U17, PwB_U19, PwB_K06	Znaczenie różnic kulturowych w zarządzaniu Komunikacja w środowisku wielokulturowym Nawiązywanie relacji w biznesie międzynarodowym Etykieta w relacjach międzynarodowych Wartości w zarządzaniu międzykulturowym (modele G. Hofstede i F. Trompenaars'a) i ich znaczenie dla zachowań organizacyjnych
Prawo pracy	PwB_W06, PwB_U08, PwB_U10, PwB_K01	Pojęcie, przedmiot i właściwości prawa pracy. Zasady prawa pracy. Stosunek pracy. Nawiązanie stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Wygaśnięcie stosunku pracy. Roszczenia z tytułu wadliwego ustania stosunku pracy. Zmiana treści stosunku pracy. Obowiązek pracodawcy i pracownika. Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna pracownika. Odpowiedzialność materialna pracownika Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia. Czas pracy. Urlopy wypoczynkowe i bezpłatne. Ochrona pracy. Uprawnienia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.
Profilaktyka i ochrona zdrowia psychicznego w organizacji	PwB_W02, PwB_U02, PwB_U08, PwB_K06, PwB_K07	Istota zdrowia psychicznego. Ochrona zdrowia psychicznego – podstawowe akty prawne regulujące funkcjonowanie opieki psychiatrycznej. Ochrona zdrowia psychicznego w dokumentach UE, WHO. Zdrowie psychiczne w środowisku pracy – raporty. Czynniki w miejscu pracy zagrażające zdrowiu psychicznemu. Formy wsparcia zdrowia psychicznego w organizacji. Diagnostyka zdrowia psychicznego w organizacji – metody i narzędzia.
Networking - sieci społeczne w biznesie	PwB_W01, PwB_W02, PwB_W03, PwB_W06, PwB_U02, PwB_U03, PwB_U18, PwB_K01, PwB_K06	Wprowadzenie do networkingu: - sześć stóp oddalenia, - czym jest Networking - charakterystyka networkingu (dobre złe praktyki), - model Relacji Poznaj - Polub Zaufaj, - osobowość i jej znaczenie w networkingu, - czym jest kapitał networkingowy. Komunikacja w biznesie. Problemy w komunikacji. Przygotowanie i największe błędy w networkingu. Jak przygotować się do spotkań online. Przygotowanie do sesji networkingowych. Jak

		skutecznie prowadzić rozmowy podczas sesji networkingowych. Najczęstsze błędy popełniane podczas networkingu. Przygotowanie One-Linera i Elevator Pitch. Definicja One-liner. Przykłady nieefektywnych One-linderów. Wspólne ćwiczenia. Prezentacja One-Linera. Definicja Elevator Pitch. Autoprezentacja Przykłady Elevator Pitch. Prezentacja Elevator Pitch. Rekomendacje, utrzymanie relacji i błędy poznawcze. Rodzaje spotkań networkingowych. Jak rekomendować innych. Rekomendację plusy i minusy. Utrzymanie sieci kontaktów. Psychologiczne uwarunkowania uwagi. Błędy w zachowaniu i podejmowaniu decyzji. Jak zjednać sobie ludzi i przyjaciół? Dobre praktyki w relacjach międzyludzkich. Jak radzić sobie podczas konfliktów z innymi? Umiejętność słuchania i nadążania za rozmówcą. Przyjmowanie punktu widzenia innej osoby. Mapa Networkingowa. Czym jest technika S.M.A.R.T. Przygotowanie celu networkingowego opartego na technice S.M.A.R.T. Pojęcie i przykłady persony. Przygotowanie persony w networkingu. Zarządzanie listą kontaktów i przedstawienie form jej budowania.
Wychowanie fizyczne	PwB_W01, PwB_W02, PwB_U02, PwB_U08, PwB_K04, PwB_K06	1. Bhp na zajęciach, zasady treningu siłowego z obciążeniem. Obsługa sprzętu na siłowni; Asekuracja podczas ćwiczeń; Rozgrzewka ogólna; Rozgrzewka specjalna na poszczególne partie mięśniowe. 2. Podstawowe metody treningu siłowego. Trening obwodowy wykorzystaniem obciążenia własnego ciała; Trening obwodowy na atlasie; Trening obwodowy na przyrządach z obciążeniem; Trening obwodowy z hantlami; Trening stacjonarny kształtujący podstawowe partie mięśniowe tj. mięśnie ramion, nóg, grzbietu, brzucha; Trening na rozwój masy mięśniowej; Trening siły maksymalnej; Trening mocy tzw. siły dynamicznej; Zasady treningu izometrycznego. 3. Ćwiczenia aerobowe (tlenowe). Ćwiczenia anaerobowe (beztlenowe). Zasady wysiłku tlenowego; Ćwiczenia na bieżni, elipsie, rowerze stacjonarnym; Zasady ćwiczeń siłowych (beztlenowych). 4. Podstawowe ćwiczenia na poszczególne grupy mięśniowe. Trening kształtujący mięśnie brzucha; Trening kształtujący mięśnie klatki piersiowej; Trening kształtujący mięśnie nóg; Trening kształtujący mięśnie ramion; Trening kształtujący mięśnie obręczy barkowej; Trening kształtujący mięśnie grzbietu; Trening kształtujący mięśnie tydek. 5. Trójbój siłowy. Przysiad ze sztangą; Wyciskanie sztangi leżąc; „martwy ciąg”. 6. Pierwsza pomoc w nagłych przypadkach. Pierwsza pomoc przedlekarska: Urazy i rozstroje organizmu, Złamanie, Zwłnięcie, Utrata przytomności, omdlenie.
Przedmiot do wyboru - Psychologia rozwoju osobistego w praktyce	PwB_W02, PwB_W09, PwB_U02, PwB_U03, PwB_U08, PwB_U14, PwB_U15, PwB_U22, PwB_K02, PwB_K07	Rozwój osobisty a psychologia rozwoju osobistego – podstawowe pojęcia. Jak rozwijała się psychologia rozwoju osobistego? Fenomen popularności rozwoju osobistego. Psychologiczne metody wspierania rozwoju i zmiany. Jak się rozwijać? – czyli wiedza psychologiczna w praktyce rozwoju osobistego. Psychologia rozwoju osobistego w ujęciu profesjonalnym i popularnym. Mity na temat rozwoju osobistego – przykłady.
Repetitorium wiedzy kierunkowej	PwB_W02, PwB_U03, PwB_K04	Omówienie zagadnień kierunkowych
Negocjacje i mediacje		

Przywództwo i wpływ społeczny	PwB_W06, PwB_U08, PwB_U10, PwB_K01	• Wpływ społeczny w ujęciu definicyjnym i badawczym: krótka historia badań nad wpływem społecznym; kierunki badawcze i metodologia badań. • Konformizm definicja i metodologia badań (klasyczne i współczesne paradygmaty badawcze): informacyjny i normatywny wpływ społeczny; modyfikatory skłonności do konformizmu; wpływ większości na mniejszość, a wpływ mniejszości na większość. • Posłuszeństwo i uległość: eksperymentalne badania nad posłuszeństwem; przyczyny posłuszeństwa wobec autorytetu • Mechanizmy i techniki wywierania wpływu społecznego: przejawy wpływu • Etyka wpływu społecznego: znaczenie w realizacji badań oraz stosowaniu technik wpływu społecznego w życiu codziennym • Współczesne kierunki badań nad wpływem społecznym i praktyczne zastosowanie ich wyników
Negocjacje w biznesie	PwB_W02, PwB_U02, PwB_U08, PwB_K06, PwB_K07	Kompetencje komunikacyjne uczestników negocjacji. Komunikowanie asertywne w sytuacjach biznesowych. Model negocjacji, style negocjowania. Strategie stosowane w negocjacjach w zależności od przebiegu rozmów. Sytuacje trudne w negocjacjach - metody postępowania.
Mediacje w biznesie	PwB_W03, PwB_W06, PwB_U02, PwB_U03, K01, PwB_K06	1/ Definicja i typy mediacji; mediacje w biznesie. 2/ Korzyści dla jednostki i organizacji wynikające z mediacji. 3/Narzędzia używane w mediacjach. 4/ Czynniki budowania kontaktu i zaufania. 5/ Aktywne słuchanie, praca ze stronami konfliktu / sporu. 6/ Spojrzenie systemowe na proces mediacyjny. 7/ Zasady konstruowania sesji mediacyjnych. 8/ Narzędzia do zmiany nieużytecznych przekonań. 9/ Specyficzne umiejętności mediatora. 10/ Zasady "logistyczne" sesji mediacyjnej. 11/ Dokumentacja w mediacji. 12/ Facylitacja i jej rola w biznesie. 13/ Zestaw technik facylitacyjnych. 14/ Umiejętność wspomagania procesów podejmowania decyzji w organizacji. 15/ Wspieranie myślenia innowacyjnego w zespole
Negocjacje międzykulturowe	PwB_W01, PwB_W05, PwB_U02, PwB_U04, PwB_U15, PwB_K07	• Komunikacja międzykulturowa w negocjacjach • Język w negocjacjach międzykulturowych • Komunikacja niewerbalna w negocjacjach międzykulturowych • Emocje w negocjacjach międzykulturowych • Profile kultur negocjacyjnych
Modele rozwiązywania konfliktów	PwB_W18, PwB_U02, PwB_U03, PwB_U08, PwB_U09, PwB_U10, PwB_K07	Proces konstruktywnego rozwiązywania konfliktów Narzędzia i techniki rozwiązywania konfliktów Konflikty w różnych aspektach (biznesowym, kulturowym, zawodowym)
Prawne regulacje sporów w biznesie	PwB_W02, PwB_W07, PwB_W15, PwB_W16, PwB_U05, PwB_K07	Arbitraż i mediacja a inne formy ADR. Miejsce arbitrażu w polskim systemie prawnym. Arbitraż krajowy i międzynarodowy.

		Podstawowe cechy arbitrażu Sąd arbitrażowy a państwowy. Zapis na sąd polubowny. Postępowanie przed sądem polubownym.
Psychologia w zarządzaniu zasobami ludzkimi		
Kultura i zachowania organizacyjne	PwB_W06, PwB_U08, PwB_U10, PwB_K01	Zachowania organizacyjne - pojęcie, sposoby definiowania i zakres. Interdyscyplinarny charakter wiedzy na temat zachowań w organizacji. Model współczesnej organizacji z punktu widzenia wymagań wobec menedżerów i pracowników. Organizacja ucząca się. Przedsiębiorca intelektualny. Kultura organizacyjna (istota, funkcje, typologie, wymiary) i jej wpływ na zachowania organizacyjne. Globalny kontekst zachowań organizacyjnych. Kultura narodowa a kultura organizacyjna. Umiejętności i kompetencje społeczne. Podstawy indywidualnych zachowań w organizacji. Role społeczne i postawy. Grupy a struktury organizacyjne. Motywowanie pracowników i kształtowanie potencjału społecznego w organizacji. Komunikacja w organizacji, jej formy, zasady, zakłócenia i sposoby jej usprawniania. Problem i konflikt w organizacji, delegowanie władzy. Zarządzanie poprzez wartości.
Psychologia w zarządzaniu zasobami ludzkimi	PwB_W02, PwB_U08, PwB_U10, PwB_K03	Organizacja a zachowanie człowieka – ewolucja poglądów. Postawy i role przyjmowane przez członków organizacji. Style kierowania wymagające zdecydowanych postaw od osoby zarządzającej: Instruktaż – specyfika stylu, zastosowanie. Delegowanie – specyfika stylu, Zastosowanie. Etapy rozwoju zespołu a kierowanie. Specyfika kierowania zespołami w poszczególnych rodzajach organizacji. Specyfika zespołów wirtualnych i projektowych z punktu widzenia psychologii zarządzania.
Rekrutacja i selekcja pracowników	PwB_W08, PwB_U06, PwB_U09, PwB_U10, PwB_U013, PwB_K02	1. Istota procesu rekrutacji i selekcji pracowników. 2. Rodzaje i źródła rekrutacji i selekcji. 3. AI (sztuczna inteligencja), jej rola i sposoby wykorzystania w rekrutacji i selekcji pracowników. 4. Kreowanie doświadczenia kandydata. 5. Wykorzystanie grywalizacji i gier w rekrutacji i selekcji pracowników. 6. Sieci społecznościowe i platformy, jako narzędzia w procesie rekrutacji i selekcji pracowników. 7. Crowdstaffing i inne nietypowe metody rekrutacji i selekcji.
Rozwój pracowników i szkolenia	PwB_W01, PwB_U08, PwB_U10, PwB_K01	1. Definicja talentu. • Interdyscyplinarne ujęcie. • Koncepcje z zakresu ZZL. 2. Zarządzanie organizacją vs zarządzanie talentami. • Czynniki wewnętrzne i zewnętrzne. • Zarządzanie w oparciu o model kompetencyjny. 3. Talent management. • Koncepcje i strategię. • Zarządzanie potencjałem: 9-box Talent Matrix
Etyka w HR	PwB_W06, PwB_U08, PwB_U10, PwB_K01	Wprowadzenie do etyki. Istota etyki, norm moralnych, społecznych, prawnych, organizacyjnych Etyka pracy w różnych kulturach. Etyczne aspekty pracy w odniesieniu do prawa pracy. Znaczenie etyki w relacjach pracodawca – pracownik z

		uwzględnieniem kontekstu organizacyjnego (kultury organizacyjnej, kodeksu etycznego). Konflikty wartości i dylematy etyczne w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Zachowania w organizacji wykraczające poza normy etyczne z uwzględnieniem nadużyć pracowniczych. Praktyki biznesowe zgodne z zasadami etyki - odpowiedzialność ekologiczna i społeczna. Wybrane wyzwania współczesnych organizacji w kontekście przestrzegania norm etycznych.
Wypalenie zawodowe w środowisku pracy	PwB_W08, PwB_U06, PwB_U09, PwB_U10, PwB_U013, PwB_K02	Wypalenie zawodowe – historia badań, koncepcje, narzędzia pomiaru, diagnoza i przeciwdziałanie, wyniki badań w różnych grupach zawodowych. Rozpoznawanie oznak wypalenia oraz przeciwdziałanie ich rozwojowi. Indywidualne działania służące przeciwdziałaniu zjawisku wypalania się zawodowego-rozwijanie umiejętności autorefleksji i współpracy w interdyscyplinarnym zespole pracowników ochrony zdrowia.Korzystanie z różnych form wsparcia, skuteczne strategie radzenia sobie ze stresem, w tym stresem zawodowym.
Psychologia zachowań konsumenckich		
Psychologia zachowań konsumenckich	PwB_W02, PwB_W08, PwB_U08, PwB_U21, PwB_K07	Marketing sensoryczny - doznania zmysłowe i ich wykorzystanie w działaniach marketingowych Rola procesów spostrzegania w zachowaniach konsumenckich. Procesy emocjonalne i motywacyjne w decyzjach konsumenckich. Zjawisko dysonansu pozakupowego. Satysfakcja konsumenta.
Branding i psychologia marki	PwB_W19, PwB_U10, PwB_K07	1. Marka osobista - istota, porównanie wobec marek organizacji, przykłady marek osobistych rozpoznawalnych osób 2. Personal branding - istota, przykłady stosowania w różnych kontekstach 3. Postępowanie rekrutacyjne jako podstawowy obszar stosowania personal branding 4. SWOT osobisty 5. "Header" i resume jako element personal branding 6. Podstawy budowania marki osobistej w mediach społecznościowych
Marketing strategiczny i badania rynkowe	PwB_W08, PwB_W10, PwB_W13, PwB_W20, PwB_W21, PwB_U10, PwB_U12, PwB_U15, PwB_U20, PwB_K01, PwB_K02	Badania marketingowe a proces podejmowania decyzji w przedsiębiorstwie. Projektowanie badania marketingowego. Instrumenty pomiarowe w badaniach marketingowych. Metody zbierania danych ze źródeł wtórnych. Metody pośrednich badań sondażowych. Metody pośrednich badań sondażowych. Zastosowanie eksperymentu w badaniach marketingowych.
E-commerce i zarządzanie relacjami z klientem	PwB_W02, PwB_W07, PwB_W15, PwB_W16, PwB_U05, PwB_K07	Marketing relacji i jego rola w procesie pozyskiwania i utrzymania klientów.

		cele – decyzje konsumenckie jako maksymalizacja zysku vs. minimalizacja strat. Wiedza i reprezentacja wiedzy w umyśle w kontekście decyzji konsumenckich. Zdolności zarządzania pieniędzmi, „mentalna księgowość.” Schematy poznawcze – produkty, marki, miejsca i konteksty. Wizerunek marki jako źródło informacji i ślad pamięciowy. Wykorzystywanie wiedzy i informacji w kontekście decyzji konsumenckich – dostęp do informacji w pamięci – rola charakterystyk informacji, motywacji i celu, bodźców kontekstualnych. Celowe poszukiwanie informacji – zachowania przeddecyzyjne konsumentów w sieci – psychologiczne postawy wobec przetwarzania informacji, rodzaje poszukiwanych informacji. Recenzje online jako źródło informacji. Szacowanie prawdopodobieństwa. Zniekształcenia poznawcze w kontekstach konsumenckich. Emocje jako cel decyzji konsumenckich. Impulsywne i uproszczone decyzje konsumenckie – charakterystyczne zniekształcenia poznawcze, kształtowanie nawykowych zachowań, lojalność wobec marki, rola promocji cenowych. Emocje jako źródło informacji. Satysfakcja konsumentów – emocje i przetwarzanie informacji po decyzji konsumenckiej. Konsumpcja jako proces testowania hipotez. Satysfakcja jako proces spełniania oczekiwań. Atrybucje i przyczynowość w procesie generowania satysfakcji konsumenckiej. Poczucie sprawiedliwości jako źródło satysfakcji konsumenckiej. Zachowania konsumenckie motywowane przez wysoką/niską satysfakcję. Społeczno-kulturowe wpływy na decyzje konsumenckie. Perspektywa rozwojowa – socjalizacja do roli konsumenta. Rola płci, wieku i wykształcenia w zachowaniach konsumenckich w zróżnicowanych kontekstach.
Nowe technologie w marketingu	PwB_W01, PwB_W02, PwB_W03, PwB_W06, PwB_U02, PwB_U03, PwB_U18, PwB_K01, PwB_K06	Koncepcje marketingu na tle procesów rozwoju nowych technologii, charakterystyka i analiza uwarunkowań technologii informacyjnych i ich wpływu na konkurencyjność przedsiębiorstw oraz prezentacja głównych strategii i działań marketingowych z zastosowaniem nowych technologii.
Działania marketingowe i Public Relations	PwB_W02, PwB_W07, PwB_W15, PwB_W16, PwB_U05, PwB_K07	Istota public relations Strategia w PR - strategie w PR. Model 6 M. Metody działań PR "tradycyjnego" (poza przestrzenią online). Teoria i praktyka. Wykonawcy PR - zespoły, specjaliści PR i ich zadania. PR jako funkcja zarządzania. Zasady etyczne dla PRowców. Działy (departamenty, biura) medialne i PRowe organów władzy centralnej i służb państwowych. Praktyka. PR w Internecie – ePR, online PR, social media PR. Co to znaczy public relations w Internecie? Teoria i praktyka. Media jako nośnik informacji o działalności firmy i instytucji – media relations; publicity, media coverage, zasady współpracy z mediami, narzędzia współpracy z mediami. Całościowa analiza/omówienie działań PR (nie marketingu, nie reklamy) wybranej firmy lub instytucji (na podstawie dotychczasowych prezentacji poświęconych głównie zagadnieniom teoretycznym zespół przedstawia wybrane przez siebie kampanie/działania PR wybranego podmiotu). Praktyka.

		Polityczny PR - cechy politycznego PR, polityczny PR a polityczny marketing, narzędzia, taktyki politycznego PR. Teoria i praktyka. Całościowa analiza/omówienie działań PR (nie marketingu, nie reklamy) wybranych podmiotów politycznych. Praktyka. Negatywne PR („czarny PR”) - czy istnieje negatywny PR (nawiązanie do zasad etycznych w branży PR); prawne możliwości obrony i walki z negatywnym PR; przykłady. Teoria i praktyka. Całościowa analiza/omówienie działań negatywnego PR wybranych firm i instytucji
Metodologia badań zachowań konsumentów	PwB_W01, PwB_W08, PwB_W11, PwB_W12, PwB_W14, PwB_K07	Badanie rynku konsumenta- istota i zakres badań. Cele badań konsumentów. Typologia badań. Opracowanie procesu badawczego. Podstawy źródłowe badań-źródła i metody gromadzenia informacji w badaniach. Metody doboru próby do badań. Proces doboru próby. Określenie wielkości próby do badań. Błędy w badaniach rynku, rodzaje i sposoby ich redukcji. Metody badań rynku konsumenta. Typologia metod. Metody ilościowe i jakościowe stosowane w badaniach konsumentów. Metody badania postaw. Skalowanie- pojęcie, zasady skalowania. Skale hedoniczne. Metody sondażowe w badaniach rynku. Pośrednie metody sondażowe. Bezpośrednie metody sondażowe. Metody jakościowe w badaniach konsumentów. Identyfikacja i ocena czynników determinujących decyzje konsumentów- metody badań. Zasady sporządzenia raportu z badań rynkowych.
Psychologia menedżerska		
Psychologia przywództwa	PwB_W19, PwB_U10, PwB_K07	Kompetencje przywódcze. Leadership coaching. Wizerunek lidera w polityce i biznesie. Przywództwo w erze permanentnej zmiany – perspektywa praktyka. Rola przywódcy w zarządzaniu konfliktem: trening mediacji i negocjacji. Przywództwo w świecie VUCA
Zarządzanie zespołem międzykulturowym	PwB_W08, PwB_W10, PwB_W13, PwB_W20, PwB_W21, PwB_U10, PwB_U12, PwB_U15, PwB_U20, PwB_K01, PwB_K02	Wprowadzenie do zarządzania międzykulturowego: pojęcie kultury i zarządzanie w kontekście globalnym Modele i teorie kulturowe w kontekście zarządzania: Model wymiary kultury Geerta Hofstede, Model Trompenaars, Model GLOBE Komunikacja międzykulturowa: zasady komunikacji międzykulturowej, negocjacje międzykulturowe i zarządzanie konfliktami międzykulturowymi Przywództwo i zarządzanie w kontekście międzykulturowym Etyka i wartości w zarządzaniu międzykulturowym: różnice etyczne w kontekście kulturowym Strategie globalne i lokalne Rola technologii w zarządzaniu międzykulturowym Case study: przykłady sukcesów i porażek w zarządzaniu międzykulturowym (np. McDonald's, Ikea, Google)
Ocena pracownicza	PwB_W21, PwB_U03, PwB_U04, PwB_U12, PwB_U19, PwB_U20, PwB_U22, PwB_K01, PwB_K04, PwB_K05	Cele i rodzaje oceny pracowników. Uwarunkowania prawne, organizacyjne i społeczno-kulturowe oceny pracowników. Przygotowanie procesu oceny - przegląd zakresów obowiązków. Kryteria oceny – rodzaje i zasady formułowania. Metody relatywne oceny pracowników (rankingi, rozkład normalny, porównywanie parami). Metody absolutne oceny pracowników – opisowa, skale behawioralne, metoda zdarzeń krytycznych. Assessment Center Ocena metodą 360/270/180 stopni.

		Rozmowa oceniająca – zasady i sposoby prowadzenia Błędy w procesie oceniania i przeciwdziałanie im. Projektowanie procedur oceny – formularze, regulaminy, szkolenia i organizacja procesu oceny pracowniczej. Wdrażanie systemu ocen – pilotaż, monitoring, weryfikacja wdrożenia. Rozwiązania informatyczne wspierające proces oceny. Powiązanie systemu ocen z kluczowymi procesami HR – rekrutacja, wynagradzanie, szkolenia i rozwój, zwolnienia
Zarządzanie projektami w organizacji	PwB_W01, PwB_U02, PwB_U12, PwB_K06, PwB_K07	Istota i pojęcie projektu. Podejście projektowe a zarządzanie tradycyjne. Rozwój zarządzania projektami. Uwarunkowania sprzyjające projektowemu zarządzaniu przedsiębiorstwem. Korzyści projektów i ich znaczenie dla organizacji. Czynniki determinujące powodzenie realizacji projektu. Rodzaje projektów. Otoczenie projektowe. Analiza interesariuszy projektu. Analiza uwarunkowań organizacyjnych oraz uwarunkowań zewnętrznych, kształtujących proces zarządzania projektami. Procesy zarządzania projektami – inicjowanie projektu, szczegółowe planowanie projektu, wdrożenie i realizacja projektu, zakończenie projektu. Zarządzanie ryzykiem w projektach.
Metodyki projektowe	PwB_W01, PwB_W02, PwB_U02, PwB_U08, PwB_K04, PwB_K06	Podstawowe metodyki zarządzania projektami Ewolucja metodyk zarządzania projektami a. Metodyki tradycyjne b. Metodyki Agile c. Metodyki funkcjonalne Organizacja zespołów projektowych a. Projekt a struktura organizacyjna przedsiębiorstwa b. Organizacja struktury projektu c. Zasady konstrukcji zespołu projektowego d. Motywowanie zespołu projektowego Przygotowanie prac związanych z planowaniem i realizacją projektu a. Fazy realizacji projektu (Cykl realizacji projektu) b. Dokumentacja projektowa c. Źródła finansowania projektu d. Elementy analizy wykonalności projektu Proces planowania projektu a. Inicjalizacja projektu b. Struktura prac c. Planowanie nakładów d. Planowanie zasobów e. Planowanie czasu realizacji projektu (GANTT, PERT) Koszty i budżet projektu a. Klasyczne rachunki kosztów b. Planowanie kosztów - harmonogram finansowy i finansowo rzeczowy c. Kontrola kosztów d. Etapy konstrukcji budżetu projektu
Coaching w zarządzaniu	PwB_W02, PwB_W07, PwB_W15, PwB_W16, PwB_U05, PwB_K07	1. Czym jest coaching? Kluczowe aspekty coachingu (geneza, twórcy metody, założenia) Różnice pomiędzy coachingiem, szkoleniem, mentoringiem, terapią, doradztwem Rodzaje coachingu 2. Coachingowy styl zarządzania jako narzędzie rozwoju pracowników Model Zarządzania Sytuacyjnego jako baza do coachingowego stylu zarządzania 3. Przygotowanie i przeprowadzenie rozmów coachingowych 4. Umiejętności przydatne w pracy menedżera – coacha 5. Prowadzenie rozmów coachingowych

IV. PRZYPORZĄDKOWANIE KIERUNKU STUDIÓW DO DYSYCYPLIN NAUKOWYCH

L.p.	Dyscypliny naukowe	% PUNKTÓW ECTS
1.	Psychologia (dyscyplina wiodąca)	60
2.	Nauki o zarządzaniu i jakości	40

V. PODSTAWOWE WSKAŹNIKI ECTS OKREŚLONE DLA PROGRAMU STUDIÓW

Nazwa wskaźnika	Liczba punktów ECTS/Liczba godzin
łączna liczba punktów ECTS, jaką student musi uzyskać w ramach zajęć prowadzonych z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia	STUDIA STACJONARNE 54%
	STUDIA NIESTACJONARNE 51,5%
łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana zajęciom kształtującym umiejętności praktyczne	ST 124,8 / NST
łączna liczba punktów ECTS, jaką student musi uzyskać w ramach zajęć z dziedziny nauk humanistycznych lub nauk społecznych w przypadku kierunków studiów przyporządkowanych do dyscyplin w ramach dziedzin innych niż odpowiednio nauki humanistyczne lub nauki społeczne	7
łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana zajęciom do wyboru	86
łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana praktykom zawodowym	39

VI. WYMIAR, ZASADY I FORMY ODBYWANIA PRAKTYK ZAWODOWYCH

Wymiar: 960 godzin praktyk zawodowych.

Student wyznaczoną liczbę godzin (łącznie) musi odbyć do końca trybu kształcenia.

Student ma możliwość zorganizowania praktyki indywidualnie bądź z pomocą Biura Karier.

Student udający się na odbycie praktyk zawodowych, powinien wypełnić oświadczenie wstępne, na podstawie którego tworzona jest umowa oraz skierowanie (dla pracodawcy) jak również zaświadczenie o odbytej praktyce, program praktyk, karta czasu pracy praktykanta oraz efekty uczenia się. Po zakończonych praktykach student dostarcza całą dokumentację na uczelnię, gdzie jest ona opiniowana przez Opiekuna praktyk zawodowych.

VII. SPOSOBY WERYFIKACJI I OCENY EFEKTÓW UCZENIA SIĘ OSIĄGANÝCH PRZEZ STUDENTA W TRAKCIE CAŁEGO CYKLU KSZTAŁCENIA

Metoda weryfikacji/Obszary	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
Test, kolokwium	X	X	
Egzamin pisemny	X	X	
Projekt	X	X	X
Prezentacja	X	X	X
Esej	X	X	X
Wypowiedź ustna indywidualna	X	X	
Uczestnictwo w dyskusji		X	X
Studium przypadku (case study)	X	X	
Zadania praktyczne		X	X
Samodzielne rozwiązywanie zadań		X	
Aktywny udział w zajęciach		X	X
Obserwacja studentów przez nauczyciela akademickiego			X

Formy i metody prowadzenia zajęć oraz kryteria oceny i jej składowe dla poszczególnych zajęć określa karta przedmiotu.