

<b>Akademia Wychowania Fizycznego im. J. Kukuczki w Katowicach</b> <b>Wydział Zarządzania Sportem i Turystyką</b>			
Kierunek studiów i poziom kształcenia:	Zarządzanie – II stopień	Tryb studiów: S/N	
Nazwa przedmiotu	<b>ZARZĄDZANIE KULTURĄ ORGANIZACYJNĄ</b>		
Nazwa grupy zajęć	<b>Grupa zajęć kierunkowych</b>		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki		
Język wykładowy	polski		
Forma realizacji przedmiotu	obligatoryjny	X	do wyboru
Specjalność	<b>wszystkie specjalności</b>		
Rok studiów	pierwszy		
Semestr	pierwszy		
Liczba punktów ECTS	dwa		
Tytuł/stopień naukowy, imię i nazwisko prowadzącego zajęcia	dr Krzysztof Cieślowski		
Kierunkowe efekty uczenia się - symbole	Przedmiotowe efekty uczenia się		
<b>WIEDZA</b>			
K_W9, K_W11	W1	ma wiedzę o rodzajach więzi społecznych i o rządzących nimi prawidłowościach istotnych z punktu widzenia procesów zarządzania	
K_W12, K_W13	W2	ma elementarną wiedzę dotyczącą procesów komunikowania interpersonalnego i społecznego, ich prawidłowości i zakłóceń, ma podstawową wiedzę o uczestnikach procesów zarządzania	
K_W14, K_W18	W3	ma elementarną wiedzę dotyczącą funkcji kierowania ludźmi w kontekście typu organizacji i zasięgu jej działania, wyjaśnia pojęcie kultury organizacji i ilustruje jej wpływ na sprawność działalności zespołowej	
<b>UMIEJĘTNOŚCI</b>			
K_U5	U1	jest przygotowany do kierowania pracą zespołów (projektowych, zadaniowych itp.) i ich organizacji w środowisku pracy i poza nim	
K_U23	U2	potrafi przewidywać zachowania członków organizacji, analizować ich motywacje i wpływać na nie w określonym zakresie	
KU24	U3	potrafi przeprowadzić analizę i kontrolę zachowań członków organizacji w zakresie wykonywanych obowiązków	
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE</b>			
K_K01	K1	ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego dokształcania się zawodowego i rozwoju osobistego, dokonuje samooceny własnych kompetencji i doskonali umiejętności, wyznacza kierunki własnego rozwoju i kształcenia	
K_K02	K2	rozumie, iż bez bieżącej aktualizacji wiedzy jego wiedza staje się archaiczna i mało przydatna a w wielu przypadkach może być szkodliwa	
K_K03, K_K04	K3	jest przygotowany do organizowania i kierowania pracą zespołów (projektowych, zadaniowych itp.) i organizacji w środowisku pracy i poza nim	
Treści przedmiotu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pojęcie kultury organizacyjnej.</li> <li>2. Funkcje kultury organizacyjnej.</li> <li>3. Elementy kultury organizacyjnej.</li> <li>4. Wartości w kulturze organizacyjnej.</li> <li>5. Typologie kultur organizacyjnych i ich cechy</li> <li>6. Rola kultury organizacyjnej w zarządzaniu kadrami.</li> <li>7. Model wartości konkurujących Camerona i Quinna</li> </ol>		

	8. Style kierowania, a kultura organizacyjna. 9. Organizacja jako system zdeterminowany kulturowo. 10. Osobowościowe aspekty kultury organizacyjnej
Wymagania wstępne i dodatkowe	Podstawy zarządzania, koncepcje zarządzania
Literatura obowiązkowa	1. Cameron Kim S., Quinn Robert E., <i>Kultura organizacyjna. Diagnoza i zmiana. Model wartości konkurujących</i> , Wolters Kluwer, 2018 2. Zbiegień-Maciąg L., <i>Kultura w organizacji. Identyfikacja kultur znanych firm</i> , PWN, 2017 3. Gawron I. <i>Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa: wybrane zagadnienia</i> . Wydawnictwo PWSZ w Nowym Sączu. Nowy Sącz 2017 4. Sułkowski Ł., Sikorski Cz., <i>Metody zarządzania kulturą organizacyjną</i> , Diffin, 2014 5. Aniszewska K, <i>Kultura organizacyjna w zarządzaniu</i> , PWE, 2007 6. Sikorski Cz., <i>Kultura organizacyjna</i> , C.H. Beck, 2014 7. Cameron K. S., Quinn R. E., <i>Kultura organizacyjna - diagnoza i zmiana</i> . Oficyna Wydawnicza, Kraków 2006. 8. Hofstede G., <i>Kultury i organizacje</i> . PWE, Warszawa 2000. 9. Sajkiewicz A., Sajkiewicz Ł., <i>Nowe metody pracy z ludźmi</i> . Poltext, Warszawa 2002.
Literatura uzupełniająca	1. Mrozowicz K., <i>Kultura organizacyjna w świetle badania postaw pracowniczych do klimatu organizacyjnego</i> , „Nauka i Gospodarka”, nr 3 (6) 2010, UE w Krakowie, Kraków 2010, s.12-26. 2. Sikorski C., <i>Ludzie nowej organizacji</i> . Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998. 3. Sikorski C., <i>Zachowania ludzi w organizacji</i> . PWN, Warszawa 1999. 4. Szałkowski A., Bukowska U., <i>Zarządzanie zespołami pracowniczymi. Aspekt behawioralny</i> . AE Kraków, Kraków 2005. 5. Zbiegień-Maciąg L., <i>Kultura w organizacji</i> . PWN, Warszawa 1999.
Planowane formy/działania/ metody dydaktyczne	Wykład audytoryjny z elementami wykładu konwersacyjnego z użyciem sprzętu multimedialnego
Sposób zaliczenia	Zaliczenie na ocenę
Metody oceniania osiągnięcia przedmiotowych efektów uczenia się	Opracowanie samodzielnie lub w grupie projektu zaliczeniowego (analiza kultury organizacyjnej na przykładzie organizacji rynkowej) przedstawiony w formie prezentacji
Metody oceniania osiągnięcia przedmiotowych efektów uczenia się	Opracowanie samodzielne lub zespołowe projektu – prezentacji w formie elektronicznej, przy odpowiednim zaangażowaniu studenta wyrażonym frekwencją na zajęciach.
Kryteria oceniania osiągnięcia przedmiotowych efektów uczenia się	Wymogi formalne dla otrzymania oceny z projektu zaliczeniowego: a) dostateczny - wykorzystanie w przygotowywanym projekcie podstawowych informacji o zarządzaniu kulturą organizacyjną na przykładzie funkcjonującego przedsiębiorstwa b) dostateczny plus - to co na ocenę 3 oraz dodatkowo zastosowanie nowoczesnych i atrakcyjnych możliwości prezentacji multimedialnych c) dobry - to co na ocenę 3,5 oraz dodatkowo samodzielna i swobodna wypowiedź potwierdzająca informacje zawarte w prezentacji projektu d) dobry plus - to co na ocenę 4 oraz aktywne uczestnictwo wszystkich studentów z grupy realizującej projekt, poparte

	<p>przykładami rozważanych rozwiązań, z których wybierano te do prezentacji końcowej</p> <p>e) bardzo dobry - o co na 4,5 oraz prezentacja wnikliwych wniosków, interesujących spostrzeżeń, dyskusja nad możliwymi innymi scenariuszami rozwoju uwzględniającymi zmienność elementów otoczenia analizowanego podmiotu rynkowego</p>
Praktyki zawodowe	nie dotyczy
STUDIA STACJONARNE  Bilans punktów ECTS	<p>udział w wykładach = 26h praca z książką = 15h udział w konsultacjach = 4h opracowanie projektu zaliczeniowego = 15h</p> <p>łącznie ilość godzin = 60h w bezpośrednim kontakcie z prowadzącym 50% godzin liczba punktów ECTS = 3pkt. Minimalna ilość godzin nakładu pracy studenta (2 pkt ECTS) x 26h = 52h</p>

Forma oceny efektów uczenia się				
Efekty uczenia się	Forma oceny			
	Test	Projekt	Dyskusja dydaktyczna	Prezentacja
<b>W1</b>			X	X
<b>W2</b>		X	X	X
<b>W3</b>		X		
<b>U1</b>		X	X	
<b>U2</b>		X		
<b>U3</b>		X	X	
<b>K1</b>			X	X
<b>K2</b>			X	
<b>K3</b>		X	X	