

<b>Akademia Wychowania Fizycznego im. J. Kukuczki w Katowicach</b> <b>Wydział Zarządzania Sportem i Turystyką</b>			
Kierunek studiów i poziom kształcenia:	Zarządzanie – I stopień		Tryb studiów: S/N
Nazwa przedmiotu	<b>ZARZĄDZANIE OSOBOWOŚCIĄ MENEDŻERSKĄ</b>		
Nazwa grupy przedmiotów i jej symbol	<b>Grupa przedmiotów z nauk społecznych</b>	<b>GNS</b>	
Profil kształcenia	ogólnoakademicki		
Język wykładowy	polski		
Forma realizacji przedmiotu	obligatoryjny	do wyboru	X
Specjalność	<b>wszystkie specjalności</b>		
Rok studiów	trzeci		
Semestr	piąty		
Liczba punktów ECTS	dwa		
Tytuł/stopień naukowy, imię i nazwisko prowadzącego zajęcia	dr hab. Brygida Grzeganeek-Więcek prof. AWF Katowice		
Kierunkowe efekty uczenia się - symbole	Przedmiotowe efekty uczenia się		
<b>WIEDZA</b>			
K_W11, K_W12	W1	ma podstawową wiedzę o rodzajach współdziałania wewnątrz organizacji i partnerami zewnętrznymi; ma elementarną wiedzę dotyczącą procesów komunikowania interpersonalnego i społecznego, ich prawidłowości i zakłóceń	
KW_13, K_K14, K_W15	W2	ma podstawową wiedzę o uczestnikach procesów zarządzania; ma elementarną wiedzę dotyczącą funkcji kierowania ludźmi w kontekście typu organizacji i zasięgu jej działania; potrafi wyjaśnić pojęcia kompetencji i współdziałania w zespołach międzykulturowych w organizacji	
K_W16, K_W21, K_W23, K_W24	W3	ma elementarną wiedzę na temat projektowania ścieżki własnego rozwoju; zna metody analizy strategicznej organizacji i jej otoczenia oraz tworzenia koncepcji strategii w organizacjach; wyjaśnia rolę i znaczenie struktur i przepisów organizacyjnych i zadań w organizacjach; ma uporządkowaną wiedzę na temat zasad i norm etycznych obowiązujących w działalności gospodarczej	
<b>UMIEJĘTNOŚCI</b>			
K_U01, K_U02, K_U03, K_U04	U1	posiada umiejętności analizowania zjawisk i procesów w organizacji jak i obserwacji zjawisk w otoczeniu, interpretując je i stosując w praktyce; potrafi wykorzystywać podstawową wiedzę teoretyczną z zakresu zarządzania oraz powiązanych z nią dyscyplin w celu analizowania i interpretowania problemów gospodarczych; potrafi dokonać obserwacji i interpretacji zjawisk społecznych; analizuje ich powiązania z różnymi obszarami zarządzania	
K_U05, K_U06	U2	jest przygotowany do kierowania pracą zespołów (projektowych, zadaniowych itp.) i ich organizacji w środowisku pracy i poza nim; posiada umiejętności formułowania i analizy problemów badawczych pozwalających na rozwiązywanie typowych problemów organizacji	
K_U17, K_U18, K_U19, K_U21	U3	posiada umiejętność planowania i zarządzania czasem własnym oraz w przedsięwzięciach zespołowych; potrafi dokonać analizy własnych działań i wskazać ewentualne obszary wymagające modyfikacji w przyszłym działaniu; potrafi efektywnie zarządzać	

		powierzonymi zasobami ludzkimi, materialnymi, finansowymi i informacyjnymi w celu wykonania zadań; potrafi zastosować odpowiednie metody i narzędzia analityczne i systemy informatyczne wspomagające procesy podejmowania decyzji
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE</b>		
K_K01, K_K02	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; rozumie, iż bez bieżącej aktualizacji wiedzy jego wiedza staje się archaiczna i mało przydatna a w wielu przypadkach może być szkodliwa
K_K04, K_K08	K2	jest przygotowany do organizowania i kierowania pracą zespołów (projektowych, zadaniowych itp.) i organizacji w środowisku pracy i poza nim; jest przygotowany do komunikowania się z otoczeniem w miejscu pracy i poza nim oraz przekazywania swojej wiedzy przy użyciu różnych środków przekazu informacji i obrony własnych poglądów nie tylko w sprawach zawodowych, ale i społeczno-rozwojowych
K_K15, K_K16	K3	jest przygotowany do podjęcia obowiązków zawodowych, w których postępowanie etyczne ma podstawowe znaczenie w ramach wyznaczonych mu ról organizacyjnych i społecznych; jest przygotowany do brania odpowiedzialności za powierzone mu zadania przed współpracownikami
Treści przedmiotu		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Biznes jako działanie skupione na wartościach, które tworzą ludzie zarządzając nim w XXI wieku. Podejście to generuje przełom w rozwoju nowej kadry menedżerów.</li> <li>2. Przyszłość należy do organizacji, w których zarządzanie oparte jest na wiarygodności i społecznej przydatności oraz na uczciwym traktowaniu przez menedżerów: biznesu, swoich pracowników, partnerów i klientów.</li> <li>3. Zadanie menedżerów w XXI wieku jest znacznie trudniejsze niż w przeszłości, gdyż współcześnie konkurencyjność biznesu polega w znacznym stopniu na relacjach i innowacyjności wymagającej ciągłych zmian dostosowawczych do turbulentnego otoczenia. Rola menedżerów polega, między innymi, na inicjowaniu aktywności i podtrzymywaniu twórczych aspiracji pracowników.</li> <li>4. Menedżer i jego charakterystyka: zadania, które pełni w organizacji, rodzaje umiejętności które musi posiadać i role które polegają na sprawnym współdziałaniu ze światem zewnętrznym i wewnętrznym.</li> <li>5. Praca nad własną osobowością menedżera jako warunek sprawnego zarządzania organizacją.</li> <li>6. Podejmowanie decyzji menedżerskich w oparciu o nowoczesne instrumenty pozyskiwania i selekcji informacji oraz wykorzystanie najnowszych osiągnięć technicznych do komunikowania się ze środowiskiem wewnętrznym i zewnętrznym.</li> <li>7. Controlling personalny jako narzędzie zarządzania menedżerskiego</li> <li>8. Nowe podejście menedżera do kierowania zespołami pracowniczymi polegające, między innymi, na stwarzaniu przyjaznych warunków do rozwoju zespołów tworzących produkty intelektualne stanowiące o innowacyjności organizacji.</li> <li>9. Zależność sukcesu nowo mianowanych menedżerów od ich osobowości. Jakie cechy powinni posiadać nowo mianowani menedżerowie aby przetrwać okres adaptacji do nowych obowiązków? Przyczyny niepowodzeń znacznej części nowo</li> </ol>

	<p>powołanych menedżerów krótko po ich mianowaniu.</p> <p>10. Analiza i ocena wpływu osobowości menedżerskiej na skuteczne radzenie sobie z relacjami interpersonalnymi, konfliktami z osobami równoległymi i wyższego poziomu oraz wypaleniem zawodowym.</p> <p>11. Osobowość menedżerska a współczesne wyzwania biznesowe. Techniki i narzędzia wspierające menedżera w osiągnięciu skuteczniejszego i lepszego wykorzystania czasu, co sprzyja zachowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.</p> <p>12. Zadania menedżera w różnych warunkach (kryzysu, znacznych turbulencji otoczenia, procesu restrukturyzacji, procesu zmian, itd.)</p> <p>13. Zarządzanie sobą – stresem i emocjami ( inteligencja emocjonalna samoświadomość, wieloaspektowy rozwój, poznawanie siebie itp.).</p>
Wymagania wstępne i dodatkowe	brak
Literatura obowiązkowa	<ol style="list-style-type: none"> <li>Gołębiowska E., Zarządzanie w XXI wieku – Menadżer innowacyjnej organizacji, cz. II, Wyd. Społeczna Akademia Nauk, Łódź 2013.</li> <li>Drucker P., Menadżer skuteczny, Wyd. MT-Biznes, Warszawa 2014.</li> <li>Pawlikowska-Olszta M., Skuteczny menadżer, Wyd Edgard, Warszawa 2015.</li> <li>Appelo J., Zarządzanie 3.0 – kierowanie zespołami z wykorzystaniem metodyki AGILE, Wyd. Helion Warszawa 2016.</li> </ol>
Literatura uzupełniająca	<ol style="list-style-type: none"> <li>Koźmiński A.K., <i>Koniec świata menedżerów</i>, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.</li> <li>Connors R.J., <i>Warren Buffet o biznesie, Zasady Guru z Omaha</i>. Wyd. MT Biznes, 2011.</li> <li>Perdeus W., Bohdan Rożnowski (pod red.) <i>Personalne ABC Menedżera</i>, Wyd. Verlag Dashofer, Warszawa, 2010.</li> <li>Kowalewski S., <i>Przełożony, Podwładny</i>. Wyd. PWE, Warszawa, 2007.</li> <li>Lindner R., <i>Menedżer Samuraj</i>, Wyd. Kurhaus, Warszawa, 2015.</li> <li>Apgar D., <i>Inteligencja ryzyka. Jak nauczyć się zarządzania niewiadomym</i>, wyd. Harvard Business Press, Wyd. Helion, 2006.</li> </ol>
Planowane formy/działania/ metody dydaktyczne	Wykład audytorijny z elementami wykładu konwersacyjnego z użyciem sprzętu multimedialnego
Sposób zaliczenia	Zaliczenie na ocenę
Metody oceniania osiągnięcia przedmiotowych efektów uczenia się	Projekty tematyczne realizowane przez studentów w zakresie sprawnego zarządzania osobowością menedżerską, prezentacja, koreferat opracowany przez studentów
Kryteria oceniania osiągnięcia przedmiotowych efektów uczenia się	<p>Zaliczenie uważa się za zdane na ocenę dostateczną, gdy student opracuje zadane zagadnienie.</p> <p>Wymogi formalne dla otrzymania oceny z zaliczenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>bardzo dobry - 91% i więcej odpowiedzi prawidłowych.</li> <li>dobry plus - 81-90% odpowiedzi prawidłowych.</li> <li>dobry - 71-80% odpowiedzi prawidłowych.</li> <li>dostateczny plus -61-70% odpowiedzi prawidłowych.</li> <li>dostateczny 50-60% odpowiedzi prawidłowych.</li> <li>niedostateczny – mniej niż 50% odpowiedzi prawidłowych</li> </ol> <p>Szczegółowe warunki uzyskania oceny oraz uzupełniające elementy oceny (obecność, aktywność itp.), prowadzący egzamin/zaliczenie podaje do wiadomości studentów na pierwszych zajęciach oraz na zajęciach poprzedzających egzamin/zaliczenie</p>

Praktyki zawodowe	nie dotyczy
STUDIA STACJONARNE	udział w wykładach: 26 h zapoznanie się ze wskazaną literaturą: 13 h przygotowanie do kolokwium zaliczeniowego: 13 h
Bilans punktów ECTS	Łącznie: 52 h w bezpośrednim kontakcie z prowadzącym 50% godzin liczba punktów ECTS = 2 pkt. Minimalna ilość godzin nakładu pracy studenta 2 (pkt ECTS) x 26h = 52h

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