



WYDZIAŁ: Nauk Ekonomiczno-Społecznych

KIERUNEK: Ekonomia

SPECJALNOŚĆ: EKONI

POZIOM KSZTAŁCENIA: studia I stopnia

FORMA KSZTAŁCENIA: niestacjonarne

PROFIL: praktyczny

KARTA PRZEDMIOTU

(Sylabus)

Nazwa przedmiotu: METODY SKUTECZNEGO KIEROWANIA ZESPOŁEM – wykład ogólnouczelniany				Punkty ECTS: 0,5		
Prowadzący: zgodnie z obsadą i planem zajęć						
Rok: 1, 2, 3	Wykłady	Konwersatori a	Ćwiczenia laboratoryjn e	Ćwiczenia	BUNA *	Forma zaliczenia*
Semestr: 2,4,6	15	0	0	0	0	Z
*W-wykład E – egzamin; Z – zaliczenie; ZO – zaliczenie z oceną; BUNA – bez udziału nauczyciela akademickiego						
Cel przedmiotu:						
Zapoznanie z zasadami organizacji pracy w zespole oraz zasadami kierowania nimi.						
Metody dydaktyczne:						
1. podająca – wykład informacyjny, 2. problemowa – wykład problemowy, 3. aktywizująca – dyskusja.						
Wymagania wstępne: <i>Brak</i>						
Nr	Tematyka zajęć					
I	1. Grupa a zespół. 2. Kierownik zespołu, jego rola i zadania. Style przywódcze a role zespołowe. 3. Rozmowa z pracownikiem jako narzędzie motywowania. 4. Metody stymulowania efektywności i kreatywności zespołu i jego członków. 5. Determinanty oraz bariery efektywności zespołu. 6. Dysfunkcje w procesie zarządzania zespołem. 7. Komunikowanie się – istota, formy, funkcje, bariery skuteczności. 8. Konflikty w zespole istota, przyczyny, rodzaje, skutki, sposoby przeciwdziałania.					
II	KONWERSATORIA: nie dotyczy					
III	ĆWICZENIA LABORATORYJNE : nie dotyczy					
IV	ĆWICZENIA: nie dotyczy					
V	BUNA: nie dotyczy					
Efekty uczenia się						
Efekty kierunkowe – symbol i wyszczególnienie				Efekty przedmiotowe – wyszczególnienie		
w zakresie WIEDZY:						
	P6S_WG P6S_WK	E1_W03 Identyfikuje wzajemne relacje między zjawiskami, podmiotami, strukturami i instytucjami				



P6U_W		ekonomicznymi w skali mikroekonomicznej i sektorowej zarówno w wymiarze realnym, jak i pieniężnym, w tym z zakresu wybranej specjalności na kierunku ekonomia. Wie jak tę wiedzę zastosować w praktyce.	<p>Rozumie pojęcia kapitału ludzkiego oraz zarządzania kapitałem ludzkim i potrafi wyjaśnić ich rolę w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Zna i potrafi wyjaśnić etapy formowania zespołu oraz zasady doboru pracowników do zespołu.</p> <p>Zna zasady skutecznej komunikacji i podejmowania decyzji w zespole. Zna pojęcie talentu i rozumie jego znaczenie w gospodarce i przedsiębiorstwie opartym na wiedzy. Zna narzędzia rozwoju, zarządzania karierą oraz zarządzania talentami.</p>
P6U_W	P6S_WG	E1_W05 Zna i rozumie w zaawansowanym stopniu wiedzę o człowieku jako podmiocie tworzącym struktury ekonomiczne; zna reguły zachowania człowieka w zakresie zaspokajania potrzeb, ma elementarną wiedzę o zasadach i motywach działania człowieka w procesie tworzenia oraz realizacji zadań i zmian organizacyjnych tych struktur. Wie jak wiedzę zastosować w praktyce.	
w zakresie UMIEJĘTNOŚCI:			<p>Rozwiązuje złożone i nietypowe problemy przy wykorzystaniu znajomości metod skutecznego komunikowania się. Skutecznie komunikuje się z otoczeniem, współdziała z innymi osobami w ramach prac zespołowych.</p> <p>Potrafi zaprojektować proces rozwoju pracowników zespołu, uwzględniając ich aspiracje i potencjał oraz możliwości organizacji. Zna skuteczne sposoby rozwiązywania problemów i zarządzania konfliktem w zespole pracowniczym.</p>
P6U_U	P6S_UK P6S_UO	E1_U04 Sprawnie komunikuje się trafnie posługując się terminologią z dziedziny nauk ekonomicznych i pokrewnych zarówno w zespole pracowniczym, jak i korzystać z doradztwa specjalistów z różnych dziedzin wiedzy. Jest w stanie atrakcyjnie i przekonująco zaprezentować własne pomysły i poglądy.	
P6U_U	P6S_UW P6S_UK P6S_UO	E1_U07 Potrafi współpracować z innymi osobami w ramach prac zespołowych lub jako lider; bierze udział w analizach i ocenach alternatywnych rozwiązań problemów ekonomicznych i dobierać metody oraz instrumenty pozwalające racjonalnie je rozstrzygać i optymalizować.	
w zakresie KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH:			<p>Rozwija umiejętność pracy w zespole oraz koordynacji pracy zespołu pracowników. Potrafi skutecznie komunikować cele zespołowe oraz ocenić stopień ich realizacji. Jest gotów do odpowiedzialnego pełnienia roli kierownika zespołu handlowego, a także przestrzegania i rozwijania zasad etyki zawodowej oraz działania na rzecz przestrzegania tych zasad</p>
P6U_K	P6S_KO P6S_KR	E1_K02 Potrafi aktywnie współpracować w zespołach, również międzynarodowych i przyjmować różne role z poszanowaniem norm społecznych, kulturowych i prawnych oraz pełnić odpowiedzialne role w zespole posiadając świadomość podejmowanych przez siebie decyzji, a także przyjmuje odpowiedzialność za rezultaty swojej pracy i całego zespołu.	



P6U_K	P6S_KR	E1_K03 Jest gotów do uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów związanych z opracowywaniem, wdrażaniem, analizą i oceną procesów ekonomicznych w różnego rodzaju organizacjach oraz do zasięgania w tym zakresie opinii ekspertów w przypadku trudności z samodzielnym ich rozwiązaniem.	Jest gotów do uznania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów występujących w zespołach handlowych, a także zasięgania opinii ekspertów dysponujących wiedzą niedostępną w organizacji. Jest gotów do określania priorytetów służących realizacji zadań handlowych w organizacji, z uwzględnieniem reguł społecznej odpowiedzialności biznesu
-------	--------	--	--

Sposoby weryfikacji efektów uczenia się (**WIEDZA, UMIEJĘTNOŚCI, KOMPETENCJE SPOŁECZNE**)

Efekty(symbol)	Egzamin	Egzamin	Kolokwium	Esej/referat	Zadania, prace domowe	Prezentacja indywidualna	Prezentacja grupowa	Aktywność na zajęciach	Udział w dyskusji	Projekt indywidualny	Projekt grupowy
E1_W03, E1_W05,	X							X			
E1_U04, E1_U07	X							X	X		
E1_K02, E1_K03,						X			X		

Forma i warunki zaliczenia przedmiotu:

Podstawę do uzyskania zaliczenia/zal stanowi:

- obecność 100%; potwierdzona wpisem na liście obecności,
- ewentualna 10% nieobecność zrównoważona w sposób indywidualnie ustalony z prowadzącym zajęcia,
- aktywny udział w wykładach (włączanie się do dyskusji inicjowanej przez wykładowcę, przejawianie zainteresowania zagadnieniami omawianymi w trakcie wykładu),
- pozytywna ocena z testu dopasowania odpowiedzi.

Test ma formę pisemną – test dopasowania odpowiedzi. Każda prawidłowa odpowiedź to 1 punkt, brak odpowiedzi lub odpowiedź nieprawidłowa 0 punktów, minimum 60% prawidłowych odpowiedzi kwalifikuje do uzyskania pozytywnej oceny.

Kryteria oceniania z testu

Ocena	Bardzo dobry (5.0)	Dobry plus (4.5)	Dobry (4.0)	Dostateczny plus (3.5)	Dostateczny (3.0)	Niedostateczny (2.0)
% poprawnych odpowiedzi	93-100%	85-92%	77-84%	69-76%	60-68%	59% i mniej

Warunki odrabiania zajęć opuszczonych z przyczyn usprawiedliwionych:

Odrabianie opuszczonych zajęć jest możliwe jedynie w przypadku choroby studenta udokumentowanej zwolnieniem lekarskim lub innych przyczyn losowych. Usprawiedliwienia zajęć oraz zaliczenia materiału będącego przedmiotem wykładów w okresie nieobecności dokonuje wykładowca prowadzący zajęcia

Nakład pracy studenta potrzebny do osiągnięcia efektów uczenia się w godzinach oraz punktach ECTS

Godziny kontaktowe z nauczycielem akademickim

Rodzaje zajęć	Ilość godzin
Udział w wykładach	15
Udział w konwersatoriach	
Udział w ćwiczeniach	
Udział w zajęciach laboratoryjnych	



Konsultacje (2 godz. na wykład, 1 godz. na jedną grupę ćw., konw., sem.)	
Razem	15
Praca własna studenta dzielona na czas na (przykładowe formy pracy studenta)	
Forma pracy studenta	Ilość godzin
Przygotowanie się do zajęć	
Napisanie referatu/projektu/eseju	
Zebranie materiałów i przygotowanie prezentacji	
Samodzielna lektura	
Przygotowanie się do kolokwίων/sprawdzianów	
Przygotowanie się do egzaminu pisemnego/ustnego z przedmiotu	
Przygotowanie się do zaliczenia pisemnego/ustnego z przedmiotu	
Razem	
Ogółem (godziny kontaktowe + praca własna studenta)	
	0,5 ECTS
1.w tym liczba punktów ECTS za godziny kontaktowe z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego	
2.w tym liczba punktów ECTS za godziny realizowane w formie samodzielnej pracy	
Zajęcia o profilu praktycznym	
Rodzaje zajęć	Ilość godzin
Udział w ćwiczeniach laboratoryjnych	
Przygotowanie się do zaliczenia praktycznego	
Razem	
Liczba punktów ECTS za zajęcia o profilu praktycznym	
Literatura podstawowa: <ol style="list-style-type: none"> Lewicka D. (red.), <i>Zapobieganie patologiom w organizacji. Rola funkcji personalnej</i>, PWN, Warszawa 2014. Scott K., <i>Szef wymagający i wyrozumiały. Jak skutecznie zarządzać, nie tracąc ludzkiego oblicza</i>, MT Biznes, Warszawa 2020. 	
Literatura uzupełniająca: <ol style="list-style-type: none"> Belbin M., <i>Nie tylko zespół</i>, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2010. Heidema J. M., McKenzie C. A., <i>Budowanie zespołu z pasją. Od toksycznych zachowań do zaangażowania</i>, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2006. 	
Akceptacja Prorektora ds. dydaktycznych i studenckich	