

Charakterystyka programu studiów dla kierunku Biznes i przywództwo studia drugiego stopnia

Spis treści

Podstawowe informacje o kierunku i programie studiów	3
Liczba godzin zajęć i punktów ECTS dla poszczególnych ścieżek kształcenia	3
Koncepcja i cele kształcenia.....	4
Sylwetka absolwenta	10
Zasady i forma odbywania praktyk zawodowych.....	12
Sposoby weryfikacji i oceny efektów uczenia się osiągniętych przez studenta w trakcie całego cyklu kształcenia	14
Katalog przedmiotów	15
Przedmioty ogólnouczeniiane	15
Język obcy	16
Etyka biznesu i marketingu.....	16
Kultura cyfrowa	16
Metodologia badań	17
Bezpieczeństwo i higiena warunków kształcenia	17
Przedmioty podstawowe.....	17
Przywództwo strategiczne w warunkach transformacji cyfrowej	17
Ekonomia menedżerska i finanse	17
Teorie podejmowania decyzji.....	17
Elementy prawa gospodarczego.....	18
Organizacje w otoczeniu międzynarodowym.....	18
Przedmioty kierunkowe i specjalnościowe	18
Podstawy zarządzania projektami i procesami	18
Zarządzanie zmianą i innowacjami	19
Poligon projektowy 1.....	19
Analiza wymagań i zarządzanie interesariuszami.....	19
Nowoczesne trendy w zarządzaniu zespołami (ang).....	19
Zarządzanie oparte na danych i sztucznej inteligencji	20
Poligon projektowy 2.....	20
Zarządzanie ryzykiem (ang)	20
Gra decyzyjna - kapitał ludzki w budowaniu wartości firmy	20
Przedmioty do wyboru	21

Negocjacje i zarządzanie konfliktem	21
Kompetencje miękkie lidera w dobie sztucznej inteligencji	21
Neuroprzywództwo i zarządzanie w warunkach presji	21
Komunikacja i budowanie relacji	21
Zarządzanie kryzysem	22
Zarządzanie wiedzą w erze cyfrowej	22
Seminarium dyplomowe	22
Specjalność: Menedżer cyberbezpieczeństwa	23
Zarządzanie incydentami cyberbezpieczeństwa	23
Militarny wymiar cyberprzestrzeni	23
Cyberbezpieczeństwo zgodne z wymaganiami NIS2, ISO 27001, ISO22301, RODO	23
Zarządzanie infrastrukturą krytyczną	23
Komunikacja społeczna i socjotechniki	24
Przywództwo organizacyjne i budowanie efektywnych zespołów	24
Trendy rozwojowe w cyberbezpieczeństwie	24
Specjalność: Przywództwo i zarządzanie zasobami ludzkimi	24
Prawo pracy i compliance w HR	24
Budowanie efektywnych zespołów	25
HR Analytics	25
Kultura organizacyjna i wartości w praktyce	25
Przywództwo w erze zmian	25
Współpraca HR z biznesem	26
Specjalność: Zarządzanie projektami	26
Metodyki zarządzania projektami	26
Zarządzanie finansami w projektach	26
Definiowanie i planowanie projektu	26
Realizacja i zamknięcie projektu	27
Warsztat PM2 (ang)	27
Warsztat Agile	27
Zrównoważone zarządzanie projektami	27
Załącznik do Katalogu przedmiotów - Matryca efektów uczenia się	28

Podstawowe informacje o kierunku i programie studiów

Nazwa jednostki prowadzącej kierunek	Kolegium Zarządzania
Nazwa kierunku studiów	Biznes i przywództwo
Poziom studiów	drugiego stopnia
Profil studiów	praktyczny
Forma studiów	niestacjonarne
Nazwa dyscypliny, do której został przyporządkowany kierunek	Ekonomia i finanse - 60% (wiodąca) nauki o zarządzaniu i jakości - 40%
Rocznik	2026/2027
Liczba semestrów	3
Język studiów	polski
Tytuł zawodowy nadawany absolwentom	magister
Warunkiem ukończenia studiów i uzyskania dyplomu ukończenia studiów jest pozytywna ocena pracy dyplomowej oraz złożenie egzaminu dyplomowego	

Liczba godzin zajęć i punktów ECTS dla poszczególnych ścieżek kształcenia

Specjalność:

Przywództwo i zarządzanie zasobami ludzkimi**Menedżer cyberbezpieczeństwa**

niestacjonarne

Łączna liczba godzin zajęć	1094
Wymiar godzin zajęć z wychowania fizycznego	0
Wymiar godzin praktyki zawodowej	480
Liczba punktów ECTS:	
konieczna do ukończenia studiów	90
w ramach zajęć prowadzonych z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia	43 (48%)
którą student musi uzyskać w ramach zajęć z dziedziny nauk humanistycznych	5
za zajęcia kształtujące umiejętności praktyczne	54 (60%)
którą student uzyskuje w ramach zajęć do wyboru	50 (56%)

Specjalność: Zarządzanie projektami	niestacjonarne
Łączna liczba godzin zajęć	1094
Wymiar godzin zajęć z wychowania fizycznego	0
Wymiar godzin praktyki zawodowej	480
Liczba punktów ECTS:	
konieczna do ukończenia studiów	90
w ramach zajęć prowadzonych z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia	43 (48%)
którą student musi uzyskać w ramach zajęć z dziedziny nauk humanistycznych lub nauk społecznych	5
za zajęcia kształtujące umiejętności praktyczne	54 (60%)
którą student uzyskuje w ramach zajęć do wyboru	50 (56%)

Koncepcja i cele kształcenia

Biznes i przywództwo to kierunek dla...

OSÓB KTÓRE...	I SZUKAJĄ	BY ZOSTAĆ
<i>mają już specjalistyczną wiedzę w swojej dziedzinie</i>	<i>programu, który nie powiela wiedzy z I stopnia, lecz uzupełnia ją o kompetencje przywódcze i menedżerskie pozwalające na kierowanie zmianami w organizacjach</i>	<i>liderem, który inicjuje i wdraża zmiany w projektach, w zespołach i w obszarze bezpieczeństwa cyfrowego.</i>

Kierunek Biznes i przywództwo adresowany jest do absolwentów studiów pierwszego stopnia różnych dziedzin, od kierunków technicznych, przez społeczne, po humanistyczne, którzy posiadają już specjalistyczną wiedzę i chcą uzupełnić ją o kompetencje uniwersalne pozwalające przejść na poziom menedżerski. Program wychodzi z założenia, że istotą roli menedżerskiej jest kierowanie zmianą. Niezależnie od branży współczesne organizacje nieustannie realizują projekty, wdrażają nowe rozwiązania, doskonalą procesy i odpowiadają na nowe wyzwania, a do prowadzenia tych inicjatyw potrzebują liderów. Kierunek jest osadzony w dyscyplinie ekonomia i finanse jako wiodącej oraz w naukach o zarządzaniu i jakości. Odzwierciedla to istotę roli menedżerskiej. Każda inicjatywa i każda zmiana w organizacji ma swój wymiar ekonomiczny i finansowy, a skuteczny menedżer ocenia decyzje przez pryzmat ich kosztów, korzyści i opłacalności. Logika ekonomiczno-finansowa stanowi więc wspólny mianownik kształcenia, niezależnie od wybranej ścieżki.

Celem kształcenia jest wyposażenie absolwenta w wiedzę i umiejętności menedżerskie oraz ukształtowanie tożsamości zawodowej lidera - osoby, która potrafi nie tylko wykonywać zadania w obszarze swojej specjalizacji, ale inicjować i wdrażać zmiany w organizacji działającej w niepewnym, zmiennym otoczeniu VUCA. Program stanowi logiczny, kolejny etap rozwoju kompetencji. O ile studia pierwszego stopnia rozwijają wiedzę i umiejętności specjalistyczne -kierunkowe, o tyle drugi stopień poszerza ten profil o kompetencje uniwersalne,

które znajdują zastosowanie w każdej branży i każdym typie organizacji. Absolwent przechodzi w ten sposób drogę od specjalisty zdolnego realizować zadania w swojej dziedzinie do lidera zdolnego kierować ludźmi, projektami i zmianą, łącząc dotychczasowe wykształcenie specjalistyczne z nowymi kompetencjami przywódczymi.

Główne założenia programu

Koncepcja kształcenia opiera się na pięciu głównych założeniach:

1. Kierowanie zmianą jako oś kształcenia - program przygotowuje absolwenta do roli menedżera rozumianej jako inicjowanie i wdrażanie zmian w organizacji. Trzy ścieżki kształcenia odpowiadają trzem obszarom, w których absolwent prowadzi inicjatywy: poprzez projekty, poprzez inicjatywy realizowane w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz w obszarze bezpieczeństwa cyfrowego.
2. Przywództwo jako wspólny fundament działania - we wszystkich trzech obszarach zmianę wdraża się poprzez ludzi i zespoły, dlatego absolwent, niezależnie od ścieżki, musi umieć przewodzić czyli budować zespół, motywować, komunikować się i prowadzić współpracowników przez proces zmiany. To wspólne kompetencje przywódcze stanowią rdzeń, który łączy ideę kierunku.
3. Uzupełnianie, a nie powielanie wykształcenia - program celowo nie kontynuuje jednej wąskiej specjalizacji, lecz poszerza dotychczasowy profil absolwenta o kompetencje uniwersalne (przywództwo i zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie projektami, bezpieczeństwo cyfrowe), które łączą się z jego wcześniejszym wykształceniem.
4. Uczenie przez działanie i praca na realnych wyzwaniach - studenci zdobywają kompetencje w toku pracy nad rzeczywistymi problemami organizacji, realizując projekty zespołowe, symulacje oraz poligony projektowe we współpracy z partnerami biznesowymi.
5. Budowanie kompetencji odpornych na automatyzację i AI oraz świadome dokumentowanie profilu zawodowego - program rozwija kompetencje menedżerskie, przywódcze i współpracy, wskazywane jako kompetencje przyszłości, ucząc jednocześnie odpowiedzialnego wykorzystywania sztucznej inteligencji jako narzędzia pracy lidera. Student dokumentuje rozwój mikropoświadczeniami.

Kierowanie zmianą jako oś kształcenia

Współczesne organizacje funkcjonują w warunkach nieustannej transformacji technologicznej, rynkowej i społecznej. Skuteczne działanie wymaga w nich nie tylko wykonywania zadań, ale przede wszystkim zdolności do inicjowania i wdrażania zmian. To właśnie odróżnia poziom specjalisty od poziomu menedżera. Menedżer odpowiada za prowadzenie inicjatyw, które przekształcają organizację i pozwalają jej osiągać cele strategiczne. Wdrażanie zmiany jest w istocie działaniem i przewodem czyli uruchamianiem inicjatyw oraz prowadzeniem ludzi, zespołów i procesów ku zamierzonemu celowi. Kierunek Biznes i przywództwo przyjmuje kierowanie zmianą za centralną oś kształcenia i rozwija je w trzech komplementarnych obszarach, odpowiadających ścieżkom kształcenia.

- W ścieżce **Zarządzanie projektami** zmiana przyjmuje postać projektu - uporządkowanej inicjatywy prowadzącej organizację od stanu obecnego do zamierzonego. Absolwent uczy się definiować, planować, realizować i zamykać projekty oraz prowadzić przedsięwzięcia o charakterze innowacyjnym i rozwojowym.
- W ścieżce (specjalności) **Przywództwo i zarządzanie zasobami ludzkimi** absolwent prowadzi inicjatywy realizowane dla ludzi i z ludźmi. Projektuje i wdraża zmiany w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim, przewodzi zespołom, kształtuje kulturę organizacyjną i buduje zaangażowanie pracowników w procesach transformacji.
- W ścieżce (specjalności) **Menedżer cyberbezpieczeństwa** absolwent przewodzi inicjatywom podnoszącym odporność i bezpieczeństwo organizacji - wdraża rozwiązania zgodne z wymogami regulacyjnymi, zarządza ryzykiem oraz kieruje reagowaniem na incydenty i kryzysy.

We wszystkich trzech obszarach rola absolwenta jest tożsama co do istoty: to menedżer, który inicjuje, prowadzi i wdraża zmianę. Różni je domena działania, łączy wspólny, uniwersalny fundament kompetencji

menedżerskich, od planowania inicjatyw, przez zarządzanie ryzykiem i finansami, po przywództwo i wykorzystanie danych. Fundament ten stanowi rdzeń programu i realizowany jest w bloku przedmiotów kierunkowych wspólnych dla wszystkich studentów.

Przywództwo jako wspólny fundament działania

Przywództwo łączy wszystkie trzy ścieżki kształcenia. Wdrażanie zmiany w organizacji, niezależnie od jej obszaru, dokonuje się bowiem zawsze poprzez ludzi i zespoły. Kierownik projektu prowadzi zespół projektowy ku realizacji celu, menedżer bezpieczeństwa cyfrowego kieruje ludźmi przy wdrażaniu rozwiązań i reagowaniu na incydenty, a lider w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi przewodzi pracownikom w procesach transformacji. W każdym z tych przypadków skuteczność menedżera zależy od jego kompetencji przywódczych czyli umiejętności budowania zespołu, motywowania, komunikowania się, rozwiązywania konfliktów oraz prowadzenia współpracowników przez zmianę.

Z tego względu kompetencje przywódcze rozwijane są w bloku przedmiotów wspólnych dla wszystkich studentów, niezależnie od wybranej ścieżki, i obejmują m.in. współczesne koncepcje i style przywództwa, kierowanie zespołami, zarządzanie komunikacją i konfliktem oraz przywództwo w warunkach zmiany i niepewności. Absolwent uczy się dobierać styl przywództwa adekwatnie do sytuacji, celów inicjatywy i potrzeb zespołu, a także pracować pod presją czasu i w warunkach niepewności. Dzięki temu wchodzi na rynek pracy nie jako wykonawca zadań, lecz jako lider zdolny prowadzić innych.

Uzupełnianie, a nie powielanie wykształcenia

Większość uczelni oferuje studia drugiego stopnia jako prostą kontynuację tego samego kierunku, co prowadzi do wąskiego profilu absolwenta rozwijającego wyłącznie jedną ścieżkę. Kierunek Biznes i Przywództwo został zaprojektowany tak, aby poszerzać dotychczasowy profil kształcenia o kompetencje uniwersalne, niezbędne w każdej branży i organizacji. Program nie powiela treści zdobytych na pierwszym stopniu, lecz wzmacnia je i uzupełnia o umiejętności z zakresu przywództwa, zarządzania projektami i bezpieczeństwa cyfrowego. Dzięki temu absolwent zyskuje w praktyce drugą, komplementarną kompetencję zawodową, łączącą się z jego wcześniejszą specjalizacją. Taka konstrukcja sprawia, że kierunek jest otwarty dla absolwentów studiów licencjackich i inżynierskich z różnych dziedzin. Różnorodność kierunków, z których wywodzą się studenci, tworzy autentycznie interdyscyplinarne środowisko uczenia się (takie, jakie panuje w rzeczywistych organizacjach i zespołach projektowych).

Uczenie przez działanie i praca na realnych wyzwaniach

Studenci zdobywają wiedzę i umiejętności w toku pracy nad realnymi wyzwaniami organizacji. Program realizowany jest przy aktywnym udziale praktyków biznesu oraz partnerów strategicznych poszczególnych ścieżek kształcenia, którzy prowadzą zajęcia, uczestniczą w sesjach mentoringowych i konsultują projekty studentów. Praktyczny profil kierunku znajduje odzwierciedlenie w doborze form zajęć - dominują ćwiczenia, laboratoria, warsztaty i zajęcia projektowe realizowane zgodnie z modelem uczenia przez działanie. W ramach studiów studenci:

- pracują w zespołach nad rzeczywistymi projektami i wyzwaniami zgłaszanymi przez organizacje, m.in. podczas Poligonów projektowych - pierwszego, realizowanego w intensywniej formule hackathonu, oraz drugiego, będącego rzeczywistym projektem zmiany prowadzonym we współpracy z partnerem rynkowym,
- uczestniczą w symulacjach i grach decyzyjnych odwzorowujących rzeczywiste sytuacje menedżerskie,
- rozwijają kompetencje w pracy z metodami i narzędziami możliwymi do bezpośredniego zastosowania w praktyce zawodowej.

Budowanie kompetencji odpornych na automatyzację i AI

Program opiera się na obszarach kluczowych dla każdej organizacji czyli zarządzaniu projektami, przywództwie i zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz bezpieczeństwie cyfrowym. Są to kompetencje uniwersalne i ponadbranżowe, trudne do zautomatyzowania, których znaczenie na rynku pracy stale rośnie. Umiejętności menedżerskie i przywódcze (obejmujące m.in. kierowanie zespołami, komunikacja, negocjacje, zarządzanie zmianą) wskazywane są jako jedne z najważniejszych kompetencji przyszłości, których nie zastąpią technologie. Jednocześnie program uczy świadomego i odpowiedzialnego wykorzystywania narzędzi cyfrowych oraz sztucznej inteligencji jako wsparcia w pracy menedżera - w analizie danych, podejmowaniu decyzji, komunikacji, prowadzeniu dokumentacji i monitorowaniu realizacji celów. Studenci poznają zarówno możliwości, jak i ograniczenia oraz ryzyka stosowania AI, w tym kwestie etyczne, jakości danych i ochrony informacji. Absolwent łączy w ten sposób kompetencje odporne na automatyzację z umiejętnością posługiwania się sztuczną inteligencją jako narzędziem zwiększającym skuteczność działania.

Świadome i udokumentowane budowanie profilu zawodowego

Program zakłada, że student nie tylko zdobywa kompetencje, ale aktywnie kształtuje swój profil zawodowy i gromadzi dowody swojego rozwoju. Realizuje się to na trzech poziomach poprzez: 1\ wybór ścieżki kształcenia pozwalającej na celową koncentrację kompetencji w wybranym obszarze, 2\ dokumentowanie efektów pracy mikropoświadczeniami potwierdzającymi konkretne umiejętności oraz 3\ budowanie portfolio - zbioru zrealizowanych projektów, osiągnięć i nawiązanych kontaktów zawodowych.

Dzięki temu absolwent kończy studia z udokumentowanym profilem kompetencyjnym, gotowym do przedstawienia na rynku pracy. Każda ze ścieżek przewiduje również możliwość przygotowania do uzyskania rozpoznawalnego certyfikatu branżowego, wzmacniającego pozycję absolwenta wobec pracodawców.

Cel programu i cele szczegółowe kształcenia

Celem programu jest przygotowanie absolwenta do roli menedżera, który inicjuje, prowadzi i wdraża zmiany w organizacji poprzez projekty, zespoły i procesy. Do celów szczegółowych należy:

- przekazanie pogłębionej wiedzy z zakresu zarządzania, ekonomii i finansów, umożliwiającej rozumienie zależności między decyzjami menedżerskimi a wynikami organizacji,
- rozwinięcie umiejętności planowania, prowadzenia i rozliczania inicjatyw projektowych i organizacyjnych ukierunkowanych na realizację celów strategicznych,
- ukształtowanie kompetencji przywódczych, w tym kierowania zespołami, motywowania, komunikacji oraz rozwiązywania konfliktów w procesach zmiany,
- rozwinięcie umiejętności oceny ekonomicznej inicjatyw menedżerskich - szacowania kosztów, korzyści, ryzyka i opłacalności oraz przygotowywania uzasadnień biznesowych,
- rozwinięcie umiejętności pracy z danymi i sztuczną inteligencją jako podstawy podejmowania decyzji menedżerskich i monitorowania realizacji celów,
- ukształtowanie umiejętności identyfikowania, analizowania i priorytetyzowania ryzyk związanych z funkcjonowaniem organizacji i prowadzonymi inicjatywami,
- kształtowanie postaw otwartości na zmianę i gotowości do działania w warunkach niepewności oraz zdolności do współpracy w zespołach interdyscyplinarnych i międzykulturowych,
- ukształtowanie kompetencji odpowiedzialnego, etycznego i zrównoważonego zarządzania, z uwzględnieniem uwarunkowań prawnych i regulacyjnych.

Program kładzie nacisk na ekonomiczne i finansowe uzasadnianie decyzji menedżerskich. Studenci uczą się szacować koszty i opłacalność inicjatyw, przygotowywać uzasadnienia biznesowe oraz oceniać efektywność prowadzonych przedsięwzięć z wykorzystaniem narzędzi finansowych i analitycznych. Kompetencje te rozwijane są zarówno w przedmiotach poświęconych ekonomii menedżerskiej i finansom, jak i przekrojowo w ramach decyzji podejmowanych w grach decyzyjnych, projektach i inicjatywach realizowanych w toku studiów.

Kluczowe kierunkowe efekty uczenia się a koncepcja kształcenia

Kluczowe kierunkowe efekty uczenia się są ściśle powiązane z koncepcją kształcenia, praktycznym profilem studiów oraz stanem praktyki w obszarach działalności zawodowej i potrzebami rynku pracy. Odpowiadają one centralnej osi programu, jaką jest przygotowanie absolwenta do inicjowania, prowadzenia i wdrażania zmian w organizacji. Zgodnie z przyporządkowaniem kierunku, w którym dyscypliną wiodącą jest ekonomia i finanse, większość kluczowych efektów odnosi się do ekonomicznego i finansowego wymiaru zarządzania. Dotyczą one m.in.: rozumienia zależności między decyzjami menedżerskimi a efektywnością ekonomiczną, organizacyjną i społeczną organizacji (K_W01), znajomości metod i narzędzi wspierających podejmowanie decyzji ekonomicznych i finansowych (K_W05), wykorzystania finansów, rachunkowości i analizy inwestycji do oceny efektywności działań i projektów (K_W07), przygotowywania uzasadnień biznesowych obejmujących koszty, korzyści, ryzyka i mierniki efektywności (K_U02), porównywania alternatywnych wariantów działań menedżerskich oraz oceny ich opłacalności i skutków organizacyjnych (K_U03), a także krytycznej oceny decyzji z punktu widzenia ich skutków ekonomicznych i finansowych (K_K01). Efekty przypisane do dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości uzupełniają ten fundament o wymiar przywódczy i organizacyjny i dotyczą m.in. współczesnych koncepcji i stylów przywództwa oraz ich wpływu na realizację projektów i wprowadzanie zmian (K_W03), zasad zarządzania zmianą organizacyjną (K_W06), kierowania pracami zespołów i przyjmowania w nich wiodącej roli (K_U12) oraz doboru stylów przywództwa adekwatnie do sytuacji i potrzeb zespołu (K_U13). Treść kluczowych efektów odpowiada aktywnym i praktycznym metodom dydaktycznym stosowanym w programie - grom decyzyjnym, symulacjom, projektom realizowanym zgodnie z modelem Project-Based Learning oraz pracy z profesjonalnymi narzędziami cyfrowymi i rozwiązaniami opartymi na danych i sztucznej inteligencji (K_U06, K_U07). Efekty dopasowane są tym samym do profilu kariery zawodowej absolwenta, przygotowując go do podejmowania decyzji menedżerskich w warunkach niepewności oraz do prowadzenia inicjatyw tworzących wartość dla organizacji. Kierunkowe efekty uczenia się stanowią pogłębienie i uzupełnienie kompetencji zdobytych na studiach pierwszego stopnia - poszerzają dotychczasowy profil absolwenta o uniwersalne kompetencje menedżerskie i przywódcze, osadzone w fundamencie ekonomiczno-finansowym.

Aktualność programu i jego zgodność z potrzebami rynku pracy

Program kształcenia powstał w odpowiedzi na realne potrzeby rynku pracy. Opiera się na obszarach kompetencji, których znaczenie stale rośnie i które są obecne w każdej branży tj. zarządzaniu projektami, przywództwie i zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz zarządzaniu bezpieczeństwem cyfrowym. Niezależnie od sektora wszystkie organizacje realizują projekty, potrzebują skutecznych liderów i mierzą się z wyzwaniami bezpieczeństwa cyfrowego, dlatego kompetencje rozwijane na kierunku mają charakter uniwersalny i ponadbranżowy. Program odpowiada również na zmianę charakteru pracy menedżera. Rosnące znaczenie pracy projektowej, postępująca cyfryzacja oraz upowszechnienie narzędzi sztucznej inteligencji sprawiają, że od menedżera oczekuje się dziś łączenia kompetencji przywódczych z umiejętnością wykorzystywania danych i technologii. Jednocześnie kompetencje miękkie takie jak komunikacja, współpraca, zarządzanie zmianą pozostają trudne do zautomatyzowania i wskazywane są jako kluczowe kompetencje przyszłości. Program rozwija oba te wymiary równolegle. Zakładane efekty uczenia się stanowią bezpośrednią odpowiedź na te potrzeby. Aktualność i jakość kształcenia zapewnia także zaangażowanie kadry łączącej działalność dydaktyczną z praktyką zawodową oraz prowadzeniem projektów krajowych i międzynarodowych.

Współpraca z otoczeniem i udział interesariuszy

Program został opracowany i jest doskonalony we współpracy z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi. Po stronie wewnętrznej w jego tworzeniu uczestniczą nauczyciele akademicki, studenci oraz przedstawiciele jednostek dydaktycznych Uczelni, w tym Centrum Cyberbezpieczeństwa WSliZ. Po stronie zewnętrznej

kluczową rolę odgrywają pracodawcy i partnerzy branżowi poszczególnych ścieżek kształcenia, którzy opiniują koncepcję programu, współtworzą treści przedmiotów i uczestniczą w ich realizacji.

Bezpośrednim wyrazem współpracy z otoczeniem jest udział partnerów strategicznych w realizacji ścieżek kształcenia:

Samodzielna ścieżka Zarządzanie projektami:

- Project Management Institute Poland Chapter - międzynarodowa organizacja non-profit zrzeszająca ekspertów zarządzania projektami, opracowująca globalne standardy i wydająca uznawane na całym świecie certyfikaty (ponad 700 tys. członków na świecie, w Polsce od 2003 r., na Podkarpaciu od 2019 r.). W ramach współpracy realizowane są wybrane przedmioty, projekty, wydarzenia, warsztaty i konkursy, a także mikropoświadczenia oraz ewentualne przygotowanie studentów do certyfikacji. Program ścieżki został opracowany zgodnie ze standardem kompetencyjnym PMI Talent Triangle, określającym globalnie wymagane kompetencje kierowników projektów.
- PM² Alliance (Bruksela) - międzynarodowa organizacja non-profit promująca metodykę PM² Komisji Europejskiej, otwarty i ogólnodostępny standard zarządzania projektami w Europie. Współpraca obejmuje realizację wybranych przedmiotów z udziałem ekspertów i praktyków PM² Alliance.

Specjalność Przywództwo i zarządzanie zasobami ludzkimi:

- AmeriPol - partner strategiczny specjalności; firma z czołówki branży logistycznej w USA o rocznym obrocie przekraczającym 400 mln dolarów, zatrudniająca ponad 120 specjalistów. Jako duży, międzynarodowy pracodawca stanowi rzeczywiste środowisko praktyki w zakresie zarządzania zespołami i procesami. Studenci mogą realizować praktyki w firmie oraz uczestniczyć w zajęciach i masterclassach prowadzonych przez praktyków AmeriPol.

Specjalność Menedżer cyberbezpieczeństwa:

- Splunk (a Cisco company) - partner strategiczny specjalności; globalny lider analizy danych i cyberbezpieczeństwa, dostarczający rozwiązania do monitorowania, analizowania i zabezpieczania danych z systemów IT, aplikacji oraz urządzeń IoT. Dzięki partnerstwu studenci mają dostęp do profesjonalnych narzędzi klasy enterprise i mogą brać udział w realnych projektach.
- Polskie Towarzystwo Informatyczne (PTI) - partner strategiczny specjalności; jedna z najważniejszych organizacji branżowych w Polsce (od 1981 r.), zrzeszająca specjalistów informatyki i technologii informacyjnych, promująca wysokie standardy etyczne i zawodowe.

Analiza zgodności efektów uczenia się z potrzebami rynku pracy przeprowadzana jest na podstawie:

1. Opinii pracodawców na temat koncepcji programu studiów. Na Uczelni funkcjonuje Konwent WSliZ, którego zadaniem jest m.in. opiniowanie zgodności przyjętej strategii kształcenia z wymogami rynku pracy oraz pośredniczenie w nawiązywaniu kontaktów pomiędzy prodziekanami a „radami programowymi” pracodawców (ciała opiniotwórcze składające się z 3–5 osób). Współpraca prodziekana z „radą programową” dotyczy corocznej oceny zawartości przygotowanego programu studiów, ze szczególnym uwzględnieniem poziomu dostosowania efektów uczenia się do potrzeb rynku pracy.
2. Raportów dotyczących potrzeb rynku pracy, do których zaliczamy:
 - a) raport wynikający z analizy ofert pracy zgłaszanych do uczelnianego Biura Karier pod kątem wymagań wobec kandydatów do pracy,
 - b) raport określający profil kandydatów do pracy na podstawie zawartości bazy Biura Karier przechowującej dane osób poszukujących pracy,
 - c) ogólnodostępne raporty dotyczące rynku pracy.

Związek programu z misją i strategią Uczelni

Koncepcja kształcenia na kierunku *zarządzanie* jest bezpośrednio związana z misją i strategią Uczelni, które zatwierdzone zostały Uchwałą Senatu WSliZ, w zakresie:

1. Kształcenia studentów na miarę potrzeb społeczeństwa informacyjnego i gospodarki wiedzy zdolnych do tworzenia nowych wartości ekonomicznych, społecznych i kulturowych.
2. Kształtowania u studentów predyspozycji potrzebnych do życia w społeczeństwie permanentnej transformacji, pozwalających utrzymywać przez cały okres życia zawodowego otwartość na zmiany, innowacyjność i mobilność intelektualną.
3. Tworzenia warunków dla kształtowania się i upowszechniania postaw innowacyjnych i przedsiębiorczych.
4. Prowadzenia działalności naukowo-badawczej i rozwoju kadry.
5. Działań na rzecz awansu gospodarczego i cywilizacyjnego regionu.

Z misją Uczelni ściśle powiązana jest strategia, w której wskazano trzy kluczowe priorytety:

1. Prowadzenie procesu kształcenia zapewniającego wysokie kompetencje absolwentów.
2. Rozwój badań naukowych poprzez efektywne wykorzystanie potencjału społeczności akademickiej oraz infrastruktury naukowo-badawczej.
3. Rozwój współpracy z otoczeniem społeczno- gospodarczym.

Koncepcja kształcenia na kierunku *zarządzanie* odnosi się w szczególności do realizacji ważnego celu Uczelni, jakim jest prowadzenie procesu kształcenia zapewniającego wysokie kompetencje absolwentów.

Koncepcja kształcenia na kierunku *Biznes i przywództwo* odpowiada w szczególności na te elementy misji, które dotyczą funkcjonowania w społeczeństwie ciągłej transformacji oraz utrzymywania otwartości na zmiany przez cały okres życia zawodowego. Kierunek przyjmuje kierowanie zmianą za oś kształcenia i przygotowuje absolwentów do inicjowania oraz wdrażania zmian w organizacjach różnego typu. Tym samym program realizuje kluczowy cel strategiczny Uczelni, jakim jest zapewnienie wysokich kompetencji absolwentów odpowiadających aktualnym i przyszłym potrzebom rynku pracy. Realizacji tego celu służy szerokie zastosowanie aktywnych i praktycznych metod dydaktycznych - projektów realizowanych zgodnie z modelem Project-Based Learning, symulacji i gier decyzyjnych, studiów przypadków oraz pracy warsztatowej, które czynią proces kształcenia zorientowanym na rzeczywiste wyzwania organizacji. Znaczna część zajęć, w szczególności przedmiotów specjalnościowych, realizowana jest przez praktyków, co zapewnia powiązanie kształcenia z realiami rynku pracy. Realizacji priorytetu współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym służy z kolei zaangażowanie partnerów strategicznych poszczególnych ścieżek kształcenia, którzy współtworzą program i uczestniczą w jego realizacji.

Sylwetka absolwenta

Absolwent kierunku *Biznes i przywództwo* to menedżer i lider, który potrafi inicjować, prowadzić i wdrażać zmiany w organizacji - poprzez projekty, zespoły i procesy. Łączy specjalistyczną wiedzę zdobytą na pierwszym stopniu studiów z uniwersalnymi kompetencjami menedżerskimi i przywódczymi, dzięki czemu działa szerzej niż wyłącznie w obszarze swojej pierwotnej specjalizacji. Rozumie zależności między decyzjami menedżerskimi a wynikami organizacji, planuje i prowadzi inicjatywy, przewodzi zespołom oraz podejmuje decyzje w warunkach niepewności. Świadomie wykorzystuje dane i sztuczną inteligencję, działa odpowiedzialnie i jest gotów do dalszego rozwoju zawodowego.

DNA absolwenta

Program kształtuje absolwenta wokół trzech filarów kompetencyjnych, wspólnych dla wszystkich ścieżek i zakorzenionych w kierunkowych efektach uczenia się. Absolwent dysponuje pogłębioną wiedzą z zakresu zarządzania, ekonomii i finansów, którą przekłada na skuteczne działanie menedżerskie. Wybrana ścieżka pogłębia ten wspólny profil o kompetencje specjalistyczne.

FILAR 01. Inicjuje i wdraża zmianę

Absolwent przekształca pomysł w działanie. Planuje inicjatywy projektowe i organizacyjne, prowadzi je przez kolejne etapy i doprowadza do efektu, działając w warunkach niepewności i zmiany. Identyfikuje i ocenia ryzyka oraz dobiera metody adekwatne do specyfiki przedsięwzięcia.

W praktyce oznacza to, że absolwent:

- *planuje i prowadzi inicjatywy projektowe i organizacyjne od pomysłu po rozliczenie efektów,*
- *wdraża zmianę, uwzględniając jej wymiar organizacyjny, procesowy i ludzki,*
- *identyfikuje, analizuje i priorytetyzuje ryzyka,*
- *podejmuje decyzje w warunkach niepewności i zmienności otoczenia.*

FILAR 02. Przewodzi ludziom i zespołom

Absolwent kieruje zespołem i przewodzi mu. buduje zespół, dzieli zadania, motywuje i rozwiązuje konflikty, dobierając styl przywództwa do sytuacji i potrzeb ludzi. Prowadzi współpracowników przez proces zmiany i komunikuje się z różnymi grupami interesariuszy.

W praktyce oznacza to, że absolwent:

- *kieruje pracą zespołu i koordynuje współpracę,*
- *dobiera styl przywództwa do sytuacji i potrzeb zespołu,*
- *motywuje, komunikuje się i rozwiązuje konflikty,*
- *prowadzi ludzi przez proces zmiany.*

FILAR 03. Decyduje w oparciu o ekonomię i dane

Absolwent ocenia inicjatywy przez pryzmat liczb i danych. Szacuje koszty, korzyści i opłacalność, przygotowuje uzasadnienia biznesowe oraz wykorzystuje dane i sztuczną inteligencję do podejmowania decyzji i monitorowania celów - świadomie i odpowiedzialnie.

W praktyce oznacza to, że absolwent:

- *przygotowuje uzasadnienia biznesowe i ocenia opłacalność inicjatyw,*
- *ocenia efektywność działań narzędziami finansowymi i analitycznymi,*
- *wykorzystuje dane i AI do wspierania decyzji menedżerskich,*
- *krytycznie ocenia decyzje pod kątem ich skutków ekonomicznych.*

Wspólny profil lidera pogłębiany jest w jednym z trzech obszarów, w których absolwent wdraża zmianę:

1\ Zarządzanie projektami

Absolwent prowadzi projekty jako uporządkowane inicjatywy zmiany. Posiada kompetencje projektowe zgodne z międzynarodowymi standardami (PMI/PMBOK, PM² Komisji Europejskiej, metodyki zwinne), potrafi definiować, planować, realizować i zamykać projekty oraz dobierać metodykę do specyfiki przedsięwzięcia. Łączy kompetencje techniczne zarządzania projektami z przywództwem i wykorzystaniem narzędzi cyfrowych.

2\ Przywództwo i zarządzanie zasobami ludzkimi

Absolwent prowadzi inicjatywy realizowane dla ludzi i z ludźmi. Łączy kompetencje przywódcze z nowoczesnym, opartym na danych podejściem do zarządzania kapitałem ludzkim, buduje i rozwija zespoły, kształtuje kulturę organizacyjną, pełni rolę partnera biznesowego i przewodzi pracownikom w procesach zmiany.

3\ Menedżer cyberbezpieczeństwa

Absolwent kieruje inicjatywami podnoszącym odporność i bezpieczeństwo organizacji. Rozumie regulacyjne, organizacyjne i ekonomiczne aspekty bezpieczeństwa cyfrowego (m.in. NIS2, ISO 27001, ISO 22301, RODO), zarządza ryzykiem i ciągłością działania oraz kieruje zespołem w sytuacjach incydentów i kryzysów.

Absolwent kierunku *Biznes i przywództwo* jest przygotowany do pracy na stanowiskach menedżerskich i specjalistycznych w organizacjach różnego typu i sektora (w przedsiębiorstwach, instytucjach publicznych oraz organizacjach pozarządowych). Konkretnie role zależą od wybranej ścieżki kształcenia.

Zarządzanie projektami:

- *kierownik projektu / project manager (w różnych branżach),*
- *asystent kierownika projektu, specjalista ds. projektów,*

- pracownik biura zarządzania projektami (PMO),
- koordynator projektów, w tym współfinansowanych ze środków UE,
- specjalista ds. zarządzania zmianą,
- kierownik programów lub portfeli projektów.

Przywództwo i zarządzanie zasobami ludzkimi:

- menedżer / kierownik zespołu,
- specjalista i menedżer ds. HR,
- HR Business Partner,
- specjalista ds. rozwoju i szkoleń,
- specjalista ds. analityki HR,
- menedżer ds. zarządzania zmianą i kulturą organizacyjną.

Menedżer cyberbezpieczeństwa:

- menedżer / koordynator ds. bezpieczeństwa cyfrowego,
- specjalista ds. zarządzania ryzykiem i ciągłością działania,
- specjalista ds. zgodności w obszarze bezpieczeństwa informacji,
- koordynator ds. reagowania na incydenty,
- specjalista ds. zarządzania bezpieczeństwem infrastruktury,
- menedżer wdrożeń wymogów regulacyjnych.

Niezależnie od ścieżki, uniwersalny charakter kompetencji menedżerskich i przywódczych sprawia, że absolwent może podejmować role leaderskie w każdej branży. Absolwent jest przygotowany do dalszego rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji. W trakcie studiów, w zależności od wybranej ścieżki, ma możliwość przygotowania do uzyskania certyfikatów branżowych oraz gromadzenia mikropoświadczeń dokumentujących konkretne umiejętności. Po ukończeniu studiów może kontynuować rozwój w ramach studiów podyplomowych oraz studiów typu MBA, stanowiących naturalny kolejny etap kształcenia menedżerskiego.

Zasady i forma odbywania praktyk zawodowych

Studenci zobowiązani są do odbycia praktyki zawodowej zgodnie z wymaganiami i w wymiarze określonym w programie studiów dla danego kierunku, poziomu i profilu studiów. Zasady organizacji i realizacji praktyk zawodowych określa Regulamin studenckich praktyk zawodowych będący załącznikiem do Zarządzenia Rektora.

Jednostką organizacyjną Uczelni wspierającą organizację praktyk zawodowych jest Biuro Praktyk Zawodowych, którym kieruje Uczelniany koordynator ds. praktyk zawodowych. Studenci kierowani są na praktykę zawodową przez koordynatora ds. praktyk zawodowych odpowiedzialnego za praktyki zawodowe na danym kierunku studiów, zwanego dalej „Koordynatorem” (osoba taka musi posiadać wykształcenie z zakresu danego kierunku studiów lub co najmniej 3-letnie doświadczenie w pracy jako nauczyciel akademicki na danym kierunku studiów). Studenci mają możliwość samodzielnego znalezienia miejsca realizacji praktyki zawodowej, mogą również skorzystać z bazy zakładów pracy współpracujących z Uczelnią, prowadzonej przez Biuro Praktyk Zawodowych i uczelniane Biuro Karier.

Student, który chce rozpocząć praktykę zawodową otrzymuje od Koordynatora lub pobiera z właściwej strony internetowej Arkusz praktyki zawodowej, który przekazuje do zakładu pracy wraz z programem (kartą) praktyki. Zakład pracy potwierdza czy charakterystyka, zakres działalności oraz wyposażenie stanowisk pracy umożliwią studentowi osiągnięcie założonych efektów uczenia się. Decyzję o możliwości odbywania praktyki w danym zakładzie pracy podejmuje Koordynator kierunkowy. Po akceptacji miejsca realizacji praktyki, Student inicjuje praktykę w uczelnianym systemie e-praktyki i od tej pory, pod nadzorem Koordynatora kierunkowego i Opiekuna zakładowego praktyki, może uzupełniać elektroniczny Dziennik praktyki (dziennik praktyki nie jest wymagany w przypadku zaliczania praktyki na podstawie zatrudnienia Studenta, stażu lub wolontariatu, jeżeli Student

uzyska zgodę Prodziekana na taką ścieżkę realizacji praktyki na podstawie dokumentów potwierdzających zgodność pomiędzy wykonywanymi czynnościami zawodowymi w miejscu pracy a efektami uczenia się, określonymi w karcie praktyki).

Praktyka zawodowa odbywa się w trakcie przerwy wakacyjnej lub w trakcie roku akademickiego, pod warunkiem, iż nie uniemożliwia to studentowi udziału w zajęciach dydaktycznych. W trakcie praktyk zawodowych Koordynator przeprowadza hospitacje w zakładach pracy w celu weryfikacji prawidłowości ich przebiegu. Obecność studenta na praktyce jest obowiązkowa. Dopuszcza się nie więcej niż 5 dni usprawiedliwionej nieobecności studenta w trakcie danej części praktyki zawodowej. Praktyka może zostać przedłużona o czas trwania usprawiedliwionej nieobecności. Nieobecność na praktyce usprawiedliwia Koordynator.

Zaliczenia praktyki dokonuje Koordynator na podstawie Dziennika praktyk, portfolio, przeprowadzonych hospitacji oraz oceny stopnia zrealizowania przez studenta efektów uczenia się dokonanej przez Opiekuna zakładowego praktyki.

Na kierunku Biznes i przywództwo studenci mogą realizować praktyki zawodowe w działach organizacji zajmujących się zarządzaniem zasobami organizacji, m.in. dział odpowiedzialny za zarządzanie zasobami ludzkimi (dział kadr, dział doradztwa personalnego, HR), dział marketingu, dział ekonomiczno-finansowy (dział księgowości, dział audytu i kontroli wewnętrznej, dział sprzedaży), dział odpowiedzialny za zarządzanie środkami trwałymi organizacji, dział zarządzania jakością, dział zarządzania bezpieczeństwem organizacji (w tym cyberbezpieczeństwem), dział odpowiedzialny za rozwój (dział B+R, dział innowacji, dział projektowy). W zależności od wybranej specjalności, mogą to być również komórki organizacyjne przedsiębiorstw związane z daną specjalnością, np. biuro projektowe, dział analityki biznesowej itp.

Praktyka zawodowa cz.1

Lp.	Opis efektów uczenia się	Odniesienie do efektów uczenia się dla kierunku
Po zaliczeniu praktyki student w zakresie UMIEJĘTNOŚCI		
P_U01	posiada umiejętność organizowania pracy zespołów realizujących inicjatywy organizacyjne, w tym definiowania ról, delegowania zadań i koordynowania współpracy	K_U09
P_U02	posiada umiejętność kierowania pracami zespołów przyjmując wiodącą rolę w celu realizacji inicjatyw organizacyjnych, w tym definiowania ról, delegowania zadań i koordynowania współpracy w obrębie zespołu	K_U12
P_U03	współpracuje z innymi osobami i zespołami w realizacji celów ekonomicznych organizacji, w tym podejmuje rolę lidera inicjatyw ukierunkowanych na poprawę efektywności, wyników finansowych i wartości biznesowej	K_U14
Po zaliczeniu praktyki student w zakresie KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH		
P_K01	jest gotów do przestrzegania zasad etyki zawodowej oraz aktywnego kształtowania kultury etycznej w zespole i organizacji	K_K04

Praktyka zawodowa cz.2

Lp.	Opis efektów uczenia się	Odniesienie do efektów uczenia się dla kierunku
Po zaliczeniu praktyki student w zakresie UMIEJĘTNOŚCI		

P_U01	posiada pogłębioną umiejętność planowania własnego rozwoju oraz integrowania działań w obszarze rozwoju innych ludzi, bezpieczeństwa, projektów i procesów w środowisku interdyscyplinarnym w celu budowania wartości biznesowej organizacji	K_U15
P_U02	posiada umiejętność doboru i praktycznego stosowania narzędzi oraz artefaktów wykorzystywanych w prowadzeniu inicjatyw organizacyjnych uwzględniając proces samodoskonalenia i uczenia się przez całe życie	K_U16
Po zaliczeniu praktyki student w zakresie KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH		
P_K01	jest gotów do krytycznej oceny własnych decyzji menedżerskich z punktu widzenia ich skutków ekonomicznych i finansowych dla organizacji oraz do korzystania z opinii ekspertów w sytuacjach złożonych i obarczonych niepewnością decyzyjną	K_K01
P_K02	jest gotów do przestrzegania zasad etyki zawodowej oraz aktywnego kształtowania kultury etycznej w zespole i organizacji	K_K04

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

Na uczelniany system weryfikacji i oceny stopnia osiągnięcia przez studenta efektów uczenia się składają się:

- bieżąca weryfikacja i ocena osiąganych przez studenta efektów uczenia się podczas zaliczeń i egzaminów z poszczególnych przedmiotów realizowanych w ramach semestru,
- bieżąca weryfikacja i ocena osiąganych przez studenta efektów uczenia się podczas realizacji praktyk zawodowych,
- końcowa weryfikacja i ocena osiąganych przez studenta efektów uczenia się na etapie przygotowania przez studenta pracy dyplomowej oraz podczas egzaminu dyplomowego.

Dobór sposobów (metod) weryfikacji i oceny efektów uczenia się zdeteterminowany jest charakterem efektów uczenia się przewidzianych do osiągnięcia w ramach danego przedmiotu. Celem poszczególnych form zajęć realizowanych w ramach przedmiotu jest osiągnięcie przez studenta określonego poziomu efektów uczenia się w kategoriach: wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne. Dlatego też metodę weryfikacji i oceny dostosowuje się do charakteru (kategorii) weryfikowanego i ocenianego efektu uczenia się (istnieje bowiem istotna różnica między „wiedzieć, jak coś zrobić”, a „umieć to zrobić”). Jeżeli efekty uczenia się dotyczą np. „mówienia”, metody weryfikacji powinny przewidywać wypowiedź ustną, np. rozmowę. Jeśli celem weryfikacji jest natomiast sprawdzenie umiejętności wykonania określonej czynności, metody weryfikacji powinny przewidywać przestrzeń do prowadzenia obserwacji lub narzędzia wykonania tej czynności. Przygotowując narzędzia weryfikacji efektów uczenia się nauczyciele akademicki i inne osoby prowadzące zajęcia bazują na zapisach Kart przedmiotów (które zawierają m.in. informacje o celach przedmiotu, przedmiotowych efektach uczenia się, treściach kształcenia, metodach weryfikacji i kryteriach oceny stopnia osiągnięcia poszczególnych efektów uczenia) oraz na wytycznych określonych w Zarządzeniu Rektora w sprawie przygotowania narzędzi ewaluacji wyników procesu dydaktycznego. W zależności od charakteru (kategorii) weryfikowanego efektu uczenia, na etapie bieżącej weryfikacji i oceny osiąganych przez studenta efektów uczenia się, stosowane są m.in. następujące metody:

- kategoria „wiedza” – metody weryfikacji pisemnej (testy zawierające pytania zamknięte lub otwarte), metody weryfikacji ustnej bazujące na pytaniach otwartych,
- kategoria „umiejętności” – ćwiczenia (w tym laboratoryjne) bazujące na realizacji zadań praktycznych lub rozwiązywaniu problemów (metoda problemowa), metoda projektów, metoda case study, dydaktyczne gry symulacyjne, metoda obserwacji,
- kategoria „kompetencje społeczne” – metoda projektów, dydaktyczne gry symulacyjne, obserwacja pracy zespołowej w trakcie przygotowania oraz omawiania wyników na forum grupy.

Przygotowując narzędzia weryfikacji efektów uczenia się nauczyciele akademicy i inne osoby prowadzące zajęcia bazują na zapisach Kart przedmiotów (które zawierają m.in. informacje o celach przedmiotu, przedmiotowych efektach uczenia się, treściach kształcenia, metodach weryfikacji i kryteriach oceny stopnia osiągnięcia poszczególnych efektów uczenia) oraz na wytycznych określonych w Zarządzeniu Rektora w sprawie przygotowania narzędzi ewaluacji wyników procesu dydaktycznego.

Kluczową metodą stosowaną na etapie bieżącej weryfikacji i oceny osiągniętych przez studenta efektów uczenia się podczas realizacji praktyk zawodowych jest metoda obserwacji w warunkach rzeczywistych, polegająca na analizie/obserwacji działania studenta w rzeczywistych warunkach realizacji zadań wynikających z treści efektów uczenia się. Wynik realizowanego zadania podlega ocenie ze względu na jego jakość oraz poprawność realizacji procedury zastosowanej do rozwiązania/wykonania zadania.

Końcowa weryfikacja i ocena osiągniętych przez studenta efektów uczenia się odbywa się na etapie przygotowania przez studenta pracy dyplomowej oraz podczas egzaminu dyplomowego. Z uwagi na praktyczny profil kształcenia wymagane jest realizowanie przez studentów prac dyplomowych o charakterze praktycznym, zgodnych ze studiowanym kierunkiem oraz obraną specjalnością. Celem realizacji pracy dyplomowej jest rozwiązanie problemu praktycznego (prace na studiach pierwszego stopnia) lub problemu badawczego na bazie metodologii badań stosowanych (prace na studiach drugiego stopnia). Kryteria oceniania pracy dyplomowej odnoszą się do jej zawartości merytorycznej i wartości edytorskiej. Oba te aspekty są określone przez umiejętnościowe efekty uczenia się zawarte w karcie przedmiotu *Seminarium dyplomowe*. Szczegółowe rozwinięcie zasad znajduje się w corocznie aktualizowanym Zarządzeniu Rektora w sprawie prac dyplomowych i egzaminów dyplomowych. Promotor pracy oraz recenzent dokonują niezależnie od siebie oceny pracy. Ocenie podlega m.in. związek treści z tytułem pracy, opanowanie techniki pisania pracy dyplomowej oraz poprawności stylistyczno-językowej, merytoryczna zawartość pracy, nowe ujęcie problemu/tematyki, dobór oraz wykorzystanie źródeł. W celu zapewnienia praktycznego charakteru prac dyplomowych wybrane kryteria oceny prac traktowane są jako „krytyczne”, tj. w przypadku wystawienia oceny negatywnej za którykolwiek z tych aspektów pracy dyplomowej recenzja pracy (ocena) nie może być pozytywna – są to: ocena praktycznego charakteru pracy oraz merytoryczna ocena zawartości pracy.

Drugim etapem kontroli końcowej jest ustny egzamin dyplomowy, który obejmuje: zaprezentowanie pracy dyplomowej przez studenta, dyskusję dotyczącą wybranego tematu z zakresu prezentowanej pracy dyplomowej oraz odpowiedź studenta na pytanie problemowe z zakresu kierunkowych efektów uczenia się.

Podstawowymi sposobami dokumentowania efektów uczenia się osiągniętych przez studenta na różnych etapach procesu kształcenia są: prace egzaminacyjne i zaliczeniowe, zrealizowane projekty, gry decyzyjne, dzienniki praktyk, praca dyplomowa. W celu zabezpieczenia tej dokumentacji osoby prowadzące zajęcia zobowiązane są do przekazywania prac etapowych studentów do wyznaczonych jednostek organizacyjnych Uczelni, gdzie prace są przechowywane przez 2 lata. Dokumentacja praktyk zawodowych jest przechowywana przez Biuro Praktyk Zawodowych, a prace dyplomowe są przechowywane w systemie informatycznym Uczelni.

Katalog przedmiotów

Niniejszy rozdział zawiera informacje o przedmiotach zawartych w planie studiów dla kierunku Biznes i przywództwo studia drugiego stopnia, wraz z przypisaniem do nich efektów uczenia się (vide załącznik Matryca efektów uczenia się) i treści programowych zapewniających uzyskanie tych efektów, co zgodnie ze stanowiskiem interpretacyjnym nr 10/2022 Prezydium Polskiej Komisji Akredytacyjnej z dnia 9.06.2022 r., wypełnia obowiązek określony w § 3 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2018 r. w sprawie studiów, tj. „W programie studiów określa się zajęcia lub grupy zajęć, niezależnie od formy ich prowadzenia, wraz z przypisaniem do nich efektów uczenia się i treści programowych zapewniających uzyskanie tych efektów”.

Przedmioty ogólnouczelniane

Język obcy

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Poziom języka – B2 wg Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego
- Poziom języka – B2+ wg Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego

Treści kształcenia:

- Rozwijanie zasobów słownictwa zgodnie z podręcznikiem obowiązującym na danym poziomie, z uwzględnieniem słownictwa z zakresu dziedzin nauki i dyscyplin naukowych właściwych dla studiowanego kierunku i zagadnień z zakresu przyszłej pracy zawodowej.
- Struktury gramatyczne zgodne z podręcznikiem obowiązującym na danym poziomie.
- Rozumienie tekstu pisanego zgodnie z podręcznikiem obowiązującym na danym poziomie, z uwzględnieniem tematyki z zakresu dziedzin nauki i dyscyplin naukowych właściwych dla studiowanego kierunku.
- Rozumienia tekstu ze słuchu zgodnie z podręcznikiem obowiązującym na danym poziomie.
- Rozwijanie umiejętności przygotowania wypowiedzi ustnych (np. prezentacji) zgodnie z podręcznikiem obowiązującym na danym poziomie, z uwzględnieniem tematyki z zakresu dziedzin nauki i dyscyplin naukowych właściwych dla studiowanego kierunku i zagadnień z zakresu przyszłej pracy zawodowej.
- Rozwijanie umiejętności przygotowania wypowiedzi pisemnych zgodnie z podręcznikiem obowiązującym na danym poziomie, z uwzględnieniem tematyki z zakresu dziedzin nauki i dyscyplin naukowych właściwych dla studiowanego kierunku i zagadnień z zakresu przyszłej pracy zawodowej.

Etyka biznesu i marketingu

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- brak

Treści kształcenia:

- Etyka w działalności gospodarczej - pojęcia, znaczenie, miejsce w decyzjach menedżerskich.
- Dylemat etyczny a decyzja biznesowa. Konflikt wartości, interesów i odpowiedzialności.
- Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) i zrównoważony rozwój (ESG).
- Etyczne aspekty wdrażania zmian (komunikacja, transparentność, interesariusze).
- Etyka przywództwa i zarządzania ludźmi.
- Etyka w zarządzaniu danymi i sztucznej inteligencji.
- Etyka w marketingu (rzetelność przekazu, manipulacja).

Kultura cyfrowa

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Wprowadzenie do kultury cyfrowej. Zrozumienie podstawowych koncepcji kultury cyfrowej, w tym jej wpływu na społeczeństwo, komunikację, i sposób życia.
- Technologie cyfrowe a społeczeństwo. Analiza wpływu technologii cyfrowych na różne aspekty życia społecznego, w tym na edukację, pracę, prywatność, i relacje interpersonalne.
- Media cyfrowe i komunikacja. Badanie roli mediów cyfrowych w kształtowaniu komunikacji i interakcji społecznych, w tym wpływ sieci społecznościowych, blogów i platform strumieniowania.
- Cyfrowe narzędzia współpracy. Nauka o narzędziach i technologiach wspomagających współpracę i zdalną pracę, takich jak narzędzia do wideokonferencji, wspólne edytowanie dokumentów, i zarządzanie projektami online.
- Kultura uczestnictwa i ekonomia dzielenia się. Omówienie zjawiska kultury uczestnictwa i ekonomii współdzielenia, które charakteryzują współczesne podejście do konsumpcji i produkcji treści oraz usług.
- Cyberbezpieczeństwo i etyka w świecie cyfrowym. Zrozumienie zagadnień związanych z bezpieczeństwem cyfrowym i etyką w kontekście coraz większej obecności technologii w codziennym życiu.
- Wpływ cyfryzacji na kulturę i sztukę. Badanie, jak cyfryzacja wpływa na sztukę i kulturę, w tym na sposób tworzenia, dystrybucji i odbioru dzieł artystycznych.
- Przyszłość kultury cyfrowej. Dyskusja na temat przyszłych trendów i możliwych kierunków rozwoju kultury cyfrowej, w tym wpływ sztucznej inteligencji i innych zaawansowanych technologii.

Metodologia badań

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Charakterystyka metody naukowej
- Projektowanie procesu badawczego – podstawowe informacje
- Charakterystyka najpowszechniej stosowanych metod badawczych
- Analiza danych i wnioskowanie

Bezpieczeństwo i higiena warunków kształcenia

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Niektóre regulacje prawne z zakresu ochrony pracy, w tym dotyczące praw i obowiązków studentów i pracowników uczelni.
- Postulaty ergonomii w organizowaniu bezpiecznego stanowiska nauki z komputerem i innymi maszynami. Psychologiczne wskazówki jak się uczyć i organizować pracę (prawo Pareto w uczeniu się, efekt początku i końca, przerwy w nauce, krzywa zapominania, rola powtarzania, dobowy rytm intelektualny, warunki efektywnej pracy umysłowej, przełamywanie blokad pamięciowych). Stosowanie skutecznych technik pracy umysłowej (na przykładzie mnemotechnik). Szanse i zagrożenia edukacji zdalnej.
- Zagrożenia czynnikami niebezpiecznymi, szkodliwymi i uciążliwymi dla zdrowia, występującymi w procesach pracy i nauki oraz metody ochrony przed nimi. Istota i rodzaje zagrożeń w obszarze cyberbezpieczeństwa i zdrowia psychicznego (model dobrostanu psychicznego człowieka).
- Zasady postępowania w razie wypadków i w sytuacjach zagrożeń (pożaru, awarii, itp.), w tym zasady udzielania pomocy przedlekarskiej w razie wypadku.

Przedmioty podstawowePrzywództwo strategiczne w warunkach transformacji cyfrowej

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Przywództwo strategiczne w zarządzaniu – wprowadzenie
- Organizacja w procesie cyfrowej transformacji – integracja rozwiązań cyfrowych, zarządzanie zmianą
- Myślenie strategiczne – krótkowzroczność strategiczna, otwarte koncepcje strategii i zdolności dynamiczne
- Rodzaje przywództwa – wyzwania i dylematy
- Rozwijanie przywództwa
- Zależności między decyzjami menedżerskimi a efektywnością ekonomiczną organizacji

Ekonomia menedżerska i finanse

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Myślenie ekonomiczne w decyzjach menedżerskich; koszt alternatywny i analiza marginalna
- Koszty w decyzjach - koszty stałe, zmienne, utopione, próg rentowności
- Decyzje menedżerskie w różnych strukturach rynku
- Podstawy sprawozdawczości finansowej - odczytywanie kondycji organizacji
- Wartość pieniądza w czasie, podstawy oceny opłacalności (NPV, IRR)
- Koszt kapitału i źródła finansowania działalności
- Analiza wskaźnikowa jako narzędzie oceny efektywności

Teorie podejmowania decyzji

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Podstawowe pojęcia teorii podejmowania decyzji
- Modele decyzyjne. Matryca decyzji
- Podejmowanie decyzji w warunkach niepewności i w warunkach niepełnej informacji.
- Znaczenie metod statystycznych w podejmowaniu decyzji
- Indywidualne i grupowe podejmowanie decyzji
- Wspomaganie decyzji strukturyzowanych i częściowo strukturyzowanych
- Modelowanie symulacyjne we wspomaganiu decyzji
- Modelowanie i analiza procesów biznesowych z wykorzystaniem notacji BPMN
- Podejmowanie decyzji związanych z optymalizacją procesów biznesowych
- Ekonomiczne kryteria wyboru wariantów decyzyjnych

Elementy prawa gospodarczego

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Pojęcie, źródła i zasady prawa gospodarczego
- Definicja działalności gospodarczej i zasady jej podejmowania. Rejestry przedsiębiorców
- Działalność gospodarcza reglamentowana: koncesje, zezwolenia, licencje
- Wybrane spółki osobowe: tworzenie i zasady funkcjonowania w obrocie gospodarczym
- Wybrane spółki kapitałowe: tworzenie i zasady funkcjonowania w obrocie gospodarczym
- Zawieranie umów w obrocie gospodarczym krajowym i międzynarodowym
- Wybrane sposoby zabezpieczania wykonania umów w obrocie gospodarczym

Organizacje w otoczeniu międzynarodowym

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Dynamika internacjonalizacji, globalizacja a rozproszenie działalności - w jaki sposób globalne wzajemne powiązania wpływają na suwerenność państwa, tożsamość kulturową i rozwój gospodarczy.
- Funkcjonowanie organizacji w warunkach globalizacji oraz rosnącej współzależności gospodarek.
- Zarządzanie konfliktami i ich rozwiązywanie - w jaki sposób narody dążące do osiągnięcia swoich różnorodnych celów narodowych zarządzają/rozwiązują konflikty interesów, z uwzględnieniem wojny kinetycznej i niekinetycznej (hybrydowej).
- Koncepcja westfalskiego państwa narodowego, podstawy międzynarodowych ustaleń instytucjonalnych.
- Analiza ryzyka międzynarodowego oraz dostosowywaniu modeli biznesowych do specyfiki różnych regionów świata.

Przedmioty kierunkowe i specjalnościowe

Podstawy zarządzania projektami i procesami

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Organizacja procesowa i projektowa - działania powtarzalne a zmieniające
- Proces, projekt, operacje - kryteria rozróżnienia i wzajemne powiązania
- Zarządzanie portfelem i programami projektów
- Mapa procesów, właściciel procesu, mierniki procesu
- Proces jako źródło projektu - identyfikacja obszaru zmiany
- Cykl życia projektu i jego fazy
- Role i odpowiedzialności w projekcie a role procesowe
- Trójkąt ograniczeń (zakres-czas-budżet) i jakość
- Przegląd podejść do prowadzenia projektów
- Modelowanie procesu

Zarządzanie zmianą i innowacjami

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Podstawy zarządzania projektami i procesami

Treści kształcenia:

- Zmiana jako inicjatywa organizacyjna - rodzaje i źródła zmian
- Modele zarządzania zmianą
- Opór wobec zmiany - mechanizmy i sposoby ograniczania
- Czynniki ludzkie w zmianie - gotowość i zaangażowanie zespołu
- Ekonomiczne uzasadnienie zmiany - koszt zmiany a spodziewane korzyści
- Planowanie i wdrażanie zmiany w inicjatywie/projekcie
- Innowacja jako szczególny typ zmiany - wdrażanie nowych rozwiązań
- Design Thinking w definiowaniu innowacji
- Ocena efektywności i utrwalanie zmiany

Poligon projektowy 1

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak (przedmiot integrujący treści realizowane równolegle w semestrze)

Treści kształcenia:

- Praca zespołowa w formule hackathonu - intensywna realizacja wyzwania pod presją czasu
- Analiza wyzwania, zdefiniowanie problemu i celu na podstawie dostarczonych materiałów
- Identyfikacja interesariuszy i ich potrzeb
- Generowanie i wybór koncepcji rozwiązania
- Podział ról i organizacja pracy zespołu w ograniczonym czasie
- Wykorzystanie narzędzi cyfrowych i AI w pracy nad rozwiązaniem
- Przygotowanie i obrona rozwiązania (pitch) przed komisją/odbiorcą
- Retrospektywa pracy zespołu i informacja zwrotna

Analiza wymagań i zarządzanie interesariuszami

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Pojęcie i rodzaje wymagań; źródła wymagań
- Techniki pozyskiwania wymagań (wywiad, warsztat, obserwacja, analiza dokumentów)
- Specyfikowanie i priorytetyzacja wymagań i kryteria akceptacji
- Identyfikacja interesariuszy i analiza ich wpływu/zainteresowania (macierz interesariuszy)
- Strategie angażowania i zarządzania relacjami z interesariuszami
- Komunikacja jako narzędzie ograniczania ryzyka nieporozumień
- Rejestr wymagań

Nowoczesne trendy w zarządzaniu zespołami (ang)

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Współczesne podejścia do zarządzania zespołami i przywództwa
- Zarządzanie zespołami zdalnymi i hybrydowymi
- Komunikacja i współpraca w zespołach wielokulturowych
- Motywowanie pracowników i budowanie zaangażowania w nowoczesnych organizacjach
- Zwinna praca zespołowa i współpraca projektowa
- Rozwiązywanie konfliktów i kształtowanie relacji w zespole
- Narzędzia cyfrowe i sztuczna inteligencja w zarządzaniu zespołami
- Przyszłe trendy i wyzwania w zarządzaniu zespołami

Zarządzanie oparte na danych i sztucznej inteligencji

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- brak

Treści kształcenia:

- Kultura organizacji opartej na danych
- Źródła, rodzaje i jakość danych w organizacji
- Pozyskiwanie, porządkowanie i przygotowanie danych
- Eksploracja i analiza danych
- Wizualizacja danych i narzędzia Business Intelligence
- Wskaźniki efektywności (KPI) i pulpity menedżerskie
- Analityka predykcyjna i prognozowanie w decyzjach organizacyjnych
- Generatywna AI w pracy menedżera - analiza, dokumentacja, komunikacja
- Inżynieria promptów
- Formułowanie i testowanie hipotez wdrożeniowych w oparciu o dane
- Etyka, ryzyka i ograniczenia AI
- Data governance i bezpieczeństwo informacji

Poligon projektowy 2

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Poligon projektowy 1
- Analiza wymagań i zarządzanie interesariuszami
- Zarządzanie zmianą i innowacjami

Treści kształcenia:

- Realny projekt zmiany/innowacji w organizacji - praca z partnerem rynkowym
- Diagnoza organizacji i identyfikacja obszaru wymagającego zmiany
- Doprecyzowanie zakresu i wymagań we współpracy z interesariuszami
- Opracowanie koncepcji rozwiązania innowacyjnego
- Karta projektu, struktura podziału prac i harmonogram
- Uzasadnienie biznesowe - koszty, korzyści, mierniki efektywności
- Szacowanie opłacalności proponowanej zmiany
- Plan zarządzania zmianą i pracy z oporem interesariuszy
- Wykorzystanie danych i narzędzi AI w prowadzeniu projektu
- Realizacja prac, monitorowanie postępu i zarządzanie zmianą zakresu
- Wdrożenie lub pilotaż rozwiązania w organizacji
- Obrona rezultatu i wnioski z projektu (lessons learned)

Zarządzanie ryzykiem (ang)

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Podstawy zarządzania projektami i procesami

Treści kształcenia:

- Pojęcie ryzyka i niepewności w organizacji
- Rodzaje i kategorie ryzyka
- Proces zarządzania ryzykiem
- Identyfikacja ryzyka - podejścia i narzędzia
- Analiza ryzyka - metody jakościowe i ilościowe
- Ocena i priorytetyzacja ryzyka (rejestr i macierz ryzyka)
- Planowanie reakcji na ryzyko
- Monitorowanie, dokumentowanie i komunikowanie ryzyka

Gra decyzyjna - kapitał ludzki w budowaniu wartości firmy

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

Zajęcia prowadzone w oparciu o symulacje biznesowe (licencja firmy zewnętrznej)

- Projektowanie polityki wynagrodzeń i premiowania pracowników
- Zarządzanie kompetencjami menadżerskimi oraz specjalistycznymi pracowników
- Projektowanie i wdrażanie strategii podnoszenia motywacji i satysfakcji pracowników
- Wpływ decyzji menedżerskich na wyniki finansowe i wartość firmy
- Mierniki efektywności i wartości organizacji w symulacji
- Ocena skutków ekonomicznych podejmowanych decyzji

Przedmioty do wyboru

Negocjacje i zarządzanie konfliktem

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Struktura i źródła konfliktu
- Dynamika i eskalacja konfliktu
- Rola komunikacji w powstawaniu i rozwiązywaniu konfliktów
- Style i techniki rozwiązywania konfliktów
- Negocjacje jako metoda rozwiązywania konfliktów
- Etapy i fazy procesu negocjacyjnego
- Strategie i taktyki negocjacyjne; BATNA
- Negocjacje międzykulturowe

Kompetencje miękkie lidera w dobie sztucznej inteligencji

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Dynamiczna struktura kompetencji – indywidualny kapitał intelektualny lidera
- Rola lidera w procesie cyfrowej transformacji organizacji – wyzwania
- Rozwój zawodowy menedżerów - kształtowanie i doskonalenie kompetencji transferowalnych (w tym interpersonalne i cyfrowe)
- Przywództwo w warunkach elastyczności - proaktywność i orientacja przedsiębiorcza
- Podejmowanie decyzji w oparciu o dane - data literacy
- Zarządzanie zespołem w warunkach różnorodność

Neuroprzywództwo i zarządzanie w warunkach presji

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Neurobiologiczne podstawy zachowań społecznych w zespole; model SCARF
- Reakcja zagrożenia a reakcja nagrody w relacjach zespołowych
- Przywództwo w warunkach zmiany i niepewności
- Błędy poznawcze i heurystyki w podejmowaniu decyzji pod presją
- Bezpieczeństwo psychologiczne w zespole
- Informacja zwrotna i komunikacja wspierająca zaangażowanie
- Zarządzanie stresem i presją w roli lidera

Komunikacja i budowanie relacji

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Podstawy komunikacji interpersonalnej
- Aktywne słuchanie i zadawanie pytań

- Budowanie relacji i zaufania
- Komunikacja w zespole
- Rola i znaczenie inteligencji emocjonalnej

Zarządzanie kryzysem

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Pojęcie, geneza i rodzaje kryzysów w organizacji
- Sytuacja kryzysowa a ryzyko - różnice i powiązania
- Przygotowanie i planowanie kryzysowe; plan ciągłości działania
- Zespół i procedury reagowania kryzysowego
- Reagowanie na kryzys i podejmowanie decyzji pod presją
- Komunikacja kryzysowa i ochrona wizerunku organizacji
- Odbudowa po kryzysie i wnioski na przyszłość

Zarządzanie wiedzą w erze cyfrowej

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Zarządzanie wiedzą w organizacji - wprowadzenie
- Gospodarka oparta na danych - datafikacja i platformizacja
- Ewolucja pojęcia wiedzy: dane - informacje - wiedza - mądrość (model DIKW) w dobie algorytmizacji
- Systemy AI i inteligentna architektura wiedzy
- Kultura dzielenia się wiedzą - ekosystemy wiedzy i otwarte innowacje
- Higiena cyfrowa, technostres i bezpieczeństwo wiedzy

Seminarium dyplomowe

Część 1 przedmiotu:

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Metodologia badań

Treści kształcenia:

- Opracowywanie planu merytorycznego pracy dyplomowej na który składają się:
 - analiza sytuacji początkowej (stan obecny, niedomagania, stan docelowy),
 - sformułowanie problemu,
 - określenie celu i zakresu działań,
 - charakterystyka koncepcji rozwiązania,
 - formułowanie problemów i hipotez badawczych (głównego i szczegółowych),
 - charakterystyka przyjętej metodologii badawczej, (metody, procedury, techniki i narzędzia badawcze),
 - przegląd i opracowanie spisu literatury, baz informacyjnych i innych zasobów.
 - Opracowywanie harmonogramu działań.

Część 2 przedmiotu:

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Metodologia badań

Treści kształcenia:

- Udokumentowanie przeprowadzonych działań w postaci pracy dyplomowej składającej się z następujących części:
 - Wstęp, w tym cel pracy.

- Część główna pracy, podzielona na rozdziały (ewentualnie podrozdziały), dostosowana do specyfiki i przedmiotu rozwiązywanego problemu (zagadnienia), składająca się z części teoretycznej i praktyczno-badawczej
- Zakończenie.
- Literatura.
- Streszczenie.
- Załączniki.

Specjalność: Menedżer cyberbezpieczeństwa

Zarządzanie incydentami cyberbezpieczeństwa

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Identyfikacja zagrożeń
- Przygotowanie procedur reakcji na incydenty
- Współpraca z podmiotami zewnętrznymi w zakresie obsługi incyduentu
- Pozyskiwanie wiedzy i umiejętności w zakresie identyfikacji, przeciwdziałania i właściwej reakcji na incydenty

Militarny wymiar cyberprzestrzeni

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Zarządzanie infrastrukturą krytyczną

Treści kształcenia:

- Współczesne cyfrowe pole walki
- Umiejętność określenia pojęć wojna cyfrowa, wojna informacyjna, zwiad elektroniczny, służby informacyjne
- Korelacja działań militarnych i cyfrowych – wojna hybrydowa
- Identyfikacja dezinformacji i propagandy w działaniach militarnych i poza militarnych
- Wykorzystanie sprzętu i oprogramowania do celów militarnych i wywiadowczych

Cyberbezpieczeństwo zgodne z wymaganiami NIS2, ISO 27001, ISO22301, RODO

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Zarządzanie incydentami cyberbezpieczeństwa

Treści kształcenia:

- Znajomość podstawowych pojęć wynikających z rozporządzeń europejskich NIS2, ISO 27001, ISO22301, RODO
- Polskie ustawodawstwo i akty wykonawcze bezpośrednio związane z ww. Tematyką
- Rola audytu bezpieczeństwa systemów informatycznych
- Identyfikacja niezgodności z treścią ww. Rozporządzeń
- Najnowsze pokrewne ustawodawstwo w zakresie ochrony cyberbezpieczeństwa

Zarządzanie infrastrukturą krytyczną

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Identyfikacja elementów infrastruktury krytycznej,
- Organy odpowiedzialne za zarządzanie infrastrukturą krytyczną
- Ustawodawstwo i procedury wykonywane w momencie zagrożenia działania lub ataku na infrastrukturę krytyczną
- Bezpieczeństwo ludności cywilnej i ochrona dziedzictwa kultury

Komunikacja społeczna i socjotechniki

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Zarządzanie zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach

Treści kształcenia:

- Rola komunikacji w społeczeństwie
- Koncepcje społeczeństwa sieci
- Zagrożenia komunikacyjne i wizerunkowe w społeczeństwie sieci
- Socjotechnika jako narzędzie przywództwa – rodzaje osobowości
- Socjotechnika jako narzędzie przestępcze – phishing
- Budowanie świadomości społecznej

Przywództwo organizacyjne i budowanie efektywnych zespołów

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Zarządzanie zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach

Treści kształcenia:

- Poznanie i zrozumienie psychologicznych mechanizmów skutecznego i nieskutecznego zarządzania i przewodzenia pracą grupową w kontekście organizacji
- poznanie i zrozumienie możliwości i kontekstów wykorzystywania metod pomiaru
- Psychologicznego w roli lidera
- Poznanie i zrozumienie procesów grupowego podejmowania decyzji, generowania rozwiązań i kreatywności w pracy
- Rozwiązywanie konfliktów, dobór ról zespołowych (np. Test Belbina)

Trendy rozwojowe w cyberbezpieczeństwie

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Projektowanie polityki wynagrodzeń i premiowania pracowników;
- Zarządzanie kompetencjami menadżerskimi oraz specjalistycznymi pracowników;
- Projektowanie i wdrażanie strategii podnoszenia motywacji i satysfakcji pracowników;
- Projektowanie i zarządzanie ścieżkami kariery pracowników.

Specjalność: Przywództwo i zarządzanie zasobami ludzkimi

Prawo pracy i compliance w HR

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Prawne podstawy zatrudnienia - formy nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunku pracy, rodzaje umów oraz prawa i obowiązki stron.
- Obowiązki pracodawcy wynikające z przepisów prawa pracy - czas pracy, wynagrodzenia, urlopy, bezpieczeństwo i higiena pracy oraz dokumentacja pracownicza.
- Indywidualne i zbiorowe prawo pracy - regulaminy wewnętrzne, układy zbiorowe pracy oraz relacje z przedstawicielami pracowników.
- Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu zgodnie z RODO - zasady przetwarzania danych, obowiązki administratora oraz bezpieczeństwo informacji.
- Organy nadzoru i kontroli w obszarze prawa pracy - kompetencje instytucji kontrolnych oraz przygotowanie organizacji do kontroli.
- Systemy zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing) - zasady funkcjonowania, ochrona sygnalistów oraz procedury postępowania wyjaśniającego.
- Compliance w HR - systemowe zapewnienie zgodności działalności personalnej z przepisami prawa i standardami etycznymi, identyfikacja i zarządzanie ryzykiem prawnym, audyt i monitoring procesów kadrowych oraz kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na zgodności i odpowiedzialności.

Budowanie efektywnych zespołów

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Dynamika procesu grupowego
- Efektywność i zaangażowanie na poszczególnych etapach pracy zespołowej
- Wyznaczanie celów, planowanie i organizowanie pracy zespołowej
- Role zespołowe
- Praca zespołowa a wyzwania XXI wieku

HR Analytics

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Zarządzanie oparte na danych i sztucznej inteligencji

Treści kształcenia:

- Rola analityki w zarządzaniu kapitałem ludzkim
- Źródła danych HR i ich jakość
- Wskaźniki HR (rotacja, absencja, czas rekrutacji, koszt zatrudnienia, zaangażowanie)
- Pulpity i raportowanie dla funkcji HR
- Analityka procesów HR - rekrutacja, rozwój, retencja
- Analityka predykcyjna w HR - prognozowanie rotacji i potrzeb kadrowych
- Mierzenie efektywności działań HR i ich wpływu na wyniki organizacji
- Etyka i prywatność danych pracowniczych; RODO w analityce HR

Kultura organizacyjna i wartości w praktyce

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- Pojęcie kultury organizacyjnej. Model kultury organizacyjnej Scheina
- Typologie kultur organizacyjnych
- Wartości organizacyjne jako fundament strategii, przywództwa i relacji wewnętrznych
- Wpływ norm, przekonań i zachowań na efektywność pracy zespołów
- Studia przypadków firm omawiające różne rodzaje kultur organizacyjnych

HR jako partner biznesowy

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Budowanie efektywnych zespołów
- Zarządzanie zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach

Treści kształcenia:

- Model HR Business Partnerstwa w organizacjach, rola i kompetencje HR Business Partnera
- Zarządzanie kompetencjami. Zarządzanie procesem rekrutacji i adaptacji cz.1
- Zarządzanie procesem rekrutacji i adaptacji cz.2
- Zarządzanie procesem rozwoju pracowników w organizacjach z uwzględnieniem zarządzania procesem ocen okresowych i zarządzania talentami
- Controlling personalny – co warto mierzyć w działaniach HR Business Partnera
- Budowanie relacji z biznesem
- Rozstanie z pracownikiem – odejścia z organizacji, outplacement, outsourcing – a rola HR Business Partnera

Przywództwo w erze zmian

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- współczesne koncepcje przywództwa (np. przywództwo transformacyjne, adaptacyjne, sytuacyjne),
- mechanizmy funkcjonowania organizacji w warunkach ciągłej zmiany i transformacji,

- rola lidera w inicjowaniu i wdrażaniu zmian,
- sposoby radzenia sobie z oporem pracowników wobec zmian,
- narzędzia wspierające budowanie odporności psychicznej (resilience) liderów i zespołów.

Współpraca HR z biznesem

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Brak

Treści kształcenia:

- modele współpracy HR z biznesem,
- sposoby diagnozowania potrzeb organizacji w zakresie zasobów ludzkich,
- narzędzia wspierające proces efektywnego zarządzania pracownikami,
- rola HR w procesach zmian organizacyjnych,
- budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej realizacji celów biznesowych,
- współpraca HR z liderami i menedżerami liniowymi

Specjalność: Zarządzanie projektami

Metodyki zarządzania projektami

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Podstawy zarządzania projektami i procesami

Treści kształcenia:

- Standard, metodyka, norma, model kompetencji, framework - typologia podejść
- Klasyfikacja podejść: tradycyjne, zwinne, hybrydowe
- Dojrzałość projektowa organizacji - poziomy i modele
- Standard PMI/PMBOK - założenia i struktura standardu
- PRINCE2 - procesowe ujęcie zarządzania projektem
- IPMA ICB - model kompetencji kierownika projektu
- PM² Komisji Europejskiej - struktura i kontekst zastosowań
- Podejścia zwinne (Scrum, Kanban) - założenia i ograniczenia
- Normy ISO w zarządzaniu projektami
- Dobór i dostosowanie metodyki (tailoring) do projektu i organizacji
- Mapa ścieżek certyfikacji zawodowych

Zarządzanie finansami w projektach

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Ekonomia menedżerska i finanse
- Podstawy zarządzania projektami i procesami

Treści kształcenia:

- Budżet projektu - struktura kosztów i szacowanie
- Rezerwy budżetowe i finansowanie projektu
- Ocena opłacalności projektu (okres zwrotu, NPV, IRR)
- Monitorowanie i kontrola kosztów, metoda wartości wypracowanej (EVM)
- Rozliczenie i raportowanie finansowe projektu

Definiowanie i planowanie projektu

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Metodyki zarządzania projektami
- Analiza wymagań i zarządzanie interesariuszami

Treści kształcenia:

- Inicjowanie projektu - karta projektu, cele, kryteria sukcesu
- Business case
- Planowanie jakości w projekcie - kryteria i standardy jakości
- Struktura podziału prac (WBS) i definiowanie zakresu

- Harmonogramowanie - kamienie milowe, wykres Gantta, ścieżka krytyczna
- Planowanie zasobów i budżetu
- Plan komunikacji i zaangażowania interesariuszy
- Rejestr ryzyk jako element planu projektu
- Narzędzia wspierające planowanie i harmonogramowanie projektu

Realizacja i zamknięcie projektu

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Definiowanie i planowanie projektu

Treści kształcenia:

- Uruchomienie projektu i kierowanie pracą zespołu
- Zarządzanie dokumentacją projektu
- Monitorowanie postępu - wskaźniki, raportowanie statusu
- Zarządzanie zmianą zakresu i odchyleniami
- Kontrola jakości produktów projektu
- Zarządzanie zamówieniami i dostawcami w projekcie
- Zamknięcie projektu - odbiór, rozliczenie, dokumentacja
- Wnioski z projektu (lessons learned) i przekazanie produktu

Warsztat PM2 (ang)

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Metodyki zarządzania projektami

Treści kształcenia:

- Struktura PM² — fazy, role, ład projektowy (governance)
- Artefakty PM² i ich praktyczne opracowanie
- Mindsets PM² w pracy zespołu projektowego
- Zastosowanie PM² w projektach instytucji UE
- Certyfikacja PM² Essentials

Warsztat Agile

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Metodyki zarządzania projektami

Treści kształcenia:

- Wartości i zasady zwinne -
- Scrum - role, zdarzenia, artefakty (backlog, sprint, przyrost)
- Szacowanie i planowanie zwinne, tablica Kanban
- Symulacja sprintów w zespole
- Retrospektywa i ciągłe doskonalenie
- Narzędzia wspierające pracę zwinną (Jira, Trello)

Zrównoważone zarządzanie projektami

Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):

- Definiowanie i planowanie projektu

Treści kształcenia:

- Koncepcja zrównoważonego rozwoju w projektach, standard GPM/P5
- Wymiary ESG w projekcie (środowiskowy, społeczny, ład)
- Kryteria zrównoważoności w uzasadnieniu biznesowym
- Ocena wpływu projektu i kompromisy decyzyjne
- Mierniki zrównoważonego zarządzania projektem
- Studia przypadków projektów europejskich

Załącznik do Katalogu przedmiotów - Matryca efektów uczenia się

nazwa kierunku studiów: Biznes i przywództwo		2026/2027		MATRYCA EFEKTÓW KSZTAŁCENIA		Załącznik do Katalogu przedmiotów Biznes i przywództwo 2026-27						
poziom kształcenia: studia drugiego stopnia		profil kształcenia: praktyczny										
Kierunkowe efekty uczenia się		Dyscyplina	moduły kształcenia									
Symbol	Treść	a	ogólnouczelniane		podstawowe		kierunkowe		przedmioty do wyboru		specjalnościowe	
		Ekonomia i finanse	Ekonomia i finanse	Ekonomia i finanse	Ekonomia i finanse	Ekonomia i finanse	Ekonomia i finanse	Ekonomia i finanse	Ekonomia i finanse	Ekonomia i finanse	Ekonomia i finanse	Ekonomia i finanse

[illegible]

Kierunkowe efekty uczenia się		Dyscyplina	moduły kształcenia																														
Symbol	Treść	a	ogólnouczelniane			podstawowe			kierunkowe												przedmioty do wyboru			specjalnościowe									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
		Punkty ECTS																															
K_U13	potrafi dobierać i stosować adekwatne style przywództwa w zależności od sytuacji, celów inicjatywy i potrzeb zespołu pracując pod presją czasu i w warunkach niepewności;	1				x																											
K_U14	współpracuje z innymi osobami i zespołami w realizacji celów ekonomicznych organizacji, w tym podejmuje rolę lidera inicjatyw ukierunkowanych na poprawę efektywności, wyników finansowych i wartości biznesowej;	1																															
K_U15	posiada pogłębioną umiejętność planowania własnego rozwoju oraz integrowania działań w obszarze rozwoju innych ludzi, bezpieczeństwa, projektów i procesów w środowisku interdyscyplinarnym w celu budowania wartości biznesowej organizacji;	1																															
K_U16	posiada umiejętność doboru i praktycznego stosowania narzędzi oraz artefaktów wykorzystywanych w prowadzeniu inicjatyw organizacyjnych uwzględniając proces samodoskonalenia i uczenia się przez całe życie;	1																															
K_K01	jest gotów do krytycznej oceny własnych decyzji menedżerskich z punktu widzenia ich skutków ekonomicznych i finansowych dla organizacji oraz do korzystania z opinii ekspertów w sytuacjach złożonych i obarczonych niepewnością decyzyjną;	1			x																												
K_K02	jest gotów do myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy, dostrzegania i wykorzystywania szans ekonomicznych oraz inicjowania i organizowania działań tworzących wartość gospodarczą dla organizacji i jej otoczenia społecznego, w tym podejmowania przedsięwzięć o znaczeniu społecznym;	1					x																										
K_K03	pełni rolę zawodowca z uwzględnieniem zmieniających się potrzeb społecznych i jednocześnie dbałością o ciągły rozwój zawodowy;	1																															
K_K04	jest gotów do przestrzegania zasad etyki zawodowej oraz aktywnego kształtowania kultury etycznej w zespole i organizacji.	1			x																												
Liczba efektów realizowana na danym przedmiocie		17	13	1	3	1	2	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	6	3	2	4									