

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	GLOBAL MANAGERIAL SKILLS AND CAREER DEVELOPMENT, PG_00061346						
Kierunek studiów	Zarządzanie (studia w jęz. angielskim)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2023 r.		Rok akademicki realizacji przedmiotu		2025/2026		
Poziom kształcenia	I stopnia - licencjackie		Grupa zajęć		Grupa zajęć fakultatywnych Grupa zajęć powiązanych z prowadzonymi badaniami naukowymi w dziedzinie nauki związanej z kierunkiem - profil ogólnoakademicki		
Forma studiów	stacjonarne		Sposób realizacji		na uczelni		
Rok studiów	3		Język wykładowy		angielski		
Semestr studiów	5		Liczba punktów ECTS		4.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki		Forma zaliczenia		zaliczenie		
Jednostka prowadząca	Wydziały Politechniki Gdańskiej -> Wydział Zarządzania i Ekonomii -> Katedra Kapitału Ludzkiego						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot		dr Barbara Geniusz-Stepnowska				
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu		dr Barbara Geniusz-Stepnowska				
Formy zajęć i metody nauczania	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	15.0	30.0	0.0	0.0	0.0	45
	W tym liczba godzin zajęć na odległość: 0.0						
	Adres kursu na platformie eNauczanie: https://enauczanie.pg.edu.pl/moodle/course/view.php?id=46404 Moodle ID: 46404 GLOBAL MANAGERIAL SKILLS AND CAREER DEVELOPMENT, PG_00061346 https://enauczanie.pg.edu.pl/moodle/course/view.php?id=46404						
Aktywność studenta i liczba godzin pracy	Aktywność studenta	Udział w zajęciach dydaktycznych, objętych planem studiów		Udział w konsultacjach		Praca własna studenta	
	Liczba godzin pracy studenta	45		8.0		47.0	
Cel przedmiotu	Celem przedmiotu jest przygotowanie studentów do rozpoczęcia aktywności zawodowej w środowisku biznesowym oraz świadomego planowania i rozwoju ścieżki kariery. Kurs wprowadza w podstawowe umiejętności menedżerskie i biznesowe oraz pokazuje ich praktyczne zastosowanie w międzynarodowych organizacjach. Szczególny nacisk położony jest na rozwijanie personal branding i umiejętności współpracy w zróżnicowanych kulturowo zespołach. Studenci zdobywają wiedzę o procesach HR kształtujących rozwój pracowników w globalnych firmach oraz uczą się rozwiązywać rzeczywiste problemy organizacji m.in. w obszarze retencji, rozwoju talentów, różnorodności i wellbeing z wykorzystaniem nowoczesnych metod zarządzania , takich jak Design Thinking.						
Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy		Efekt z przedmiotu		Sposób weryfikacji i oceny efektu		
	[K6_W04] wykazuje się kreatywnym i przedsiębiorczym działaniem w identyfikowaniu i rozwiązywaniu innowacyjnych pomysłów		działa w sposób kreatywny i przedsiębiorczy rozwiązując globalne problemy biznesowe		[SW1] Ocena wiedzy faktograficznej		
	[K6_U06] zdobywa nową wiedzę planując własny rozwój osiągając wyznaczone cele, w tym planując strategię uczenia się przez całe życie		rozszerza kompetencje menedżerskie o nowe wymagania, planując rozwój kariery w globalnym biznesie		[SU3] Ocena umiejętności wykorzystania wiedzy uzyskanej w ramach przedmiotu		

Wprowadzenie Burning Ground: Współczesne wyzwania biznesu (3h)

- Zmiany geopolityczne i ich wpływ na funkcjonowanie organizacji.
- Zmiany klimatyczne i transformacja energetyczna jako czynniki kształtujące nowe modele biznesowe i role menedżerów.
- Organizacje jako żywe systemy dostosowujące się do zmieniającego się otoczenia.
- Megatrendy HR i przyszłość pracy w kontekście globalnych wyzwań.
- Wyzwania związane z organizacjami wielopokoleniowymi
- Budowaniem odporności kariery w czasach rozwoju sztucznej inteligencji.

Blok 1. Globalne umiejętności menedżerskie i praca w zespołach wielokulturowych (5h)

- Kluczowe kompetencje menedżera młodego pokolenia (Gen Z): adaptacyjność, cyfrowe myślenie, zwinność kulturowa.
- Ścieżki kariery w epoce sztucznej inteligencji i automatyzacji: szanse oraz zagrożenia.
- Podstawy pracy w zespołach wielokulturowych.
- Dylematy etyczne w pracy globalnych zespołów (uprzedzenia, inkluzywność, sprawiedliwość).
- Krótkie studia przypadku dotyczące rozwoju i retencji młodych talentów.

Blok 2. Samoświadomość i ścieżki kariery (10h)

- Autodiagnoza: kotwice kariery i style przywództwa.
- Mapowanie możliwych ścieżek kariery: korporacje, startupy, NGO, praca freelancerska.
- Ćwiczenie refleksyjne: *Mój plan kariery*.
- Procesy rekrutacyjne z perspektywy profesjonalnej: przygotowanie CV, oczekiwania w rozmowach kwalifikacyjnych, spojrzenie pracodawcy.
- Personal branding jak budować i komunikować własny wizerunek zawodowy.
- Wellbeing w pracy i zarządzanie stresem jako element planowania zrównoważonej kariery.

Blok 3. Mini-projekt konsultingowy (sesja wprowadzająca) (7h)

- Prezentacja wyzwania przez firmę: retencja, reskilling, wellbeing, różnorodność.
- Rozwiązywanie problemów organizacji przy wykorzystaniu metodologii Design Thinking (etapy *empathize* i *define*).
- Dyskusja i pytania do ekspertów przedstawicieli organizacji partnerskich.

	Blok 4. Laboratorium Design Thinking i rozwój projektu (20h)														
	• Generowanie pomysłów i sesje ideacyjne w grupach. • Prototypowanie rozwiązań. • Sesje informacji zwrotnej od grupy i prowadzącego. • Przygotowanie produktu końcowego: <i>Student Playbook / Toolkit</i> zestaw rekomendacji i prototypów opracowanych przez studentów dla firmy partnerskiej. Dokument ten ma charakter studencki: nie jest profesjonalną strategią HR, lecz zbiorem pomysłów i propozycji bazujących na perspektywie pokolenia Z. • Rozwijanie umiejętności pracy zespołowej, zarządzania projektem i argumentacji w kontekście realnych wyzwań organizacyjnych.														
	Blok 5. Prezentacje projektów i podsumowanie (5h)														
	• Prezentacje zespołowe projektów i rekomendacji (<i>Student Playbook / Toolkit</i>) przed przedstawicielami firm. • Informacja zwrotna od praktyków biznesu i omówienie najciekawszych pomysłów studentów. • Dyskusja nad dylematami etycznymi i lekcjami wynikającymi z pracy projektowej. • Sesja końcowa: <i>I co dalej ze mną?</i> tworzenie osobistego planu rozwoju zawodowego i uczenia się przez całe życie.														
	Metody dydaktyczne (jak uczyć):														
	• Interaktywne wykłady (skupione na najważniejszych treściach, powiązane z praktyką). • Autodiagnoza i refleksja (kotwice kariery, personal branding, przygotowanie CV). • Mini projekty konsultingowe z wykorzystaniem Design Thinking, oparte na rzeczywistych case studies z firm (Amazon, Dynatrace, Leo Pharma, ManpowerGroup). • Odgrywanie ról i praca zespołowa w grupach wielokulturowych. • Analiza studium przypadku z uwzględnieniem dylematów etycznych i aspektów różnorodności. • Warsztaty projektowe w grupach (<i>Student Playbook / Toolkit</i>).														
	Wymagania wstępne i dodatkowe														
	Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się														
	<table><tr><td>Sposób oceniania (składowe)</td><td>Próg zaliczeniowy</td><td>Składowa oceny końcowej</td></tr><tr><td>Projekt grupowy</td><td>50.0%</td><td>50.0%</td></tr><tr><td>Aktywne uczestnictwo i praca zespołowa</td><td>50.0%</td><td>30.0%</td></tr><tr><td>Praca indywidualna</td><td>50.0%</td><td>20.0%</td></tr></table>			Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej	Projekt grupowy	50.0%	50.0%	Aktywne uczestnictwo i praca zespołowa	50.0%	30.0%	Praca indywidualna	50.0%	20.0%
	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej												
Projekt grupowy	50.0%	50.0%													
Aktywne uczestnictwo i praca zespołowa	50.0%	30.0%													
Praca indywidualna	50.0%	20.0%													

Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	Drucker, P. F., Goleman, D., & George, B. (2011). HBR's 10 Must Reads on Leadership. Harvard Business Press Hampden-Turner, C., Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (2020). Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business. Hachette UK Vinkenburg, C. J., & Weber, T. (2012). Managerial career patterns: A review of the empirical evidence. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 80(3), 592-607 • Schein, E. (2013). <i>Career Anchors</i> • Hall, D. (2002). <i>Careers In and Out of Organizations</i> • Hofstede, G. (2010). <i>Cultures and Organizations: Software of the Mind</i> • ManpowerGroup (2025). Gen-Z White Paper • World Economic Forum (2025). Tomorrows workforce changed yesterday now what for businesses that want to be future-ready? • Deloitte Global (2025). Gen Z and Millennial Survey • Company reports and recommended materials (to be provided by partner organizations)
	Uzupełniająca lista lektur	Bader, A. K., Bader, B., Froese, F. J., & Sekiguchi, T. (2021). One way or another? An international comparison of expatriate performance management in multinational companies. <i>Human Resource Management</i>, 60(5), 737-752 Bonache, J., Brewster, C., & Froese, F. J. (Ed.). (2020). Global mobility and the management of expatriates. Cambridge University Press Caligiuri, P., Phillips, J., Lazarova, M., Tarique, I., & Burgi, P. (2001). The theory of met expectations applied to expatriate adjustment: The role of crosscultural training. <i>International Journal of Human Resource Management</i>, 12(3), 357-372 Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2020). The psychology of culture shock. Routledge
	Adresy eZasobów	

Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	Zagadnienia i pytania do dyskusji: • Jak zmiany geopolityczne i klimatyczne wpływają na organizacje, role menedżerów i ścieżki kariery w trzeciej dekadzie XXI wieku? • Jakie umiejętności są dziś najważniejsze dla młodych menedżerów (pokolenie Gen Z) i w jaki sposób można je rozwijać? • Jakie są główne wyzwania pracy w zespołach wielokulturowych i wielopokoleniowych oraz jak można je pokonać? • Jakie są kluczowe czynniki ryzyka niepowodzenia kariery menedżerskiej i jakie strategie mogą im przeciwdziałać? Zadania indywidualne: • Opracowanie CV oraz krótkiego pitchu personal brandingowego (2-minutowa autoprezentacja). Zadania zespołowe: • Opracowanie analizy realnego wyzwania firmy (np. retencja, reskilling, wellbeing, różnorodność) i zdefiniowanie problemu z wykorzystaniem Design Thinking. • Opracowanie i prezentacja <i>Student Playbook / Toolkit</i> z innowacyjnymi, ale praktycznymi rekomendacjami dla firmy.
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Ćwiczenia terenowe

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.