

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa w języku polskim: **Zarządzanie zmianą**

Nazwa w języku angielskim: **Change management**

Karta przedmiotu ważna od roku akademickiego: **2023/2024**

Kierunek studiów: **Zarządzanie**

Poziom studiów: **Studia II stopnia**

Forma studiów: **Niestacjonarne**

Profil: **Praktyczny**

Specjalność: **Zarządzanie w przemyśle i administracji, Zarządzanie zasobami ludzkimi**

Język wykładowy: **Polski**

Jednostka prowadząca: **Wydział Zamiejscowy w Lubinie**

Prowadzący: **dr inż. Anna Krug-Żarnowska**

OBCIĄŻENIE STUDENTA

	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium
Liczba godzin zajęć dydaktycznych organizowanych przez Uczelnię	14				
Liczba godzin całkowitego nakładu pracy studenta	50				
Forma zaliczenia	Zaliczenie z oceną				
Liczba punktów ECTS	2				

WYMAGANIA WSTĘPNE W ZAKRESIE WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I INNYCH KOMPETENCJI

Nie formułuje się wymagań wstępnych.

CELE PRZEDMIOTU

C1	Zdobycie wiedzy w zakresie definiowania pojęcia zmiany, zarządzania zmianami oraz wymuszających je czynnikami. Nabycie praktycznych umiejętności identyfikacji zmian w organizacji. Przedstawienie procesu wdrażania zmiany: przygotowanie zmiany – rozmrożenie, zmiana – wprowadzenie i realizacja oraz utrwalenie zmiany - zamrożenie.
C2	Zdobycie wiedzy o następstwach psychospołecznych i organizacyjnych wdrażania zmian oraz o zachowaniach pracowników wobec zmian, źródłach oporów i nabywaniu umiejętności oceniania ich występowania, metodach przewyżniania oporów oraz procesach ułatwiających akceptację zmian.
C3	Zdobycie wiedzy o metodach zarządzania zmianami i czynnikach dynamizujących proces zmian. Nabycie umiejętności dobierania stosownych metod do sytuacji, w jakiej wdrażana jest zmiana. Zapoznanie się ze strategiami przewyżniania oporu ludzi wobec zmiany oraz rolą i specyfiką działania lidera zmian.

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA – PEU

Z zakresu wiedzy:

PEU_W01	Student posiada wiedzę na temat modeli procesu zmiany oraz czynników, jakie go warunkują. Student posiada wiedzę na temat emocjonalnych reakcji oraz postaw ludzi w procesie zmiany.
PEU_W02	Student posiada wiedzę na temat metod rozpoznawania przyczyn oporu wobec zmiany oraz strategii przezwyciężania go.

Z zakresu umiejętności:

PEU_U01	Student potrafi zidentyfikować występujące psychospołeczne i organizacyjne skutki wdrażania zmian, wymienić i scharakteryzować zachowania pracowników wobec zmian i wyjaśnić powody reakcji oraz wskazać metody służące kształtowaniu pozytywnego nastawienia wobec zmian oraz modele ułatwiające ich akceptację.
PEU_U02	Student potrafi identyfikować źródła oporów przeciwko zmianom i opracowywać plany ich likwidacji (rozpoznaje, rozumie i przezwycięża opór wobec zmian z wykorzystaniem adekwatnych strategii).

Z zakresu kompetencji społecznych:

PEU_K01	Student rozumie potrzebę kształcenia się i doskonalenia umiejętności w zakresie zarządzania zmianą w organizacji, umiejętnie przewodzi i motywuje ludzi do uczestnictwa w procesie zmiany.
----------------	--

TREŚCI PROGRAMOWE

Forma zajęć – wykład		Liczba godzin
W1	<ol style="list-style-type: none"> Definiowanie zmiany i zarządzania zmianą. Uwarunkowania rozwoju organizacji. Modele rozwoju organizacji. Typy i podejścia do zmian. Podstawowe definicje dotyczące zarządzania zmianą. Przyczyny i cele zmian. Geneza zmian. Wewnętrzne i zewnętrzne źródła zmian. Przedstawienie procesu przeprowadzania zmiany: przygotowanie zmiany – rozmrożenie, zmiana – wprowadzenie i realizacja oraz utrwalenie zmiany - zamrożenie. 	2
W2, W3	<ol style="list-style-type: none"> Psychologiczny model procesu zmiany. Analiza pola sił Kurta Lewina, jako metoda planowania zmiany. Ludzie w procesie wdrażania zmiany. Emocjonalne reakcje i postawy wobec zmiany. Przejawy pozytywnego i negatywnego nastawienia do zmian. Rola komunikacji w procesie zmiany. Opór wobec zmian. Źródła i formy oporu i strategie działania w sytuacji oporu. 	4
W4, W5	<ol style="list-style-type: none"> Zmiana, jako proces. Model cyklu adaptacyjnego K. Lewina i E. Scheina. Proces zmiany. Etapy wdrażania zmian: planowanie, wdrażanie, ewaluacja i ich uwarunkowania. Skutki w procesie wdrażania zmian Metody dokonywania ewaluacji procesu zmiany. 	4
W6	<ol style="list-style-type: none"> Metody kształtowania pozytywnego nastawienia pracowników wobec zmian i modele ułatwiające akceptację zmian. Kultura organizacyjna a procesy zmian. Zarządzanie partycypacją pracowników w procesie wdrażania zmian. Rola i zadania lidera zmiany. Umocowanie lidera. Cechy, umiejętności i działania lidera zmiany. 	2
W7	Zaliczenie przedmiotu	2
Razem		14

STOSOWANE NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE

1.	Prezentacja treści z wykorzystaniem metod multimedialnych
2.	Case study
3.	Konwersacje
4.	Praca własna

METODY I FORMY OCENY

OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA

Formy oceny (F lub P)*	Numer efektu uczenia (przedmiotowego)	Metody oceny osiągnięcia efektu uczenia
F	PEU-W01, PEU-W02, PEU-U01, PEU-U02, PEU-K01	Ocena aktywności na zajęciach, case study, udział w dyskusji
P	PEU-W01, PEU-W02, PEU-U01, PEU-U02, PEU-K01	Ocena kolokwium końcowego

*F – ocena formująca (w trakcie semestru), P – ocena podsumowująca (na koniec semestru)

KRYTERIA OCENY

OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA

Nr PEU	Ocena dostateczna	Ocena dobra	Ocena bardzo dobra
PEU_W01	Student posiada częściową wiedzę na temat modeli procesu zmiany i jego uwarunkowań. Student częściowo opanował wiedzę na temat emocjonalnych reakcji oraz postaw ludzi w procesie zmiany.	Student posiada wiedzę z zakresu modeli procesu zmiany i jego uwarunkowań. Student opanował wiedzę na temat emocjonalnych reakcji oraz postaw ludzi w procesie zmiany.	Student posiada gruntową wiedzę na temat modeli procesu zmiany i jego uwarunkowań. Student bardzo dobrze opanował wiedzę na temat emocjonalnych reakcji oraz postaw ludzi w procesie zmiany.
PEU_W02	Student częściowo opanował wiedzę na temat metod rozpoznawania przyczyn oporu wobec zmiany oraz strategii przezwyciężania oporu.	Student opanował wiedzę na temat metod rozpoznawania przyczyn oporu wobec zmiany oraz strategii przezwyciężania oporu.	Student bardzo dobrze na temat metod rozpoznawania przyczyn oporu wobec zmiany oraz strategii przezwyciężania oporu.
PKU_U01	Student potrafi częściowo zidentyfikować występujące psychospołeczne i organizacyjne skutki wdrażania zmian. Student potrafi częściowo wymienić i scharakteryzować zachowania pracowników wobec zmian. Student potrafi częściowo wskazać metody służące kształtowaniu pozytywnego nastawienia wobec zmian.	Student potrafi dobrze zidentyfikować występujące psychospołeczne i organizacyjne skutki wdrażania zmian. Student potrafi wymienić i scharakteryzować zachowania pracowników wobec zmian i objasnić powody reakcji. Student potrafi wskazać metody służące kształtowaniu pozytywnego nastawienia wobec zmian oraz modele ułatwiające ich akceptację.	Student potrafi szczegółowo zidentyfikować występujące psychospołeczne i organizacyjne skutki wdrażania zmian. Student potrafi detalicznie wymienić i identyfikować zachowania pracowników wobec zmian i objasnić powody reakcji. Student potrafi wytypować szczegółowo metody służące kształtowaniu pozytywnego nastawienia wobec zmian oraz szczegółowo opisuje modele ułatwiające ich akceptację.

PKU_U02	Student potrafi identyfikować źródła oporów przeciwko zmianom.	Student potrafi identyfikować źródła oporów przeciwko zmianom, opracowywać plany ich likwidacji, a także poprawnie ocenia przyczyny oporu.	Student potrafi identyfikować źródła oporów przeciwko zmianom, potrafi opracowywać plany ich likwidacji, bezbłędnie ocenić przyczyny oporu, rozpoznać, rozumieć i przewyżczać opór wobec zmian z wykorzystaniem adekwatnych strategii.
PKU_K01	Student rozumie rolę lidera zmiany oraz motywowania do uczestnictwa w procesie zmiany.	Student rozumie potrzebę permanentnego kształcenia się i doskonalenia umiejętności w zakresie zarządzania zmianą w organizacji.	Student wykazuje inicjatywę podejmując rolę lidera zmiany, motywuje innych do uczestnictwa w procesie zmiany.

LITERATURA PODSTAWOWA

Zarządzanie zmianą : od strategii do działania / Gerard Roth, Michał Kurtyka, Wydano: Warszawa : CeDeWu, 2015

Zarządzanie zmianą w polskiej firmie : jak w praktyce wykorzystać szansę na rozwój bez porażek? / Roman Wendt
Wydano: Warszawa : Zacharek - Psychologia Biznesu, Zacharek - Dom Wydawniczy, 2010

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA

Wiedza, innowacyjność, zmiana / red. nauk. Janina Stankiewicz ; Uniwersytet Zielonogórski, Wydano: Zielona Góra : Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, 2008

ŹRÓDŁA ELEKTRONICZNE

Portale branżowe

MACIERZ POWIĄZANIA EFEKTÓW UCZENIA DLA PRZEDMIOTU ZARZĄDZANIE ZMIANĄ Z EFEKTAMI UCZENIA NA KIERUNKU ZARZĄDZANIE

Przedmiotowy efekt uczenia	Odniesienie przedmiotowego efektu do efektów uczenia zdefiniowanych dla kierunku studiów i specjalności	Cele przedmiotu	Treści programowe	Numer narzędzia dydaktycznego
PEU_W01	K_WI05, K_WI06	C1	W1-W7	1-4
PEU_W02	K_WI07	C2	W1-W7	1-4
PEU_U01	K_U05	C3	W1-W7	1-4
PEU_U02	K_U08	C2, C3	W1-W7	1-4
PKU_K01	K_K01, K_K04	C2, C3	W1-W7	1-4