

## KONSPEKT PRZEDMIOTU

Semestr letni, rok akad. 2020/2021

Nazwa przedmiotu	Strategia zarządzania zmianą - ćwiczenia
Kierunek/-i studiów / rok studiów / semestr studiów	„Business and Strategic Management MSc program (Zaawansowane metody zarządzania)” /rok studiów II/semestr studiów III
Tryb studiów	Stacjonarny
Forma zajęć	ćwiczenia
Liczba godzin	15 godzin
Koordinator przedmiotu:	Mgr Jadwiga Ford
Jakie są ogólne cele dydaktyczne tego przedmiotu?	1. Zaznajomienie studentów z konceptem i praktycznymi zastosowaniami strategii zarządzania zmianą na praktycznych przykładach
Jak są kryteria zaliczenia tego przedmiotu?	Prezentacje grupowe – prezentacja zidentyfikowanego wspólnie przez grupę praktycznego przypadku.
Jakie są kryteria zaliczenia tego przedmiotu na ocenę celującą?	97% i więcej – ocena celująca
Pozostałe informacje, dotyczące tego przedmiotu, ważne dla studenta	Kryteria zaliczenia: 40% i mniej – 2 41%-60% - 3 61%-70% - 3,5 71%-80% 4 81%-90% - 4,5 91% - 96% - 5 97%-100%-6 Ćwiczenia zalicza końcowa i zaprezentowana prezentacja praktycznego przypadku, wykonana w grupie. W przypadku niezaliczenia ćwiczeń w tej formie - student ma możliwość zaliczania ćwiczeń w trakcie sesji egzaminacyjnej po uprzednim ustaleniu z

	<p>wykladowcą. Student w sumie może mieć 4 podejścia do zaliczenia ćwiczeń: 1: w trakcie przewidzianego planem zaliczenia na dwóch ostatnich zajęciach ćwiczeniowych; podejście 2: w terminie pierwszym w sesji egzaminacyjnej; podejście 3: w terminie poprawkowym sesji egzaminacyjnej; podejście 4: w terminie po zakończeniu sesji egzaminacyjnej, indywidualnie ustalonym z wykładowcą, przed zakończeniem studiów. Format zaliczenia – test wielokrotnego wyboru.</p>
<p>Zestawienie Efektów uczenia się</p>	<p>Kierunkowe Efekty uczenia się</p> <p>Wiedza:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zna i rozumie w pogłębionym zakresie charakter, miejsce i rolę współczesnych nauk społecznych, w tym zarządzania, zachodzących między nimi wzajemnych zależności oraz stosowane w nich metody wnioskowania naukowego (Zarz_WG01_Mgr)</li> <li>2. Zna w pogłębionym stopniu prawne, ekonomiczne i społeczne uwarunkowania oraz główne trendy rozwoju zarządzania oraz terminologię wykorzystywaną w różnych obszarach badawczych z tego zakresu (Zarz_WG02_Mgr)</li> <li>3. Posiada pogłębioną wiedzę dotyczącą teorii, metod, technik i narzędzi zarządzania zasobami podmiotów gospodarczych i innych instytucji oraz podejmowania decyzji gospodarczych i zarządczych w przedsiębiorstwach i innych jednostkach organizacyjnych oraz diagnozowania kondycji ekonomicznej (Zarz_WG04_Mgr)</li> <li>4. Posiada pogłębioną wiedzę z zakresu wybranej specjalności zarządzania, obejmującą teorię, terminologię, metodykę i zastosowanie praktyczne tej specjalności (Zarz_WG05_Mgr)</li> </ol> <p>Umiejętności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Potrafi efektywnie komunikować się z użyciem specjalistycznej terminologii z zakresu zarządzania, korzystając przy tym z nowoczesnych rozwiązań technologicznych (Zarz_UK01_Mgr)</li> <li>2. Potrafi samodzielnie korzystać z różnorodnych źródeł informacji, w tym krajowych i międzynarodowych cyfrowych baz danych ekonomicznych i zarządzania, w celu poszerzania i uaktualniania własnej wiedzy z zakresu zarządzania (Zarz_UU01_Mgr)</li> <li>3. Potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną z zakresu zarządzania oraz powiązanych z nimi innych dyscyplin nauk społecznych w celu analizy i interpretacji przyczyn, przebiegu i konsekwencji złożonych oraz nietypowych problemów zarządzania i innych dylematów współczesnej cywilizacji (Zarz_UW01_Mgr)</li> </ol> <p>Kompetencje:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jest gotowy do krytycznej oceny wiarygodności różnych źródeł i odbieranych treści, w szczególności do różnicowania treści o różnym stopniu pewności naukowej z zakresu zarządzania (Zarz_KK01_Mgr)</li> <li>2. Uznaje znaczenia wiedzy naukowej z zakresu zarządzania w rozwiązywaniu problemów o charakterze teoretycznym i praktycznym - pojawiających się w działalności zawodowej (Zarz_KK02_Mgr)</li> <li>3. Jest gotów myśleć i działać w sposób przedsiębiorczy, przewidując konsekwencje podejmowanych działań przedsiębiorczych (Zarz_KO04_Mgr)</li> </ol>

<b>ZAJĘCIA 1</b> ( 2 godz.)	
Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał)	<p>Efekty uczenia się</p> <p>Wiedza:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie znał kontekst zarządzania zmianą w szerszym ujęciu organizacji i zarządzania</li> <li>2. Student będzie znał rodzaje zmian organizacyjnych</li> </ol> <p>Umiejętności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie potrafił rozróżnić zmieniające się konteksty zarządzania zmianą oraz ich konsekwencje dla różnych rodzajów organizacji</li> <li>2. Student będzie potrafił dyskutować wyzwania z zakresu zarządzania zmianą w kontekście różnych charakterystyk organizacyjnych</li> </ol> <p>Kompetencje:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie potrafił prowadzić konstruktywną dyskusję w grupie na temat zmieniających się warunków otoczenia organizacji jako czynników indukujących zmianę</li> </ol>
Treści zajęć	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rodzaje zmian organizacyjnych – definicje, charakterystyki i umiejętność rozpoznawania zmiany, oraz sytuacji, które je mogą indukować – analiza praktycznych przypadków</li> </ol>
Źródło/a do nauki treści z tych zajęć	<p>Minimalne / obowiązkowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Galavan, R.; Strategy, innovation and change – Challenges for management, Oxford University Press, 2008</li> <li>• Deal, T.E. &amp; Kennedy A.A.; Corporate Cultures: The rites and rituals of organisational life, , 1982</li> <li>• Kotter, J.P, Leading Change, 1996</li> <li>• Sharma, R.R., Change Management and organizational transformation</li> </ul> <p>Rozszerzające / uzupełniające:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerstner, L., Who said elephants can't dance?</li> </ul>

## ZAJĘCIA 2 ( 2 godz.)

<p>Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał)</p>	<p>Efekty uczenia się</p> <p>Wiedza:</p> <p>1. Student będzie posiadał wiedzę na temat różnych interpretacji zmian organizacyjnych w zależności od kontekstu otoczenia</p> <p>Umiejętności:</p> <p>1. Student będzie potrafił interpretować zmiany organizacyjne z perspektywy możliwości oraz ograniczeń.</p> <p>2. Student będzie potrafił dyskutować wyzwania z zakresu zarządzania zmianą w kontekście różnych charakterystyk organizacyjnych i możliwości oraz ograniczeń jakie kreuje kontekst otoczenia organizacji.</p> <p>Kompetencje:</p> <p>1. Student będzie potrafił prowadzić konstruktywną dyskusję w grupie na temat zmieniających się warunków otoczenia organizacji jako czynników wpływających na to, czy zmiana jest możliwością czy ograniczeniem.</p>
<p>Treści zajęć</p>	<p>1. Zmiana organizacyjna jako nowa możliwość czy ograniczenie – dyskusja praktycznych przypadków</p>
<p>Źródło/a do nauki treści z tych zajęć</p>	<p>Minimalne / obowiązkowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Galavan, R.; Strategy, innovation and change – Challenges for management, Oxford University Press, 2008</li> <li>• Deal, T.E. &amp; Kennedy A.A.; Corporate Cultures: The rites and rituals of organisational life, , 1982</li> <li>• Kotter, J.P, Leading Change, 1996</li> <li>• Sharma, R.R., Change Management and organizational transformation</li> </ul> <p>Rozszerzające / uzupełniające:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerstner, L., Who said elephants can't dance?</li> </ul>

### ZAJĘCIA 3 (2 godz.)

<p>Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał)</p>	<p>Efekty uczenia się</p> <p>Wiedza:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie posiadał wiedzę na temat różnych rodzajów kryzysów w organizacji</li> <li>2. Student będzie posiadał wiedzę na temat konfliktów organizacyjnych jako jednego z typów kryzysów</li> <li>3. Student będzie posiadał wiedzę na temat zmian organizacyjnych jako konsekwencji kryzysu oraz konfliktu organizacyjnego</li> <li>4. Student będzie posiadał wiedzę na temat realizacji zmiany organizacyjnej w sytuacji kryzysu i/lub konfliktu</li> </ol> <p>Umiejętności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie potrafił rozpoznać symptomy i rodzaje kryzysu oraz konfliktu w organizacji.</li> <li>2. Student będzie potrafił konstruktywnie dyskutować wyzwania z zakresu zarządzania zmianą w kontekście kryzysu i/lub konfliktu organizacyjnego.</li> </ol> <p>Kompetencje:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie potrafił prowadzić konstruktywną dyskusję w grupie na temat różnych rodzajów kryzysów, metod zarządzania nimi, różnych rodzajów konfliktów i metod zarządzania nimi a także przygotowania i realizacji zmian organizacyjnych w sytuacji kryzysu i konfliktu lub jako ich następstwa.</li> </ol>
<p>Treści zajęć</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Przyczyny i rodzaje kryzysów i konfliktów organizacyjnych – analiza praktycznego przypadku.</li> <li>2. Przygotowanie i przeprowadzenie zmian organizacyjnych w sytuacji kryzysu i/lub konfliktu organizacyjnego – praca grupowa na praktycznym przypadku.</li> </ol>
<p>Źródło/a do nauki treści z tych zajęć</p>	<p>Minimalne / obowiązkowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Galavan, R.; Strategy, innovation and change – Challenges for management, Oxford University Press, 2008</li> <li>• Deal, T.E. &amp; Kennedy A.A.; Corporate Cultures: The rites and rituals of organisational life, , 1982</li> <li>• Kotter, J.P, Leading Change, 1996</li> <li>• Sharma, R.R., Change Management and organizational transformation</li> </ul> <p>Rozszerzające / uzupełniające:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerstner, L., Who said elephants can't dance?</li> </ul>

## ZAJĘCIA 4 ( 2 godz.)

<p>Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał)</p>	<p>Efekty uczenia się</p> <p>Wiedza:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie posiadał wiedzę na temat kreowania dodatkowej wartości poprzez wprowadzanie i właściwe zarządzanie zmianą.</li> <li>2. Student będzie posiadał wiedzę na wszystkich etapów przygotowania oraz wprowadzania zmiany, zarządzania procesem zmiany oraz utrzymania rezultatów zmiany.</li> </ol> <p>Umiejętności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie potrafił rozpoznać samodzielnie analizować praktyczne przypadki oraz poprawnie zaplanować proces przeprowadzenia zmiany, tak aby organizacja mogła generować dodatkową wartość dla klientów i udziałowców.</li> <li>2. Student będzie potrafił dokonywać krytycznej analizy praktycznych przypadków opisujących proces przygotowania, wprowadzenia i zarządzania zmianą oraz jej utrzymania na podstawie praktycznych przypadków.</li> </ol> <p>Kompetencje:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie potrafił prowadzić konstruktywną dyskusję w grupie oraz w ramach pracy zespołowej potrafi przygotować rekomendację dotyczącą optymalnego procesu przygotowania oraz wprowadzenia zmiany organizacyjnej, w celu kreowania wartości dla udziałowców.</li> </ol>
<p>Treści zajęć</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jak wzmacniać organizacje przez zmianę? Proces przygotowania, wprowadzania i utrzymania zmiany – analiza praktycznego przypadku.</li> </ol>
<p>Źródło/a do nauki treści z tych zajęć</p>	<p>Minimalne / obowiązkowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Galavan, R.; Strategy, innovation and change – Challenges for management, Oxford University Press, 2008</li> <li>• Deal, T.E. &amp; Kennedy A.A.; Corporate Cultures: The rites and rituals of organisational life, , 1982</li> <li>• Kotter, J.P, Leading Change, 1996</li> <li>• Sharma, R.R., Change Management and organizational transformation</li> </ul> <p>Rozszerzające / uzupełniające:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerstner, L., Who said elephants can't dance?</li> </ul>

## ZAJĘCIA 5 ( 2 godz.)

<p>Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał)</p>	<p>Efekty uczenia się</p> <p>Wiedza:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie posiadał wiedzę na temat praktycznych narzędzi używanych w procesach przygotowania i zarządzania zmianą.</li> <li>2. Student będzie posiadał wiedzę na temat procesu oraz narzędzi stosowanych w szacowaniu ryzyka przed i przy przeprowadzeniu zmiany organizacyjnej.</li> </ol> <p>Umiejętności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie potrafił właściwie dobierać i stosować narzędzia związane z zarządzaniem zmianą.</li> <li>2. Student będzie potrafił oceniać ryzyko wprowadzenia określonej zmiany wykorzystując do tego narzędzia oceny ryzyka.</li> </ol> <p>Kompetencje:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie potrafił prowadzić konstruktywną dyskusję w grupie i budować wspólne rekomendacje dotyczące optymalnych procesów przeprowadzenia zmiany, użycia właściwych narzędzi oraz oceny ryzyka przeprowadzenia zmiany.</li> </ol>
<p>Treści zajęć</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Praktyczne narzędzia i procesy związane z zarządzaniem zmianą w praktyce biznesowej, na przykładach praktycznych sytuacji – analiza praktycznych przypadków</li> </ol>
<p>Źródło/a do nauki treści z tych zajęć</p>	<p>Minimalne / obowiązkowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Galavan, R.; Strategy, innovation and change – Challenges for management, Oxford University Press, 2008</li> <li>• Deal, T.E. &amp; Kennedy A.A.; Corporate Cultures: The rites and rituals of organisational life, , 1982</li> <li>• Kotter, J.P, Leading Change, 1996</li> <li>• Sharma, R.R., Change Management and organizational transformation</li> </ul> <p>Rozszerzające / uzupełniające:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerstner, L., Who said elephants can't dance?</li> </ul>

## ZAJĘCIA 6 ( 2 godz.)

<p>Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał)</p>	<p>Efekty uczenia się</p> <p>Wiedza:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie posiadał wiedzę na temat znaczenia czynnika ludzkiego, roli przywództwa oraz kultury organizacyjnej w procesie przygotowania i realizacji zmiany organizacyjnej kreującej wartość przedsiębiorstwa.</li> </ol> <p>Umiejętności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie potrafił nazwać różne style przywództwa stosowane w zmianie organizacyjnej, będzie potrafił dyskutować rolę czynnika ludzkiego oraz kultury organizacyjnej w zmianie organizacyjnej.</li> <li>2. Student będzie potrafił konstruktywnie zidentyfikować potrzeby w zakresie zmiany organizacyjnej oraz przygotować plan jej wdrożenia z uwzględnieniem wszystkich elementów organizacji (w tym czynnika ludzkiego i struktury organizacyjnej).</li> </ol> <p>Kompetencje:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie potrafił prowadzić konstruktywną dyskusję w grupie oraz przygotować w wyniku pracy grupowej spójny plan/diskusję dotyczącą zaplanowania i przeprowadzenia zmiany na konkretnie wybranym przypadku przedsiębiorstwa.</li> </ol>
<p>Treści zajęć</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zmiana organizacyjna jako nowa możliwość czy ograniczenie? – krytyczne znaczenie czynnika ludzkiego, przywództwa i kultury organizacyjnej – analiza praktycznego przypadku.</li> </ol>
<p>Źródło/a do nauki treści z tych zajęć</p>	<p>Minimalne / obowiązkowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Galavan, R.; Strategy, innovation and change – Challenges for management, Oxford University Press, 2008</li> <li>• Deal, T.E. &amp; Kennedy A.A.; Corporate Cultures: The rites and rituals of organisational life, , 1982</li> <li>• Kotter, J.P, Leading Change, 1996</li> <li>• Sharma, R.R., Change Management and organizational transformation</li> </ul> <p>Rozszerzające / uzupełniające:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerstner, L., Who said elephants can't dance?</li> </ul>



**ZAJĘCIA 7,8**  
**( 3 godz.)**

<p>Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał)</p>	<p>Efekty uczenia się</p> <p>Wiedza:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie posiadał wiedzę na temat znaczenia czynnika ludzkiego, roli przywództwa oraz kultury organizacyjnej w procesie przygotowania i realizacji zmiany organizacyjnej kreującej wartość przedsiębiorstwa.</li> </ol> <p>Umiejętności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie potrafił nazwać różne style przywództwa stosowane w zmianie organizacyjnej, będzie potrafił dyskutować rolę czynnika ludzkiego oraz kultury organizacyjnej w zmianie organizacyjnej.</li> <li>2. Student będzie potrafił konstruktywnie zidentyfikować potrzeby w zakresie zmiany organizacyjnej oraz przygotować plan jej wdrożenia z uwzględnieniem wszystkich elementów organizacji (w tym czynnika ludzkiego i struktury organizacyjnej).</li> </ol> <p>Kompetencje:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Student będzie potrafił prowadzić konstruktywną dyskusję w grupie oraz przygotować w wyniku pracy grupowej spójny plan/diskusję dotyczącą zaplanowania i przeprowadzenia zmiany na konkretnie wybranym przypadku przedsiębiorstwa.</li> </ol>
<p>Treści zajęć</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analiza, przygotowanie oraz implementacja/zarządzanie zmianą – prezentacje na podstawie praktycznych przypadków – analiza przypadków grupowych.</li> </ol>
<p>Źródło/a do nauki treści z tych zajęć</p>	<p>Minimalne / obowiązkowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Galavan, R.; Strategy, innovation and change – Challenges for management, Oxford University Press, 2008</li> <li>• Deal, T.E. &amp; Kennedy A.A.; Corporate Cultures: The rites and rituals of organisational life, , 1982</li> <li>• Kotter, J.P, Leading Change, 1996</li> <li>• Sharma, R.R., Change Management and organizational transformation</li> </ul> <p>Rozszerzające / uzupełniające:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerstner, L., Who said elephants can't dance?</li> </ul>