**Nazwa przedmiotu:**

Zarządzanie zmianami

**Koordynator przedmiotu:**

dr inż. Krystyna Lamparska-Jasińska

**Status przedmiotu:**

Obowiązkowy

**Poziom kształcenia:**

Studia II stopnia

**Program:**

Inżynieria Zarządzania

**Grupa przedmiotów:**

kierunkowe

**Kod przedmiotu:**

-

**Semestr nominalny:**

1 / rok ak. 2019/2020

**Liczba punktów ECTS:**

2

**Liczba godzin pracy studenta związanych z osiągnięciem efektów uczenia się:**

2 ECTS:
15h ćwiczenia + 10 przygotowanie do ćwiczeń + 10h studiowanie literatury + 10h praca własna nad projektem + 10h przygotowanie do zaliczenia + 5h konsultacje= 60h

**Liczba punktów ECTS na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich:**

0,8 ECTS:
15h ćwiczenia + 5h konsultacje = 20h

**Język prowadzenia zajęć:**

polski

**Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach zajęć o charakterze praktycznym:**

2 ECTS:
15h ćwiczenia + 10 przygotowanie do ćwiczeń + 10h studiowanie literatury + 10h praca własna nad projektem + 10h przygotowanie do zaliczenia + 5h konsultacje= 60h

**Formy zajęć i ich wymiar w semestrze:**

|  |  |
| --- | --- |
| Wykład:  | 0h |
| Ćwiczenia:  | 15h |
| Laboratorium:  | 0h |
| Projekt:  | 0h |
| Lekcje komputerowe:  | 0h |

**Wymagania wstępne:**

Wiedza z zakresu zarządzania i organizacji przedsiębiorstw oraz zarządzania zasobami ludzkimi

**Limit liczby studentów:**

- od 25 osób do limitu miejsc w sali laboratoryjnej (ćwiczenia)

**Cel przedmiotu:**

Wskazanie na sposoby łączenia wiedzy z różnych dziedzin. Nauczenie krytycznego myślenia i umiejętności syntezy informacji. Wskazanie na właściwy dobór metod i technik zarządzania adekwatnych do problemu, sytuacji, zjawiska w otoczeniu i przedsiębiorstwie. Wypracowanie umiejętności komunikowania się w relacjach biznesowych przy pomocy specjalistycznej terminologii.

**Treści kształcenia:**

Ćwiczenia:
1. Wprowadzenie. Wybór i charakterystyka przedsiębiorstwa z określeniem fazy rozwoju przedsiębiorstwa wg L.E. Greiner’a.
2. Krytyczna analiza dotychczas wprowadzanych zmian w przedsiębiorstwie i diagnoza problemów wdrożeniowych.
3. Charakterystyka wprowadzanej zmiany (rodzaj, parametry, model), jej relacja do współczesnych koncepcji i metod zarządzania. Prognozowanie barier wdrożeniowych, w tym negatywnych zachowań, postaw i oporów oraz ich źródeł (analiza pola sił).
4. Proces wdrażania zmiany na tle procesu K. Lewina (schemat blokowy) z uwzględnieniem specyfiki przedsiębiorstwa, technik interwencyjnych z określeniem uwarunkowań implementacyjnych.
5. Organizacja pracy zespołu projektowego: skład, przydział zadań, harmonogram (wykres Gantt’a, sieć zależności CPM z wykorzystaniem oprogramowania). Określenie roli i kompetencji konsultanta zmian wg uniwersalnego modelu kompetencji
6. Dobór modelu, zasad, narzędzi i środków komunikowania się na tle procesu wdrożenia.
7. Analiza ekonomiczna: szacunkowe koszty, źródła finansowania, opłacalność. Niezbędne zasoby: materialne, informacyjne. Zbilansowana karta wyników. Standardy i oczekiwane korzyści niewymierne.
8. Rozmowa zaliczeniowa z prowadzącym.

**Metody oceny:**

Ćwiczenia:
1. Ocena formatywna: ocena poprawności wykonania projektu (suma ćwiczeń cząstkowych):
• zawartości merytorycznej
• uwzględnienia wszystkich wymaganych elementów
• możliwości implementacyjnych
• terminowości
weryfikowana na każdych zajęciach
2. Ocena sumatywna : ocena projektu i wynik rozmowy zaliczeniowej z prowadzącym w skali 1-5
Przedmiot uznaje się za zaliczony jeśli ocena końcowa ≥ 3.0

**Egzamin:**

nie

**Literatura:**

Obowiązkowa:
1. E. Masłyk-Musiał, Organizacja w zmianach. Perspektywa konsultanta, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, 2010
2. L.Clarke Zarządzanie zmianą Prentice Hall, Gebethner i Ska W-wa 1997
3. Kozyra, B. 2017. Praktyczne zarządzanie zmianą w firmie, czyli nie taki diabeł straszny. Warszawa: MT Biznes sp. z o.o.
4. Kurtyka M., Roth G. 2017 Zarządzanie zmianą. Od strategii do działania. Jak połączyć wizję, ludzi i organizację w służbie strategii (wyd. III) Warszawa: CeDeWu
Uzupełniająca:
1. M.Czerska Jak przeprowadzać zmiany organizacyjne w firmie Poradnik praktyczny Wyd. ODDK Gdańsk 1999
2. M.Czerska Organizacja przedsiębiorstw Metodologia zmian organizacyjnych Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego Gdańsk 1996
3. M.Bartnicki Zarządzanie zmianami w przedsiębiorstwie Wyd. Akademii Ekonomicznej Katowice 1998

**Witryna www przedmiotu:**

www.olaf.wz.pw.edu.pl

**Uwagi:**

Wymagana jest redakcja projektu zgodnie z zasadami dla prac dyplomowych na WZ

## Efekty przedmiotowe

### Profil ogólnoakademicki - wiedza

**Efekt Z2\_W01:**

Absolwent zna i rozumie w pogłębionym stopniu teorie naukowe właściwe dla nauk o zarządzaniu oraz kierunki ich rozwoju, a także zaawansowaną metodologię badań ze szczególnym uwzględnieniem uwarunkowań zarządzania zmianami.

Weryfikacja:

Projekt (jako suma ćwiczeń cząstkowych) wdrożenia zmiany, konsultacje z wykładowcami, obrona projektu.

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

**Efekt I2\_W07:**

Absolwent zna i rozumie w pogłębionym stopniu teorie naukowe właściwe dla nauki o innowacyjności oraz kierunki jej rozwoju, a także zaawansowaną metodologię badań

Weryfikacja:

Opracowanie poszczególnych ćwiczeń i debata na ich temat.

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

### Profil ogólnoakademicki - umiejętności

**Efekt UW\_ZARZ\_IK2\_1:**

Absolwent potrafi identyfikować, interpretować i wyjaśniać złożone zjawiska i procesy społeczne oraz relacje między nimi z wykorzystaniem wiedzy z zakresu zarządzania, w tym zarządzania zmianami.

Weryfikacja:

Projekt (jako suma ćwiczeń cząstkowych) wdrożenia zmiany, konsultacje z wykładowcami, prezentacja i obrona projektu.

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

**Efekt UW\_ZARZ\_IK2\_6:**

Absolwent potrafi projektować nowe rozwiązania z zakresu zarządzania, jak również doskonalić istniejące, zgodnie z przyjętymi założeniami ich realizacji i wdrożenia.

Weryfikacja:

Opracowanie poszczególnych ćwiczeń.

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

### Profil ogólnoakademicki - kompetencje społeczne

**Efekt KK\_ZARZ\_IK2\_2:**

Absolwent jest gotów do uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów praktycznych oraz konieczności samokształcenia się przez całe życie.

Weryfikacja:

Analiza zespołowa poszczególnych ćwiczeń.

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

**Efekt KO\_ZARZ\_IK2\_1:**

Absolwent jest gotów do wypełniania zobowiązań wobec organizacji oraz inspirowania i organizowania działalności na rzecz organizacji.

Weryfikacja:

Analiza zespołowa poszczególnych ćwiczeń.

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**