

I. KARTA OPISU PRZEDMIOTU	
Kierunek	Ekonomia
Poziom kształcenia	Pierwszy
Profil kształcenia	Praktyczny
Forma prowadzenia studiów	Stacjonarny
Przedmiot/ kod	Zarządzanie zmianą IGZPE-1-ZZMI
Rok studiów	Drugi
Semestr	Trzeci
Liczba godzin: semestr trzeci	Wykłady: 0 Ćwiczenia: 30 Laboratoria: 0
Liczba punktów ECTS	ECTS łącznie: 2
Prowadzący przedmiot	Dr Przemysław Bartkiewicz, prof. PWSZ
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji personalnych i społecznych	Student rozumienie potrzebę uczenia się i pozyskiwania nowej wiedzy w celu modyfikacji umiejętności i doświadczenia.
Cel (cele) przedmiotu	Edukacja ekonomiczna jest bardzo istotnym czynnikiem określającym poziom kapitału ludzkiego. Poznanie przez studentów podstawowych zagadnień z zarządzania zmianą: jakie są modele efektywnego wprowadzania zmian, na czym polega kierowanie i zarządzanie nimi i ludźmi oraz dlaczego procesy zmian mogą kończyć się porażką, a nie powinny - mogą stać się inspiracją do modyfikacji potrzeb, zachowań i umiejętności społecznych w prowadzeniu biznesu.

II. EFEKTY UCZENIA SIĘ		
Symbole efektów uczenia się	Potwierdzenie osiągnięcia efektów uczenia się Student:	Odniesienie do efektów uczenia się dla kierunku studiów
IGZPE-1-ZZMI-01	Posiada wiedzę w zakresie karty opisu przedmiotu (cele i efekty uczenia się) oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do przedmiotu. Potrafi zdefiniować zmianę, określić jej cechy charakterystyczne, rozróżnia i charakteryzuje proces rozszerzania i nabywania nowych umiejętności. Potrafi wyjaśnić znaczenie procesu i treści zmiany oraz kryteria podziału i rodzaje zmian organizacyjnych.	LKEKO_W01 LKEKO_W03
IGZPE-1-ZZMI-02	Wyjaśnia pojęcia „kierowania” i „zarządzania” zmianami. Charakteryzuje oblicza zmian: zwrot, techniki i narzędzia, transformację i zachowanie. Podaje najważniejsze błędy – dlaczego zmiany kończą się porażką.	LKEKO_W04 LKEKO_W07
IGZPE-1-ZZMI-03	Określa i definiuje modele efektywnego wprowadzania zmian, potrafi wskazać najważniejsze wyróżniki i etapy. Wymienia podstawowe perspektywy rozwoju organizacyjnego.	LKEKO_W04
IGZPE-1-ZZMI-04	Określa strukturę wprowadzenia zmiany: kogo należy w ten proces zaangażować (powszechność); jak planować proces poznania (spotkania, informacje); jaka informacja zwrotna ma być przekazana (skuteczność, wyniki). Wymienia, rozróżnia i charakteryzuje funkcje i strukturę procesu zmiany. Potrafi zastosować przykładowe narzędzie do analizy danych: Refleksja po fakcie – AAR (After Action Review) .	LKEKO_W02 LKEKO_W03

IGZPE-1-ZZMI-05	Rozumie, na czym polega w praktyce zarządzanie ludźmi w zmianie. Wymienia i charakteryzuje elementy oraz przebieg procesu zarządzania, a w szczególności: orientację na ludzi; reakcje ludzi na zmianę; rolę agentów zmian oraz przywództwo. Wyjaśnia jakie są podstawowe zadania w przewodzeniu zmianom.	LKEKO_W03 LKEKO_U07
IGZPE-1-ZZMI-06	Wymienia i charakteryzuje główne elementy skutecznego komunikowania zmian.	LKEKO_W02 LKEKO_W04 LKEKO_U02
IGZPE-1-ZZMI-07	Definiuje koncepcję zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa. Wymienia kluczowe jej pojęcia. Potrafi wskazać filary zrównoważonego rozwoju. Zna przykładowe narzędzie pomiaru skuteczności działań podejmowanych na różnych obszarach rozwoju.	LKEKO_W05 LKEKO_W08 LKEKO_U08

III. TREŚCI KSZTAŁCENIA		
Symbol	Treści kształcenia	Odniesienie do efektów uczenia się przedmiotu
TK_1	Omówienie przedmiotu: zapoznanie studentów z kartą opisu przedmiotu, zapoznanie z efektami uczenia się przewidzianymi dla przedmiotu, zapoznanie z celami przedmiotu realizowanymi w trakcie zajęć. Zapoznanie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do przedmiotu. Wprowadzenie do natury zmian: a/ zmiana wszechobecna w każdym aspekcie naszego życia: presja przetrwania, działania restrukturyzacyjne, wprowadzanie nowych technologii. b/ pojęcie i zrozumienie definicji zmiany jako normy w procesie ciągłej adaptacji. c/ zdolność do zarządzania zmianami oraz jakość wprowadzanych zmian. d/ powody, kierunek i prędkość zmian.	IGZPE-1-ZZMI-01 IGZPE-1-ZZMI-07
TK_2	Rozróżnienie pojęcia kierowania i zarządzania zmianami: Kierowanie to definiowanie jak powinna wyglądać przyszłość. Zarządzanie to zaplanowanie, zorganizowanie, wdrożenie i monitorowanie procesu zmian.	IGZPE-1-ZZMI-02 IGZPE-1-ZZMI-04
TK_3	Modele efektywnego wprowadzania zmian: a/model wdrażania zmian Johna Kottera („Leading Change” 1996) b/model Dave Urlicha – Uniwersytet Michigan c/trójetapowy model wprowadzania zmian Kurta Lewina d/koncepcja rozwoju organizacyjnego (OD - Organisational Development)	IGZPE-1-ZZMI-02 IGZPE-1-ZZMI-03
TK_4	Wprowadzanie zmiany: a) wspólna diagnoza; przykładowe narzędzie do analizy danych - Refleksja po fakcie – AAR (After Action Review; b) rozmrożenie; c) wizja zmiany; d) opracowanie planu- elementy składowe; e) realizacja planu; f) zamrożenie – wzmacnianie nowych zachowań; g) ocena realizacji.	IGZPE-1-ZZMI-03 IGZPE-1-ZZMI-04
TK_5	Zarządzanie ludźmi w zmianie: a) orientacja na ludzi; b) reakcje ludzi na zmianę; c) rola agentów zmian; d) 3 aspekty skutecznego przywództwa; e) sprawowanie władzy a sprawowanie przywództwa.	IGZPE-1-ZZMI-05
TK_6	Skuteczne komunikowanie zmian: 1/ zapewnij odpowiedni czas przygotowania do zmiany; 2/ utrzymuj odpowiednią strukturę komunikacji; 3/ wspieraj agentów zmian;	IGZPE-1-ZZMI-05 IGZPE-1-ZZMI-06

	4/ wyznaczaj zdecydowany kierunek podczas kryzysu; 5/ nie poprzestawaj na ostrzeżeniach; 6/ stawiaj na pierwszym miejscu ludzi, a nie zyski.	
TK_7	Koncepcja zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa: a) budowanie „zielonej kultury” organizacji; b) 3 filary zrównoważonego rozwoju Paula Hawken’a; c) zrównoważona karta wyników.	IGZPE-1-ZZMI-01 IGZPE-1-ZZMI-02 IGZPE-1-ZZMI-07

IV. LITERATURA PRZEDMIOTU

Podstawowa:

1. Bert Spektor , Wprowadzanie zmiany w organizacji. Teoria w praktyce, Wydawnictwa Profesjonalne PWN Warszawa 2012
2. John Kotter, Jak przeprowadzić transformację firmy, Helion, Gliwice 2007
3. Jeffrey K. Liker, Droga Toyoty. 14 zasad zarządzania wiodącej firmy produkcyjnej świata, MT Biznes, Warszawa 2005
4. James A.Cannon, Rita McGee, Rozwój i zmiana organizacji., Wydawnictwo Wolters Kluwer Business, Warszawa 2015

Uzupełniająca:

1. Paul Hawken, Przez zielone okulary. Jak prowadzić interesy i nie szkodzić sobie i innym, Pusty Obłok, Warszawa 1996
2. Jim Collins, Jerry I. Porras, Wizjonerskie organizacje. Skuteczne praktyki najlepszych z najlepszych, MT Biznes, Warszawa 2008
3. Jim Collins, Od dobrego do wielkiego. Czynniki trwałego rozwoju i zwycięstwa firm, MT Biznes, Warszawa 2007
4. Krupa, Ewolucja procesu zmian organizacyjnych. Wybrane poglądy i koncepcje., Łódź 2003,

V. SPOSÓB OCENIANIA PRACY STUDENTA

Symbol efektu uczenia dla przedmiotu	Symbol treści kształcenia realizowanych w trakcie zajęć	Forma realizacji treści kształcenia	Typ oceniania	Metody oceny
IGZPE-1-ZZMI-01	TK_	ćwiczenia	podsumowująca	Zaliczenie końcowe w formie pisemnej pracy projektowej
IGZPE-1-ZZMI-02	TK_	ćwiczenia	podsumowująca	Zaliczenie końcowe w formie pisemnej pracy projektowej
IGZPE-1-ZZMI-03	TK_	ćwiczenia	podsumowująca	Zaliczenie końcowe w formie pisemnej pracy projektowej
IGZPE-1-ZZMI-04	TK_	ćwiczenia	podsumowująca	Zaliczenie końcowe w formie pisemnej pracy projektowej
IGZPE-1-ZZMI-05	TK_	ćwiczenia	podsumowująca	Zaliczenie końcowe w formie pisemnej pracy projektowej
IGZPE-1-ZZMI-06	TK_	ćwiczenia	podsumowująca	Zaliczenie końcowe w formie pisemnej pracy projektowej

VI. OBCIĄŻENIE PRACĄ STUDENTA

Forma aktywności	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności
Godziny zajęć z nauczycielem	W godzinach ECTS
Semestr trzeci	2
Wykład	
Ćwiczenia	30
Laboratoria	
Praca własna studenta	W godzinach

Przygotowanie do zajęć	5
Czytanie wskazanej literatury	5
Przygotowanie do egzaminu	10
Łączny nakład pracy studenta	50 godz.
Sumaryczna liczba punktów ECTS z przedmiotu	2 ECTS
Nakład pracy studenta związany z zajęciami o charakterze praktycznym	2 ECTS
Nakład pracy związany z zajęciami wymagającymi bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich	1,2 ECTS
Nakład pracy własnej studenta	0,8 ECTS

VII. KRYTERIA OCENY	
5	znakomita wiedza, umiejętności, kompetencje
4,5	bardzo dobra wiedza, umiejętności, kompetencje
4	dobra wiedza, umiejętności, kompetencje
3,5	zadawalająca wiedza, umiejętności, kompetencje, ale ze znacznymi niedociągnięciami
3	zadawalająca wiedza, umiejętności, kompetencje, z licznymi błędami
2	niezadawalająca wiedza, umiejętności, kompetencje

Zatwierdzenie sylabusu:

Opracował: dr Przemysław Bartkiewicz, prof. PWSZ

Sprawdził pod względem formalnym (koordynator przedmiotu): dr Przemysław Bartkiewicz, prof. PWSZ

Dyrektor Instytutu: dr Przemysław Bartkiewicz, prof. PWSZ