

Diagnoza problemów organizacji - opis przedmiotu

Informacje ogólne	
Nazwa przedmiotu	Diagnoza problemów organizacji
Kod przedmiotu	14.4-WP-PSChM-DPO
Wydział	Wydział Nauk Społecznych
Kierunek	Psychologia
Profil	ogólnoakademicki
Rodzaj studiów	jednolite magisterskie
Semestr rozpoczęcia	semestr zimowy 2019/2020

Informacje o przedmiocie	
Semestr	9
Liczba punktów ECTS do zdobycia	5
Występuje w specjalnościach	Psychologia pracy, organizacji i zarządzania
Typ przedmiotu	obowiązkowy
Język nauczania	polski
Sylabus opracował	- dr hab. Tatiana Ronginska, prof. UZ - dr inż. Anna Góralewska-Słońska

Formy zajęć					
Forma zajęć	Liczba godzin w semestrze (stacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (stacjonarne)	Liczba godzin w semestrze (niestacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (niestacjonarne)	Forma zaliczenia
Wykład	15	1	-	-	Egzamin
Ćwiczenia	30	2	-	-	Zaliczenie na ocenę

Cel przedmiotu

Celem zajęć jest zapoznanie studentów z uwarunkowaniami potencjalnych patologii w organizacjach oraz przekazanie wiedzy i umiejętności dotyczącej problematyki diagnozy problemów w organizacji. Studenci będą mieć możliwość zaznajomienia się z podstawowymi celami diagnozy, problemami organizacji, metodami diagnozy przedsiębiorstw, opracowywaniem wyników i konsekwencjami diagnozy. Ponad to zostaną skłonieni do refleksyjnego rozważania sytuacji organizacyjnej pod kątem skutków działań jednostki, relacji z innymi ludźmi jak również konsekwencji patologicznych czynów dla społeczeństwa.

Wymagania wstępne

Brak

Zakres tematyczny

Diagnoza organizacji, podstawowe metody i narzędzia, ich wady i zalety oraz konsekwencje zastosowania w konkretnej organizacji. Wybrane aspekty funkcjonowania organizacji i celowe metody diagnozy. Wybrane patologie organizacyjne: Przemoc w miejscu pracy; Mobbing; Nepotyzm; Korupcja; Sytuacje patologiczne w organizacjach: psychologiczne zjawiska związane z funkcjonowaniem w grupie: współpraca i rywalizacja. Problematyka psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy, diagnoza stresu w miejscu pracy.

Metody kształcenia

Wykład konwencyonalny, wykład konwersatoryjny, prezentacja multimedialna, praca w grupie, studium przypadku, dyskusja.

Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student posiada umiejętność oceny stanu faktycznego organizacji, zinterpretowania wyników w kontekście obecnych oraz potencjalnych przyszłych konsekwencji.	K_U01	- obserwacja i ocena aktywności na zajęciach - przygotowanie projektu - test egzaminacyjny z progami punktowymi	- Wykład - Ćwiczenia
Student orientuje się w procesie diagnozy organizacji; zna przyczyny, metody diagnozowania, interpretuje uzyskane informacje i dochodzi do trafnych wniosków.	K_W08	- dyskusja - obserwacja i ocena aktywności na zajęciach - przygotowanie projektu	- Wykład - Ćwiczenia

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Umiejętność zrozumienia procesów zachodzących w przedsiębiorstwie i ich interpretacji.	• K_U05	- dyskusja - obserwacja i ocena aktywności na zajęciach - przygotowanie projektu - test egzaminacyjny z progami punktowymi	- Wykład - Ćwiczenia
Student posiada umiejętność przeprowadzenia diagnozy organizacji i przewidywania zagrożeń w organizacji na podstawie otrzymanych wyników.	• K_U05	- dyskusja - obserwacja i ocena aktywności na zajęciach - projekt - test egzaminacyjny z progami punktowymi	- Wykład - Ćwiczenia

Warunki zaliczenia

Egzamin pisemny - test na ocenę zawierający pytania otwarte 20 % oraz pytania zamknięte 80% z treści omawianych na wykładach i zawartych literaturze przedmiotu.

Ocena z ćwiczeń: podstawą oceny jest przygotowanie projektu, polegającego na propozycji diagnozy problemu organizacji - ocena projektu; ocena warunkowana jest także aktywnością studentów - indywidualną (0,05 - 0,1p.) lub/ i grupową (0,05 - 0,1p), możliwą do zdobycia podczas dyskusji i analizy i omówienia tekstów naukowych.

Ocenę końcową ustala się na podstawie średniej arytmetycznej ze wszystkich zajęć wchodzących w skład przedmiotu oraz oceny z ewentualnego egzaminu, zgodnie z zasadą:
od 2,55 do 3,24 - dostateczny
od 3,25 do 3,74 - dostateczny plus,
od 3,75 do 4,24 - dobry,
od 4,25 do 4,74 - dobry plus,
od 4,75 - bardzo dobry.

Zgodnie z § 26 pkt 3 Regulaminu Studiów UZ ocena końcowa nie może być niższa od najniższej, ani wyższa od najwyższej z ocen zajęć wchodzących w skład tego przedmiotu. Przy ustalaniu oceny końcowej pod uwagę bierze się także oceny negatywne uzyskane w toku egzaminowania.

Literatura podstawowa

1. Stocki, R. (2012). *Diagnoza organizacji od A do Z. Praktyczny podręcznik diagnozy dla konsultantów, trenerów i menedżerów*. Warszawa: Wolters Kluwer.
2. Hensel, P. (2010). *Diagnoza organizacji. Pierwszy krok do uzdrowienia firmy*. Gliwice: Helion.
3. Koźmiński, A.K. (2004). *Zarządzanie w warunkach niepewności. Podręcznik dla zaawansowanych*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
4. Kozak, S. (2009). *Patologie w środowisku pracy*. Warszawa: Difin.
5. Terelak, J. (red.). (2007). *Stres zawodowy: charakterystyka psychologiczna wybranych zawodów stresowych*. Warszawa : Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
6. Sęk, H. (2009). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: PWN.

Literatura uzupełniająca

1. Maslach, Ch., Leiter, M.P., (2011) [Sęk, H., red. wydania polskiego]. *Prawda o wypaleniu zawodowym : co zrobić ze stresem w organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
2. Kłosiński, K. (2000). Racjonalność w procesach społeczno-gospodarczych, [w:] *Racjonalność myślenia, decydowanie i działanie*, L. Zacher (red.), Warszawa: WSPiZ im. L.Koźmińskiego.
3. Kieżun, W. (2012). *Patologia transformacji*. Warszawa: Poltext sp. z o.o.
4. artykuły naukowe - aktualne, proponowane przez prowadzącego zajęcia

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr inż. Anna Góralewska-Słońska (ostatnia modyfikacja: 24-04-2019 15:58)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ