

Management of Changes - opis przedmiotu

Informacje ogólne	
Nazwa przedmiotu	Management of Changes
Kod przedmiotu	04.0-WZ-P-MC-S18
Wydział	Wydział Ekonomii i Zarządzania
Kierunek	WEiZ - oferta ERASMUS
Profil	-
Rodzaj studiów	Program Erasmus
Semestr rozpoczęcia	semestr zimowy 2019/2020

Informacje o przedmiocie	
Semestr	2
Liczba punktów ECTS do zdobycia	5
Typ przedmiotu	obowiązkowy
Język nauczania	angielski
Sylabus opracował	dr Marta Moczulska

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	15	1	-	-	Zaliczenie na ocenę

Cel przedmiotu

Students develop skills in the management of change, which are placed in various types of business entities. They gain knowledge and practical skills in preparation for the changes in the organization, including: the recognition of employees resistance to change, take action to offset them, the choice of tactics and strategies for change.

Wymagania wstępne

Completion in the subject of human resource management, psychology of management

Zakres tematyczny

Content of lectures:

Definitions and the essence of the changes, the factors forcing changes, classification of changes. The relationship between management of changes and knowledge management process. Psychosocial consequences of change, conditions of employees reaction on changes; employees behavior to changes. Stages of change. Types of resistance to change. Lewin's model. The reasons for the resistance and methods of their prevention. Methods of eliminating resistance to change. Methods of forming a positive attitude of employees towards change. Models to facilitate the acceptance of change. Building support for change. Management of employee participation in the implementation of changes.

Content of class:

The factors forcing changes in organization. Psychosocial consequences of the changes. Behavior of employees towards changes and conditions of their reaction. Causes and types of resistance to change. Methods to prevent and eliminate resistance to change. Building support for change. Stages of change. Tactics of their implementation.

Metody kształcenia

Discussion, case study, team working,

Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student can name and describe the behavior of employees toward changes and explain the reasons of their reactions. Student shows reasons of resistance to change and methods of overcoming them		- aktywność w trakcie zajęć - egzamin - ustny, opisowy, testowy i inne - kolokwium	- Wykład - Ćwiczenia
Student is able to identify methods for creating a positive employees attitude towards change and models for facilitating acceptance of them		- aktywność w trakcie zajęć - egzamin - ustny, opisowy, testowy i inne - kolokwium	- Wykład - Ćwiczenia

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student explain the importance of organization culture to the change implementation. Indicates the need for employee participation in the implementation of changes.		• aktywność w trakcie zajęć • egzamin - ustny, opisowy, testowy i inne • kolokwium	• Wykład • Ćwiczenia
Student is able to offer appropriate methods of management changes and identifies factors to dynamize process of change.		• aktywność w trakcie zajęć • egzamin - ustny, opisowy, testowy i inne • kolokwium	• Wykład • Ćwiczenia
Student defines change, management of changes, identifies the factors forcing changes in the company and presents the types of changes. Specifies psychosocial and organizational consequences of the implementation of changes.		• aktywność w trakcie zajęć • egzamin - ustny, opisowy, testowy i inne • kolokwium	• Wykład • Ćwiczenia
Student is open to implementation of changes in organization.		• obserwacja i ocena aktywności na zajęciach • obserwacje i ocena umiejętności praktycznych studenta	• Wykład • Ćwiczenia

Warunki zaliczenia

Conditions for class credition:

the solution of problem involving the implementation of specific change in a particular organization. Score depends on: assessment of the situation (complete), skills analysis and clarity of presentation. Students may obtain an assessment: identification of resistance to change; the designation of the methods to overcome resistance; and the choice of tactics change and determine stages of implementing the changes.

Conditions for lectures credition:

exam with questions open.

Literatura podstawowa

R. M. Kanter, *The change master*, New York, Simon & Schuster, 1983

J.P. Kotter, *Leading Change*, Harvard Business School Press 1995

J.P. Kotter, L.A. Schlesinger, *Choosing strategies for change*, HBR, 2008

B. Spector, *Implementing Organizational Change: Theory Into Practice*, Prentice Hall 2013

Drucker P., *Innovation and Entrepreneurship*.

[Schlesinger](#) L.A., Drucker J.P., *Choosing Strategies for Change*, JULY–AUGUST 2008.

Articles in HBR

Literatura uzupełniająca

Johnson S., *Who Moved My Cheese: An Amazing Way to Deal with Change in Your Work and in Your Life*.

Stankiewicz J., *The management of innovations in organisations*, Management nr 1, Zielona Góra 1997, p. 12-25

Stankiewicz J., *The Psycho-Sociological and Organisational Consequences of the Introduction of Robots. The Advisable Organizational Culture [in:] Proceedings of the Second International Workshop on Robot Motion and Control*, Bukowy Dworek 2001, p. 311-316

Uwagi

Lecturer: m.moczulska@wez.uz.zgora.pl

Zmodyfikowane przez dr Paweł Szudra (ostatnia modyfikacja: 07-05-2019 23:01)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ