

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 2021/2022

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 metodologią diagnozy organizacyjnej oraz przekazanie wiedzy i umiejętności dotyczącej problematyki problemów w organizacji. Student zostanie wyposażony w wiedzę z zakresu celów diagnozy, ilościowych i jakościowych metod gromadzenia danych dla potrzeb organizacji.

Wymagania wstępne

Wiedza z zakresu psychologii pracy.

Zakres tematyczny

Diagnozowanie w organizacji, podstawowe metody i narzędzia stosowane w psychologii biznesu. Pomiar zjawisk występujących w organizacji (relacje w zespołach, konflikty, spadek wydajności pracowników, rywalizacja itp.). Metody ilościowe w diagnozowaniu organizacyjnym: badania kwestionariuszowe (zalety i ograniczenia). Gromadzenie danych jakościowych (wywiady i obserwacje zachowań organizacyjnych), metody mieszane. Testy psychologiczne stosowane dla diagnozowania problemów w organizacji w celu opracowania programów interwencji, zajęć warsztatowych z udziałem pracowników i kadry kierowniczej. Ciągła ewaluacja procesu diagnozy organizacyjnej. Planowanie etapów diagnozy organizacyjnej z uwzględnieniem kontekstów kulturowych. Aspekt etyczny diagnozy organizacyjnej.

Metody kształcenia

Wykład konwencjonalny, 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 - obserwacje i ocena umiejętności praktycznych studenta	- 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 - 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 i /lub grupową, 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

- Stocki, R. (2012). *Diagnoza organizacji od A do Z. Praktyczny podręcznik diagnozy dla konsultantów, trenerów i menedżerów*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Hensel, P. (2010). *Diagnoza organizacji. Pierwszy krok do uzdrowienia firmy*. Gliwice: Helion.
- Chirkowska-Smolak T., Psychologiczna diagnoza zachowań i zjawisk w organizacji, w: Rożnowski B., Fortuna P., Psychologia biznesu, Warszawa, PWN, 2020.
- Chirkowska-Smolak T., Grobelny J., Ocena pracy: ocena efektywności i ewaluacja potencjału pracowników, w: Rożnowski B., Fortuna P., Psychologia biznesu, Warszawa, PWN, 2020.
- Baka Ł., Zachowania kontrproduktywne w pracy. Dlaczego pracownicy szkodzą a organizacji?, Warszawa, Scholar, 2017.
- Rożnowski B., Fortuna P., Psychologia biznesu, Warszawa, PWN, 2020.

Literatura uzupełniająca

- Bańka A., Psychopatologia pracy, Poznań, 2016.
- Chirkowska-Smolak T., Wykorzystanie zogniskowanych wywiadów grupowych (badań fokusowych) do pomiaru postaw pracowników, w: Chirkowska-Smolak T., Zarządzanie oparte na dowodach, Teoria i praktyka, Warszawa:Libron, 2017.

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr hab. Tatiana Ronginska, prof. UZ (ostatnia modyfikacja: 15-04-2021 20:50)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ