

**PROGRAM PODYPLOMOWYCH STUDIÓW
ZARZĄDZANIE ZMIANĄ
Rok akademicki 2011/2012**

1. Zajęcia integracyjne 4h

2. Metafory organizacyjne, czyli jak myśleć o organizacji 10 h

organizacje jako maszyny * organizacje jako organizmy * organizacje jako samoorganizujące się obiekty * organizacje jako kultury * organizacje jako systemy polityczne * organizacje jako przepływ i transformacja
*organizacje jako narzędzia dominacji

3. Organizacja jako złożony system 10 h

Podejście systemowe w organizacji * Podsystemy organizacyjne (społeczno- kulturowy, technologiczny, strukturalny, strategiczny) * Podsystemy organizacji i ich współdziałanie * Podsystemy organizacji i ich współdziałanie * Działanie systemów - wprowadzanie zmian systemowych * Poziomy zmian od korporacyjnych do indywidualnych * Wprowadzanie zmian organizacyjnych na różnych poziomach i ich konsekwencje

4. Rozwój organizacji 10 h

Rozwój organizacji w koncepcji Adizes'a i Greiner * Charakterystyka rozwoju i kryzysy rozwojowe * Rozpoznawania poziomów rozwoju w organizacji i kryzysów rozwojowych * Potrzeby pracowników i organizacji w procesie zmian * Zmiany w perspektywie rozwojowej

5. Analiza strategiczna i operacyjna przedsiębiorstwa w projektowaniu zmian 12 h

Zarządzanie złożonością organizacyjną * Metodyka planowania strategicznego * Diagnoza działania organizacji * Proces diagnozy organizacyjnej * Analiza makrootoczenia * Analiza scenariuszowa * Analiza potencjału strategicznego przedsiębiorstwa * Ocena pozycji strategicznej przedsiębiorstwa * Diagnostyka działania podsystemów organizacyjnych * Wskaźniki efektywności działania organizacji i pracowników

6. Socjotechniczne narzędzia diagnozy organizacyjnej 12 h

Badanie organizacji * Analiza dokumentacji organizacyjnej * Prowadzenie wywiadów * Obserwacja jako narzędzie uzyskiwania informacji * Inne narzędzia badania organizacji * Projektowanie organizacyjne

7. Kultura organizacyjna jako wskaźnik gotowości do zmiany 10 h

Strategiczne znaczenie kultury w procesie zmian - czym jest i jak działa kultura organizacyjna * Kulturowe możliwości i ograniczenia wprowadzania zmian * Badanie opisywanie i wnioskowanie kulturowe - na jakie zmiany możesz wprowadzić w tej kulturze *

8. Metodyka projektowania zmian organizacyjnych 22 h

Sposoby myślenia w organizacji i przekonania - możliwości o ograniczenia wprowadzania zmian * Cui bono - Przewidywanie głębokości procesu zmian (od ewolucji do rewolucji) * Proces projektowania zmian (elementy procedury projektowania zmian, Soft Systems Methodology jako narzędzie systemowego projektowania zmian, Projektowanie zmian (misja/cele, projektowanie systemów, motywacja pracowników i kompetencje, komunikacji) * Ogólna koncepcja modelowania systemów strategicznych przedsiębiorstwa * BPM - Business Process Management (analiza i projektowanie procesów biznesowych) * Analiza zadań i modelowanie stanowiska pracy (Funkcjonalna Analiza Pracy, Analiza Kontekstowa Pracy) * Analiza kompetencji

9. Marketing procesu zmian 14 h

Marketing zmian * Komunikowanie zmian * Komu i w jaki sposób rekomendować zmiany (interwencje) * Angażowanie kierownictwa i pracowników w proces zmian * Komunikacja w procesie zmian * Monitoring komunikacyjny procesu zmian * Dialogowość - jako narzędzie współmyślenia i partycypacji pracowników w procesie zmian (koncepcja William'a Isaacs'a)

10. Społeczne aspekty procesu zmian 18 h

Społeczny model zmiany organizacyjnej (koncepcja Williama Bridges'a) * Opór przed zmianą - co powoduje opór przed zmianą * Analiza gotowości pracowników do uczestnictwa w procesie zmian * Tworzenie i działanie zespołów roboczych w procesie zmian * Kulturowe uwarunkowania wdrażania zmian

11. Zarządzanie pracownikami w procesie zmian 20 h

Zarządzanie organizacją i rola lidera w procesie zmian * Tworzenie warunków wsparcia zmiany w działaniach indywidualnych pracowników i zespołów * Praca z oporem - kompetencje kierownika * Rozwój pracowników w procesie zmian * Indywidualne i grupowe uczenie się pracowników w procesie zmian * Prowadzenie trudnych rozmów z pracownikami w procesie zmian * Motywowanie i coaching pracowników w procesie zmian

12. Outplacement w procesie zmian 12 h

Konflikty i ich rozwiązywanie w procesie zmiany * Założenia programu outplacement * Odpowiedzialność etyczna pracodawcy w procesie zmian * Międzynarodowa Metodologia Generatywnego Rozwoju iWAM jako narzędzie diagnozujące naturalne talenty pracowników * 4 poziomy dopasowania pracowników * Badanie stopnia dopasowania pracownika do organizacji, zespołu pracowniczego i stanowiska pracy z wykorzystaniem Międzynarodowej Metodologii Generatywnego Rozwoju iWAM * Prowadzenie trudnych rozmów z pracownikami * Klasyfikowanie pracowników do zwolnień grupowych * Narzędzie wspierające program outplacement * Skutki odejść pracowników i ich łagodzenie, syndrom pozostałych * Prawne uwarunkowania procesu zmian

13. Zarządzanie projektem w procesie zmian 14 h

Wykorzystanie podejścia projektowego w zarządzaniu zmianą * Projektowanie zmian *
Metodyka projektowania zmian * Zarządzanie projektem w procesie zmian

Konsultacje 8 h

Test 1 h

10 miesięcy nauki

180 godzin zajęć

10 zjazdów