



## KARTA OPISU PRZEDMIOTU - SYLABUS

Nazwa przedmiotu

Rozwój organizacji [S2IZarz1-ZZiPP>RO]

### Przedmiot

Kierunek studiów

Inżynieria zarządzania

Rok/Semestr

1/1

Studia w zakresie (specjalność)

Zarządzanie zasobami i procesami przedsiębiorstw

Profil studiów

ogólnoakademicki

Poziom studiów

drugiego stopnia

Język oferowanego przedmiotu

polski

Forma studiów

stacjonarne

Wymagalność

obligatoryjny

### Liczba godzin

Wykład

15

Laboratorium

0

Inne

0

Ćwiczenia

0

Projekty/seminaria

30

### Liczba punktów ECTS

3,00

### Koordynatorzy

dr hab. inż. Magdalena Wyrwicka prof. PP  
magdalena.wyrwicka@put.poznan.pl

### Wykładowcy

### Wymagania wstępne

Student ma podstawową wiedzę niezbędną do rozumienia społecznych, ekonomicznych, prawnych i innych pozatechnicznych uwarunkowań działalności gospodarczej. Potrafi dokonać wstępnej analizy ekonomicznej podejmowanych działań inżynierskich. Słuchacz ma świadomość ważności i rozumie pozatechniczne aspekty i skutki działalności inżynierskiej, w tym jej wpływu na środowisko i związanej z tym odpowiedzialności za podejmowane decyzje. Student dysponuje wiedzą z zakresu podstaw zarządzania - zna pojęcia związane z kierowaniem, kulturą organizacyjną, delegowaniem uprawnień itp. Powinien rozumieć i posiadać umiejętność analizowania procesów zachodzących w relacjach między ludźmi w organizacji. Student ma świadomość znaczenia zarządzania czynnikiem ludzkim, w kontekście wyników jakościowych oraz ilościowych organizacji.

## Cel przedmiotu

Poznanie teoretycznych i praktycznych problemów związanych z rozwojem przedsiębiorstwa. Foresight w przedsiębiorstwie Poznanie modeli rozwoju przedsiębiorstwa i sieci przedsiębiorstw. Diagnozowanie fazy rozwoju i gotowości do zmian. Znajomość czynników kształtujących rozwój przedsiębiorstwa. Zapoznanie słuchaczy z problematyką z zakresu rozwoju organizacji, szczególnie z pozycji kierownika (i lidera) zespołu. Rozwijanie umiejętności w zakresie zarządzania zespołem, od procesu doboru kadry, aż po przeprowadzenie procesu zwolnienia pracownika.

## Przedmiotowe efekty uczenia się

Wiedza:

Student definiuje i klasyfikuje różne modele cykli życia przedsiębiorstwa oraz rozróżnia je w kontekście przemian polityki kadrowej i gotowości do zmian [P7S\_WG\_04].

Student wyjaśnia przesłanki i mechanizmy wpływające na rozwój przedsiębiorstwa, w tym zrównoważony rozwój i zastosowania strategicznej karty wyników [P7S\_WG\_01].

Student identyfikuje i opisuje zastosowania metodyki foresight w kontekście przewidywania przyszłości przedsiębiorstwa [P7S\_WG\_09].

Student opisuje normy etyczne, ich źródła, naturę, zmiany i sposoby oddziaływania na organizację, zwracając uwagę na ich wpływ na procesy rozwoju organizacji [P7S\_WK\_01]

Umiejętności:

Student analizuje i prognozuje różne fazy życia przedsiębiorstwa oraz przygotowuje scenariusze rozwoju na ich podstawie [P7S\_UW\_02].

Student wdraża procesy digitalizacji w doborze personelu, w tym rekrutację zdalną i onboarding [P7S\_UW\_03].

Student planuje i realizuje strategie Employer Branding oraz rozumie ich wpływ na wizerunek organizacji [P7S\_UW\_01].

Student planuje i przeprowadza badania empiryczne w celu diagnozowania faz życia organizacji i kultury organizacyjnej oraz przygotowuje scenariusze rozwoju [P7S\_UW\_05].

Student analizuje dysfunkcje pracy zespołowej i stosuje procesy motywowania w różnorodnych zespołach [P7S\_UW\_06].

Kompetencje społeczne:

Student angażuje się w rozwój kompetencji interdyscyplinarnych niezbędnych do rozwiązywania złożonych problemów organizacji [P7S\_KK\_01].

Student inicjuje i zarządza projektami społecznymi, wnosząc wkład merytoryczny i kierując przedsięwzięciami [P7S\_KO\_01].

Student zarządza przedsięwzięciami wynikającymi z projektów społecznych oraz wnosi wkład merytoryczny w ich przygotowanie [P7S\_KO\_02].

Student planuje działania mające na celu osiągnięcie postawionych celów rozwoju organizacji, uwzględniając różne możliwości i priorytetyzując zadania w zależności od ich istotności [P7S\_KK\_02]

Student wykazuje świadomość ważności zachowania w sposób profesjonalny, przestrzegania zasad etyki zawodowej i poszanowania różnorodności poglądów oraz jest w stanie stosować te zasady w kontekście działań związanych z rozwojem organizacji [P7S\_KR\_01]

## Metody weryfikacji efektów uczenia się i kryteria oceny

Efekty uczenia się przedstawione wyżej weryfikowane są w następujący sposób:

Ocena formująca:

Wykład - aktywny udział w zajęciach

Projekt- na podstawie bieżących postępów w zakresie realizacji zadań

Ocena podsumowująca:

Wykład : 2 kolokwia - na 7 i 15 wykładzie (po ok. 45 min) Każde kolokwium 13 pytań (otwarte i zamknięte). Zaliczenie każdego kolokwium - 7 punktów.

Projekt : Praca w zespołach projektowych. Zaliczenie - obrona projektu.

## Treści programowe

1. Rozwój a wzrost organizacji - różnice, współzależność, modele cykli życia przedsiębiorstwa w kontekście przemian polityki kadrowej (modele: Greinera, Levergoeda, Glasla i Livergoeda, Mintzbesrga),

gotowość do zmian jako podstawa rozwoju organizacji. Rodzaje zmian w organizacji. Istota i definicje rozwoju organizacji.

2. Przesłanki rozwoju przedsiębiorstwa, mechanizmy i zjawiska w procesie rozwoju (omówienie pułapki przyspieszenia), organizowanie rozwoju przedsiębiorstwa (wg Wyrwickiej) - zrównoważony rozwój, analiza tendencji, teoria długich cykli gospodarczych, diagnozowanie etapu rozwoju organizacji, rozwój organizacji jako gotowość kadry, projektowanie rozwoju ( nowe paradygmaty tworzenia strategii, filtr okazji), sterowanie rozwojem - zastosowania strategicznej karty wyników i opracowanie modelu kierowania.

3. Foresight przedsiębiorstw (istota, definicje, generacje, metodyka, spodziewane efekty). Założenia foresightu strategicznego.

4. Diagnozowanie fazy życia organizacji i identyfikacja kultury organizacyjnej za pomocą formularza OCAI celem sprawdzenia gotowości do zmian rozwojowych. Opracowanie macierzy transformacji rozwojowej. Przygotowanie scenariuszy rozwoju.

5. Digitalizacja w procesie doboru personelu. Rekrutacja zdalna. Candidate Experience. Onboarding

6. Wizerunek organizacji. Budowanie strategii Employer Branding. Społeczna Odpowiedzialność w biznesie - aktualne tendencje

7. Budowanie zespołu (zasady tworzenia zespołów, fazy tworzenia zespołu, problem zróżnicowanych postaw, problem komunikacji w zespole). Proces motywowania w zróżnicowanym zespole. Dysfunkcje pracy zespołowej.

8. Marketing personalny wewnętrzny i zewnętrzny ( uwarunkowania społeczne, kulturowe, gospodarcze).

## Tematyka zajęć

1. Rozwój a wzrost przedsiębiorstwa, modele cykli życia przedsiębiorstwa w kontekście przemian polityki kadrowej, gotowość do zmian.

2. Przesłanki rozwoju przedsiębiorstwa, mechanizmy i zjawiska w procesie rozwoju, organizowanie rozwoju przedsiębiorstwa, zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa, zastosowania strategicznej karty wyników i formularza OCAI do diagnozowania gotowości do zmian rozwojowych.

3. Foresight przedsiębiorstw. Zastosowania metodyki foresight.

4. Diagnozowanie fazy życia przedsiębiorstwa i kultury przedsiębiorstwa w aspekcie gotowości na zmiany rozwojowe. Przygotowanie scenariuszy rozwoju.

5. Digitalizacja w procesie doboru personelu. Rekrutacja zdalna. Candidate Experience. Onboarding organizacyjny oraz zespołowy (również w formie zdalnej).

6. Wizerunek organizacji. Budowanie strategii Employer Branding. Społeczna Odpowiedzialność w biznesie.

7. Budowanie zespołu. Proces motywowania w zróżnicowanym zespole. Dysfunkcje pracy zespołowej.

8. Marketing personalny ( uwarunkowania).

## Metody dydaktyczne

Wykład problemowy i konwersacyjny, prezentacja pps, dyskusja, scenki

Projekt - Warsztaty, demonstracja, obserwacja, ćwiczenia produkcyjne, case study.

## Literatura

Podstawowa:

1. Metody badania i modele rozwoju organizacji (2012) red. A. Stabryła, S. Wawak, Fundacja UE w Krakowie

2. Wyrwicka M.K., Ragin-Skorecka K. (2013) Foresight przedsiębiorstw T. 1 Przygotowanie do przyszłości, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań

3. Wyrwicka M.K. (2003) Endogenne przesłanki organizacyjne rozwoju przedsiębiorstwa, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, seria rozprawy Nr 374, Poznań

4. Wyrwicka M.K. (2009) Rozwój przedsiębiorstwa w gospodarce sieciowej [w:] Ergonomia, technika i technologia, zarządzanie, red. M. Fertsch, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań s. 341-356.

5. Przedsiębiorstwo odporne na kryzys (2016) M. Romanowska, W. Mierzejewska (red.), Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.

6. Turkusowe rewolucje (2022) G. Klimarczyk (red.) OpenNexus, Poznań. do pobrania: [turkusowerewolucje.pl](http://turkusowerewolucje.pl)

Uzupełniająca:

1. Wyrwicka M.K., Różnice pokoleniowe a inteligentny rozwój gospodarczy [w:] Systemy zabezpieczenia społecznego wobec wyzwań demograficznych i rynkowych (2014) M. Szczepański, T. Brzęczek, M.

Gajowiak(red.), Wyd. Politechniki Poznańskiej, Poznań, s. 263-274.

2. Krugielka A., (2019), Modelowanie CSR w obszarze klienta wewnętrznego. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań

3. PulsHR, HR Standard, Personel i Zarządzanie

4. R.W. Griffin (2021) Podstawy zarządzania organizacjami, wyd. III, PWN, Warszawa

### Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta

	Godzin	ECTS
Łączny nakład pracy	75	3,00
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	45	2,00
Praca własna studenta (studia literaturowe, przygotowanie do zajęć laboratoryjnych/ćwiczeń, przygotowanie do kolokwium/egzaminu, wykonanie projektu)	30	1,00