



## Budowanie postaw sprzyjających zmianie i angażowanie w zmiany

### Karta opisu przedmiotu (sylabus)

#### Informacje podstawowe

<b>Kierunek studiów</b> Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim <b>Specjalność</b> - <b>Jednostka organizacyjna</b> UEP <b>Poziom kształcenia</b> studia drugiego stopnia <b>Forma studiów</b> stacjonarne <b>Profil kształcenia</b> ogólnoakademicki		<b>Cykl dydaktyczny</b> 2025/2026 <b>Kod przedmiotu</b> UEPZZKLS.28C.206020.25 <b>Język wykładowy</b> Polski <b>Obligatoryjność</b> Obowiązkowy <b>Blok zajęciowy</b> Blok C	
<b>Osoba odpowiedzialna za treść sylabusa</b>		Alicja Koperska	
<b>Okres</b> Semestr 4	<b>Forma zaliczenia</b> Egzamin  <b>Forma prowadzenia i godziny zajęć</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczestnictwo w wykładach: 30</li> <li>• Uczestnictwo w ćwiczeniach: 15</li> </ul>		<b>Liczba punktów ECTS</b> 3

#### Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student zrozumie procesy zmian w organizacjach - ich etapy, narzędzia i modele wspierające skuteczne zarządzanie zmianą
C2	student rozwinie umiejętności oceny ryzyka oraz projektowania strategii zmian w kontekście organizacyjnym
C3	student wykształci postawę lidera zmiany, który potrafi skutecznie komunikować cele i motywować zespół do współpracy w procesie transformacji
C4	student zrozumie zasady zarządzania zmianą w kontekście różnorodności interesariuszy oraz długofalowych korzyści dla organizacji
C5	student zastosuje wiedzę i umiejętności w praktycznym planowaniu procesów zarządzania zmianą

## Cele kształcenia UEP

Kod	Treść celu
CS2_1.1	student krytycznie rozważa kwestie teoretyczne i praktyczne
CS2_1.2	student krytycznie ocenia alternatywy w celu wypracowania optymalnego rozwiązania
CS2_2.2	student wykazuje umiejętności przywódcze i efektywnie pracuje w zespole
CS2_3.1	student rozumie i docenia, jak względy etyczne oraz zasady zrównoważonego rozwoju wpływają na decyzje biznesowe
CS2_3.2	student rozumie społeczną odpowiedzialność biznesu i istotę zrównoważonego rozwoju

## Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
<b>Wiedzy</b>			
W1	student wyjaśnia czynniki wpływające na powodzenie procesu zmiany organizacyjnej	K2_W09	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
W2	student identyfikuje główne elementy procesu zarządzania zmianą i ich wzajemne powiązania	K2_W09, K2_W12	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
W3	student rozpoznaje psychologiczne mechanizmy oporu wobec zmian oraz czynniki wspierające pozytywne postawy	K2_W04	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
<b>Umiejętności</b>			
U1	student projektuje strategię zarządzania zmianą dostosowaną do specyfiki organizacji	K2_U02, K2_U08	Projekt grupowy
U2	student analizuje różnorodne potrzeby interesariuszy w procesie zmiany	K2_U01	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Praca w grupie
U3	student planuje działania wspierające zaangażowanie pracowników w procesie transformacji	K2_U10	Projekt grupowy
<b>Kompetencji społecznych</b>			
K1	student wykazuje otwartość na różne perspektywy i podejścia w procesie zmiany	K2_K04	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Praca w grupie
K2	student jest gotów do aktywnego uczestnictwa w zespołowych ćwiczeniach symulujących komunikację z interesariuszami zmian	K2_K02	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Praca w grupie
K3	student przestrzega zasad etycznych w procesie planowania i wdrażania zmian organizacyjnych	K2_K01	Projekt grupowy

## Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Wprowadzenie do teorii zarządzania zmianą	C1	W1

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
2.	Główne modele zarządzania zmianą	C1	W2
3.	Diagnoza organizacji przed zmianą	C2	U2
4.	Planowanie procesu transformacji	C5	U1
5.	Rola i zadania lidera zmian	C3	K2
6.	Budowanie koalicji na rzecz zmiany	C4	K1
7.	Komunikacja w procesie transformacji	C3	U3
8.	Opór wobec zmian	C4	W3
9.	Wdrażanie procesu zmian	C5	K3

## Literatura

### Obowiązkowa

1. Kotter, J. (2013). Leading Change With A New Preface. Harvard Business Review Press.
2. Roth, G., Kurtyka, M. (2019). Zarządzanie zmianą. Od strategii do działania. Wydawnictwo CeDeWu.
3. Mansaray, H. E. (2019). The role of leadership style in organisational change management: a literature review. Journal of Human Resource Management, 7(1), s. 18-31.

### Zalecana

1. Bert, S. (2018). Wprowadzanie zmiany w organizacji. Teoria w praktyce. PWN Warszawa.
2. Koperska, A. (2020). Organizacje kooperacyjne jako wspólnota celu. Zarządzanie Publiczne, 1(49), s. 1-14.
3. Rubin, J., Grabowski, W., Naumik, M. (2019). Zwinnologia - innowacyjne podejście do zarządzania zmianą. MT Biznes.

## Informacje rozszerzone

### Metody nauczania:

Wykład z prezentacją multimedialną, Dyskusja, Gra dydaktyczna, Analiza przypadków

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Wykład	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami	Zaliczenie od 50% punktów możliwych do zdobycia.
Ćwiczenia	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt grupowy, Praca w grupie	Udział w zajęciach (60%) - rozwiązania zadań w ramach gry symulacyjnej, udział w dyskusjach podsumowujących poszczególne etapy gry. Projekt grupowy - opracowanie strategii zarządzania zmianą (40%).

## Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności
Uczestnictwo w wykładach	30
Uczestnictwo w ćwiczeniach	15

Przygotowanie do ćwiczeń	5	
Przygotowanie do egzaminu	15	
Przygotowanie projektu	15	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	5	
<b>Łączny nakład pracy studenta</b>	<b>Liczba godzin</b> 85	<b>ECTS</b> 3.0
<b>Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela</b>	<b>Liczba godzin</b> 50	<b>ECTS</b> 2.0
<b>Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym</b>	<b>Liczba godzin</b> 30	<b>ECTS</b> 1.0

\* godzina (lekcyjna) oznacza 45 minut

## Kierunkowe efekty uczenia się

Kod	Treść
K2_K01	absolwent jest gotów do podejmowania decyzji i działań w obszarze HR zgodnych z zasadami etyki, zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności organizacji.
K2_K02	absolwent jest gotów do pełnienia roli lidera, który efektywnie motywuje pracowników, buduje ich zaangażowanie oraz promuje etyczne podejście do zarządzania kapitałem ludzkim.
K2_K04	absolwent jest gotów do uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów, zasięgania opinii ekspertów oraz krytycznej oceny posiadanych informacji i treści związanych z HR.
K2_U01	absolwent potrafi pozyskiwać, analizować i krytycznie oceniać informacje z literatury, baz danych oraz danych rynkowych w celu rekomendowania zmian i formułowania strategii w obszarze zrównoważonego zarządzania kapitałem ludzkim.
K2_U02	absolwent potrafi opracowywać, wdrażać i monitorować strategie zrównoważonego rozwoju organizacji oraz systemy zarządzania wydajnością uwzględniając aspekty społeczne, ekonomiczne i środowiskowe.
K2_U08	absolwent potrafi integrować wiedzę z różnych dziedzin w celu rozwiązywania problemów oraz przewidywania skutków decyzji menedżerskich dla zrównoważonego rozwoju organizacji.
K2_U10	absolwent potrafi projektować procesy oceny pracowniczej, ustalać cele indywidualne i zespołowe, monitorować ich realizację oraz wdrażać działania wspierające zaangażowanie pracowników.
K2_W04	absolwent zna i rozumie zaawansowane metody motywowania pracowników, budowania ich zaangażowania oraz zarządzania równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.
K2_W09	absolwent zna i rozumie zasady zarządzania zmianą w organizacjach, zarządzania projektami HR oraz ich wpływ na efektywność organizacyjną.
K2_W12	absolwent zna i rozumie metody integracji wiedzy z różnych dziedzin w celu przewidywania skutków decyzji menedżerskich oraz budowania zrównoważonych strategii HR.

Ten utwór jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa (CC BY 4.0). Autor: Alicja Koperska