

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA DE VEST DIN TIMIȘOARA
1.2 Facultatea / Departamentul	FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ
1.3 Departamentul	SOCIOLOGIE
1.4 Domeniul de studii	RESURSE UMANE
1.5 Ciclul de studii	LICENȚĂ
1.6 Programul de studii / Calificarea	Specialist resurse umane – 242314 Consultant în resurse umane – 242317 Consultant intern în resurse umane – 242318 Analist recrutare/integrare salariați – 242309 Specialist în recrutare - 242320

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Dezvoltare organizațională						
2.2 Titularul activităților de curs							
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	III	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	DOP

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					10
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					20
Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					10
Tutoriat					10
Examinări					16
Alte activități					0
3.7 Total ore studiu individual	66				
3.8 Total ore pe semestru	108				
3.9 Numărul de credite	4				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• Nu este cazul
4.2 de competențe	• Nu este cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> Laptop/videoproiector
5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> Laptop/videoproiector

6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	R2. Cunoștințe avansate în analiza, măsurarea și interpretarea fenomenelor sociale; R3. Cunoștințe avansate privind managementul, structura, procesele și cultura organizațională;
Abilități	R6. Aplicarea metodelor și tehnicilor de cercetare sociologică în analiza organizațiilor, utilizând procedee statistice adecvate.
Responsabilitate și autonomie	

7. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Introducere în dezvoltarea organizațională	Expunerea sistematică; Conversația; Explicația, Descrierea, Enumerarea, Problematizarea, Studiul de caz, Brainstormingul	2h
Dezvoltarea organizațională ca proces de schimbare		2h
Teorii macro-nivel care explică apariția nevoii de schimbare organizațională (1): A Resource-based Theory of the Firm & The Population Ecology Theory		2h
Teorii macro-nivel care explică apariția nevoii de schimbare organizațională (2): Institutional Theory & The Cognitive Theory of the Firm		2h
Liderii ca filtru în relația dintre presiunile mediului extern și nevoia internă de schimbare: The Upper Echelons Theory		2h
Rezistența la schimbare – predictorii și consecințe.		2h
Strategii de reducere a rezistenței la schimbare		2h
Dezvoltarea organizațională ca schimbare planificată – K. Lewin. Etape, teorii și instrumente (1)		2h

Dezvoltarea organizațională ca schimbare planificată – K. Lewin. Etape, teorii și instrumente (2)		2h
Intervenții la nivelul organizației. Strategii de schimbare organizațională la nivel structural, tehnologic, comportamental.		2h
Intervenții la nivelul organizației. Strategii de schimbare organizațională la nivel structural, tehnologic, comportamental (2)		2h
Intervenții la nivelul grupurilor. Strategii de schimbare la nivel structural, tehnologic, comportamental		2h
Intervenții la nivel individual. Strategii de schimbare la nivel structural, tehnologic, comportamental (1)		2h
Intervenții la nivel individual. Strategii de schimbare la nivel structural, tehnologic, comportamental (2)		2h
<p>Bibliografie :</p> <p>Armenakis, A.A. & Harris, S.G. (2009). Reflections: our Journey in Organizational Change Research and Practice. Journal of Change Management, 9, 2, 127 – 142.</p> <p>Buchanan, D., & Huczynski, A. (2015). Organizational Behaviour. An Introductory Text (8e). Pearson United Kingdom</p> <p>Burnes, B. (2004a). Kurt Lewin and complexity theories: back to the future?. Journal of Change Management, 4, 4, 309-325</p> <p>Burnes, B. (2004b). Kurt Lewin and the planned approach to change: a re-appraisal'. Journal of Management Studies, Vol. 41, No. 6, pp. 972-1002</p> <p>Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resourcebased view. Journal of Management, 6, 643–650.</p> <p>Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17, 99–120.</p> <p>Barney, J., Wright, M. & Ketchen, D.J. Jr. (2001). The Resource-based view of the firm: Ten years after 1991. Journal of Management, 27, 625-641.</p> <p>Bartunek, J.M. & Woodman. R.W. (2014). Beyond Lewin: Toward a Temporal Approximation of Organization Development and Change, Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav. 2:8.1–8.26</p> <p>Block, P. (2011). Flawless Consulting: A guide to getting your expertise used (3rd edition). Jossey-Bass A Wiley Imprint, San Francisco, US</p> <p>Brown, D.R. (2011). An Experimental Approach to Organization Development (International edition), Pearson, ISBN 0-13-254614-0.</p> <p>Brown, S.L. and Eisenhardt, K.M. (1997) 'The art of continuous change: linking complexity theory and time-paced evolution in relentlessly shifting organizations'. Administrative Science Quarterly, Vol. 42, pp. 1-34.</p>		

Hannan, M.T. & Freeman, J. (1977). The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, 82, 5, 929-964.

Hambrick, D.C. (2007). Upper Echelons Theory: An update. *Academy of Management Review*, Vol. 32, No. 2, 334–343

Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9: 193–206

Kotter, J. (1996) *Leading Change* (Boston, MA: Harvard Business School Press).

Lewin, K. (1947). *Frontier in Group Dynamics: Concept, Method and Realitu in Social Science; Social Equilibria and Social Change*. *Human Relations*, 1, 5.

Liu, Y. and Perrewe', P.L. (2005) Another look at the role of emotion in the organizational change: a process model, *Human Resource Management Review*, 15, pp. 263–280

Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 73-101

Oreg, S., Maria Vakola and Achilles Armenakis (2011). Change Recipients' Reactions to Organizational Change: A 60-Year Review of Quantitative Studies. *Journal of Applied Behavioral Science*, DOI: 10.1177/0021886310396550

Piderit, S. L. (2000). Rethinking resistance and recognising ambivalence: a multidimensional view of attitudes toward an organizatyional change. *Academy of Management, Review*, 25, 4, 783 - 794

Palthe, J. (2014). Regulative, Normative and Cognitive Elements of Organizations: Implications for Managing Change. *Management and Organizational Studies*, 1, 2, 59-66

Rafferty, A. and Griffin, M. (2006) Perceptions of organizational change: a stress and coping perspective, *Journal of Applied Psychology*, 91(5), pp. 1154–1162.

Schein, E. (1987) *Process Consultation: Lessons for Managers and Consultants* (Reading, MA: Addison Wesley Publishing Company).

Self, D., Armenakis, A. and Schraeder, M. (2007) Organizational change content, context, and process: a simultaneous analysis of employee reactions, *Journal of Change Management*, 7, pp. 211–229

Scott, W.R. (1987). The Adolescence of Institutional Theory. *Administrative Science Quarterly*, 32, 4, pp. 493 – 511

Zucker, L.G. (1987). Institutional Theories of Organization. *Annual Review of Sociology*, 13, 443-464

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Utilizarea teoriilor macro-nivel pentru a explica apariția nevoii de a iniția un proces de dezvoltare organizațională	Conversația didactică, Lucrul cu manualul/cărți, Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul, Lucrările practice.	2h
Procesul de dezvoltarea organizațională ca decizie strategică		2h
Instrumente utilizate în luarea deciziei de inițiere a unui proces de dezvoltare organizațională: analiza PEST și analiza Ishikawa		2h
Strategii de reducere a rezistenței la schimbare		2h
Utilizarea modelului schimbării planificate (K. Lewin) pentru a proiecta un proces de dezvoltare organizațională		2h

Strategii de dezvoltare organizațională; Intervenții la nivelul organizației; Intervenții la nivelul grupului		2h
Strategii de dezvoltare organizațională; Intervenții la nivelul individual și organizațional: setarea obiectivelor, managementul prin obiective; feedback-ul față de performanță, feedback-ul 360		2h
<p>Bibliografie :</p> <p>Brown, D.R. (2011). An Experimental Approach to Organization Development (International edition), Pearson, ISBN 0-13-254614-0.</p> <p>DeNisi, A.S. & Kluger, A.N. (2000). Feedback effectiveness: Can 360-degree appraisals be improved? Academy of Management Executive, 14, 1</p> <p>Ilies, R. & Judge, T.A. (2005). Can Goal Regulation Across Time: The Effects of Feedback and Affect, Journal of Applied Psychology, Vol. 90, No. 3, 453–467</p> <p>Kluger, A. & DeNisi, A. S. (1996). The Effects of Feedback Interventions on Performance: A Historical Review, Meta-Analysis and a Preliminary Feedback Intervention Theory. Psychological Bulletin, 119, 2, 254-284.</p> <p>Kotter, J. (1996) Leading Change (Boston, MA: Harvard Business School Press).</p> <p>Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 212–247.</p> <p>Levy, P.E. & Williams, J.R. (2004). The Social Context of Performance Appraisal: A Review and Framework for the Future. Journal of Management, 30(6) 881–905</p> <p>Lewis, S., Passmore, J. & Cantore, S. (2011). Appreciative Inquiry for Change Management. Kogan Page</p> <p>Mulder, R.H., Andrea D. Ellinger, (2013), "Perceptions of quality of feedback in organizations", European Journal of Training and Development, Vol. 37 Iss 1 pp. 4 - 23</p> <p>Schein, E. (1987) Process Consultation: Lessons for Managers and Consultants (Reading, MA: Addison Wesley Publishing Company).</p> <p>Scweitzer, M.E., Ordonez, L. & Douma, B. (2004). Goal setting as a motivator of unethical behavior. Academy of Management Journal, Vol. 47, No. 3, 422–432.</p> <p>Zhang J, Gong Z, Zhang S and Zhao Y (2017) Impact of the Supervisor Feedback Environment on Creative Performance: A Moderated Mediation Model. Front. Psychol. 8:256. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00256</p> <p>Weisbord, M & Janoff, S. (1999). Future Search. An Action Guide to Finding Common Ground in Organizations and Communities. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco</p>		

8. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Conținutul disciplinei respectă rigorile științifice, este în concordanță cu abordările existente în alte centre universitare din țară și din străinătate.
--

9. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
----------------	---------------------------	-------------------------	------------------------------

10.4 Curs	Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei.	Examen final (tip grila)	70%
10.5 Seminar / laborator	Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate. Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului.	Evaluare pe parcurs a prezentării susținute și încărcate pe Google Classroom.	30%
10.6 Standard minim de performanță			
Îndeplinirea sarcinilor de curs si seminar în proporție de 100%. Nota obținută la seminar, respectiv examen final trebuie să fie minim 5.			

Data completării

Titular de disciplină

Data avizării în departament

Director de departament