

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș - Bolyai
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studiu / Calificarea	Masteratul de Psihologia Resurselor Umane și Sănătate Organizațională

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Diagnoză organizațională (PMR1407)						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. Dr. Oana Cătălina Fodor						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect. Dr. Oana Cătălina Fodor						
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	3	2.6. Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	DS

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					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					4
Examinări					2
Alte activități: cercetare					2
3.7 Total ore studiu individual	108				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite	6				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	
4.2 de competențe	

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none">sală de curs cu cca. 60 de locuri, laptop, videoproiector, materiale fotocopyate, materiale pe suport CD, stație sonorizare
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none">sală de seminar cu cca. 60 de locuri, laptop, videoproiector, materiale fotocopyate, materiale pe suport CD, stație sonorizare, coli de flipchart, markeri

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizarea teoriilor și a dovezilor empirice pentru a face diagnoza problemelor de funcționare a organizațiilor • Descrierea principalelor abordări în teoria organizațiilor • Descrierea principalelor teorii și modele ale proceselor organizaționale • Înțelegerea rolului consultantului organizațional • Dezvoltarea gândirii sistemice • Cultivarea și promovarea criteriilor de deontologie profesională care fundamentează diagnoza organizațională • Cultivarea responsabilității personale în ceea ce privește dezvoltarea profesională în domeniu • Formarea abilităților academice necesare pentru identificarea și formularea ideilor de cercetare
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicarea metodelor de muncă eficientă în propria echipa de lucru • Învățarea colaborativă • Abilități de metaînvățare • Managementul timpului • Gândire critică

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> • Înțelegerea interacțiunilor complexe între sub-sistemele unei organizații și între organizație și mediul extern, precum și a conceptelor de gândire sistemică și abordare multinivelară • Familiarizarea cu conceptele și modelele teoretice de bază care explică funcționarea organizațiilor și implicațiile asupra efectivității acestora • Dobândirea unei grile riguroase și fundamentate științific de analiză a funcționării organizațiilor
7.2 Obiectivele specifice	<p><i>1. Cunoaștere și înțelegere</i> Cunoașterea modelelor teoretice care explică funcționarea organizațiilor; cunoașterea factorilor intra- și extra-organizaționali care influențează principalele outputuri ale organizației (performanță, inovație, satisfacția angajaților etc.), cunoașterea principalelor modele de diagnoză organizațională, cunoașterea principalelor instrumente utilizate în derularea unui proces de diagnoză organizațională etc.</p> <p><i>2. Explicare și interpretare</i> Înțelegerea, recunoașterea și capacitatea de analiză critică a factorilor ce influențează funcționarea organizațiilor;</p> <p><i>3. Instrumental – aplicative</i> Deprinderea unor abilități de diagnosticare a principalelor probleme de funcționare a organizațiilor; dezvoltarea abilităților de proiectare și implementare a instrumentelor de diagnosticare</p> <p><i>4. Atitudinale</i> Adoptarea codului deontologic necesar exercitării rolului de consultant organizațional</p>

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Introducere în diagnoza organizațională Teorii privind funcționarea organizațiilor: Teoria sistemelor deschise	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
2. Instrumente utilizate în procesul de diagnoză organizațională: interviul, chestionarul, focus-grup-ul, observația, analiza documentelor	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
3. Modele utilizate în diagnoza organizațională: Modelul celor 6 cutii (Weisbord, 1978), Modelul diagnozei prin secțiune (Harrison & Shirom, 1999)	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
4. Modele utilizate în diagnoza organizațională: Modelul bazat pe evidențe (McFillen et al., 2013), Modelul Modelul celor 7S McKinsey,	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
5. Diagnoza problemelor ce țin de structura organizațională și a mecanismelor de integrare	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea, dezbateră	
6. Diagnoza problemelor ce țin de designul posturilor de muncă	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
7. Diagnoza problemelor ce țin de leadership	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea, dezbateră	
8. Diagnoza problemelor ce țin de cultura organizațională	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
9. Diagnoza problemelor ce țin de sistemele de recompensare	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
10. Angajamentul și implicarea în muncă a angajaților – metode de diagnoză	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
11. Inovație - metode de diagnoză	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
12. Stres și stare de bine în organizații – metode de diagnoză	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
13. Învățarea la nivel organizațional – metode de diagnoză	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
14. Recapitulare și integrare	Exercițiu de grup, clarificare conceptuală	

Bibliografie *

a. Obligatorie:

- Argyris, C. & Schon, D.A. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc, Philippines
- Buchanan, D., & Huczynski, A. (2015). *Organizational Behaviour. An Introductory Text (8e)*. Pearson United Kingdom
- Block, P. (2011). *Flawless Consulting: A guide to getting your expertise used (3rd edition)*. Jossey-Bass A Wiley Imprint, San Francisco, US
- Harrison, M. I. & Shirom, A., (1999). *Organizational Diagnosis and Assessment*. Sage Publications, Ltd, London,

UK.

Jones, G. (2013). *Organizational Theory, Design and Change* (7th Edition). Pearson Education Inc.

Katz D & Kahn RL. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley, New-York

Moates, N., Armenakis, A., Gregory, B., Albritton, D. and Feild, H. (2005) Achieving content representativeness in organizational diagnosis: use of action groups for successful organizational change, *Action Research*, 3(4), pp. 399–412.

Schein, E. A. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass A Wiley Imprint, San Francisco, US

Schon, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner; How Professionals Think in Action*. Basic Books, Inc., U.S.

b. Recomandată:

* precum și alte surse bibliografice menționate în timpul activităților de curs

8.2 Seminar / laborator/ lucrări practice	Metode de predare	Observații
1. Competențe ale consultantului organizațional	Exemplul demonstrativ, activități de grup, studiu de caz	
1. Interviu ca instrument utilizat în diagnoza organizațională – Aplicații practice	Prezentarea interactivă, exemplul demonstrativ, activități de grup,	
2. Modele utilizate în diagnoza organizațională: Modelul celor 6 cutii (Weisbord, 1978) – Aplicații practice	Activități de grup, sinteza cunoștințelor	
3. Modele utilizate în diagnoza organizațională: Modelul Modelul celor 7S McKinsey – Aplicații practice	Clarificarea conceptuală, descoperirea dirijată, activități de grup	
4. Diagnoza problemelor ce țin de structura organizațională și a mecanismelor de integrare – Aplicații practice	Studiu de caz, descoperirea dirijată, dezbateră	
5. Diagnoza problemelor ce țin de designul posturilor de muncă – Aplicații practice	Activități de grup, descoperirea dirijată,	
6. Diagnoza problemelor ce țin de leadership – Aplicații practice	Activități de grup, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor conversația, exemplul demonstrativ, expunerea,	
7. Diagnoza problemelor ce țin de cultura organizațională – Aplicații practice	Studiu de caz, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	
8. Diagnoza problemelor ce țin de sistemele de recompensare – Aplicații practice	Activități de grup, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	
9. Angajamentul și implicarea în muncă a angajaților – metode de diagnoză – Aplicații practice	Activități de grup, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	
10. Inovație - metode de diagnoză – Aplicații practice	Studiu de caz, dezbateră, sinteza cunoștințelor	
11. Stres și stare de bine în organizații – metode de diagnoză – Aplicații practice	Activități de grup, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	
12. Învățarea la nivel organizațional – metode de diagnoză – Aplicații practice	Activități de grup, conversația, sinteza cunoștințelor	
14. Procesul de diagnoză organizațională - integrare	Activități de grup,	

dezbateră, clarificarea
conceptuală, sinteza
cunoștințelor

Bibliografie obligatorie*:

- Buchanan, D., & Huczynski, A. (2015). Organizational Behaviour. An Introductory Text (8e). Pearson United Kingdom
- Block, P. (2011). Flawless Consulting: A guide to getting your expertise used (3rd edition). Jossey-Bass A Wiley Imprint, San Francisco, US
- Harrison, M. I. & Shirom, A., (1999). Organizational Diagnosis and Assessment. Sage Publications, Ltd, London, UK.
- Jones, G. (2013). Organizational Theory, Design and Change (7th Edition). Pearson Education Inc.

* precum și alte surse bibliografice menționate în timpul activităților de seminar

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

•

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor Gradul de asimilare a limbajului de specialitate Coerența logică	Examen	50%
10.5 Seminar/laborator	Capacitatea de a aplica conceptele și modelele teoretice parcurse în studiul comportamentului uman în context social	Proiect de semestru	30%
	Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor Gradul de asimilare a limbajului de specialitate Coerența logică	Activități aplicative derulate pe parcursul semestrului – evaluare continuă	20%
10.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none">• Capacitatea de a aplica conceptele și modelele teoretice parcurse în diagnoza problemelor de funcționare a organizației• Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor• Gradul de asimilare a limbajului de specialitate• Capacitatea de a formula idei de cercetare• Coerența logică• Condiții pentru promovarea examenului sunt:<ul style="list-style-type: none">- Realizarea a minim 50% din punctaj pentru componenta examen (2.5 puncte din 5)- Punctajul cumulat pe toate componentele disciplinei (examen, proiect, activitate de seminar) să fie cel puțin 4.5 puncte			

Data completării

1.10.2018

Semnătura titularului de curs

Lect. dr. Oana Fodor

Semnătura titularului de seminar

Lect. dr. Oana Fodor

Data avizării în departament

.....

Semnătura directorului de departament

.....