

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 Ciclu 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	Organizational Diagnosis (PME1443)						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. Univ. dr. Petru Curseu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Prof. Univ. dr. Petru Curseu						
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	3	2.6. Tipul de evaluare	E, VP	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					55
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					25
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					28
Tutoriat					10
Examinări					5
Alte activități: cercetare					8
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

<p>C o m p e t e n ț e t r a n s v e r s a l e</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Masterandul poate să identifice modelul de evaluare și diagnoză potrivit explorării și evaluării unui set de caracteristici ale indivizilor, grupurilor, organizațiilor și ale situațiilor organizaționale (1.1.). ● Masterandul poate să identifice și să utilizeze tehnici, metode și instrumente cantitative și/sau calitative potrivite în procesul de evaluare și diagnoză pentru a identifica probleme și a genera soluții în mediul organizațional (1.2.). ● Masterandul poate să elaboreze metode și instrumente validate științific pornind de la literatura de specialitate (teorii, modele, date empirice) pentru a identifica, măsura și evalua caracteristicile indivizilor, grupurilor, organizațiilor și ale situațiilor organizaționale (1.3.). ● Masterandul poate să definească situația complexă sau problemele cu care se confruntă un grup/ departament/ organizație pe baza datelor colectate din mediul organizațional (1.4.). ● Masterandul cunoaște împărțirea pe nivele multiple în cadrul unei organizații (individual, de grup, organizațional și multinivel) și modul în care acestea interacționează pentru a propune și implementa intervenții specifice în vederea creșterii performanței și inovației în organizații (3.1.). ● Masterandul poate să diferențieze și să adopte perspective, abordări și teorii ale complexității organizaționale pentru a informa acțiuni și decizii care susțin performanța în organizații (3.3.).
<p>C o m p e t e n ț e t r a n s v e r s a l e</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Masterandul poate să utilizeze diferite tipuri și canale de comunicare pentru a disemina informații în diferite contexte (1.3.). ● Masterandul poate să elaboreze și să susțină prezentări privind activitatea de muncă, utilizând limbajul adecvat contextului pentru a transmite într-un mod clar și concis informații adaptate interlocutorului (1.4.). ● Masterandul poate să identifice părțile constituente ale unei situații sau probleme complexe din organizații, precum și relațiile dintre acestea pentru a înțelege acele situații sau probleme complexe (2.3.). ● Masterandul poate să faciliteze negocierile dintre mai multe părți cu interese complexe, în vederea atingerii obiectivelor organizaționale și menținerii unor relații profesionale (3.3.). ● Masterandul poate să aplice metode și instrumente de networking pentru a iniția colaborări de muncă eficiente (3.5.). ● Masterandul poate să aplice planul de acțiune elaborat conform obiectivelor setate în vederea formării și dezvoltării competențelor profesionale solicitate de mediului intern și extern al organizațiilor (6.4.).

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

12.09.2023

Semnătura titularului de curs

Prof. Univ. dr. Petru Curseu



Semnătura titularului de seminar

Prof. Univ. dr. Petru Curseu



Data avizării în departament

14.09.2023

Semnătura directorului de departament

.....