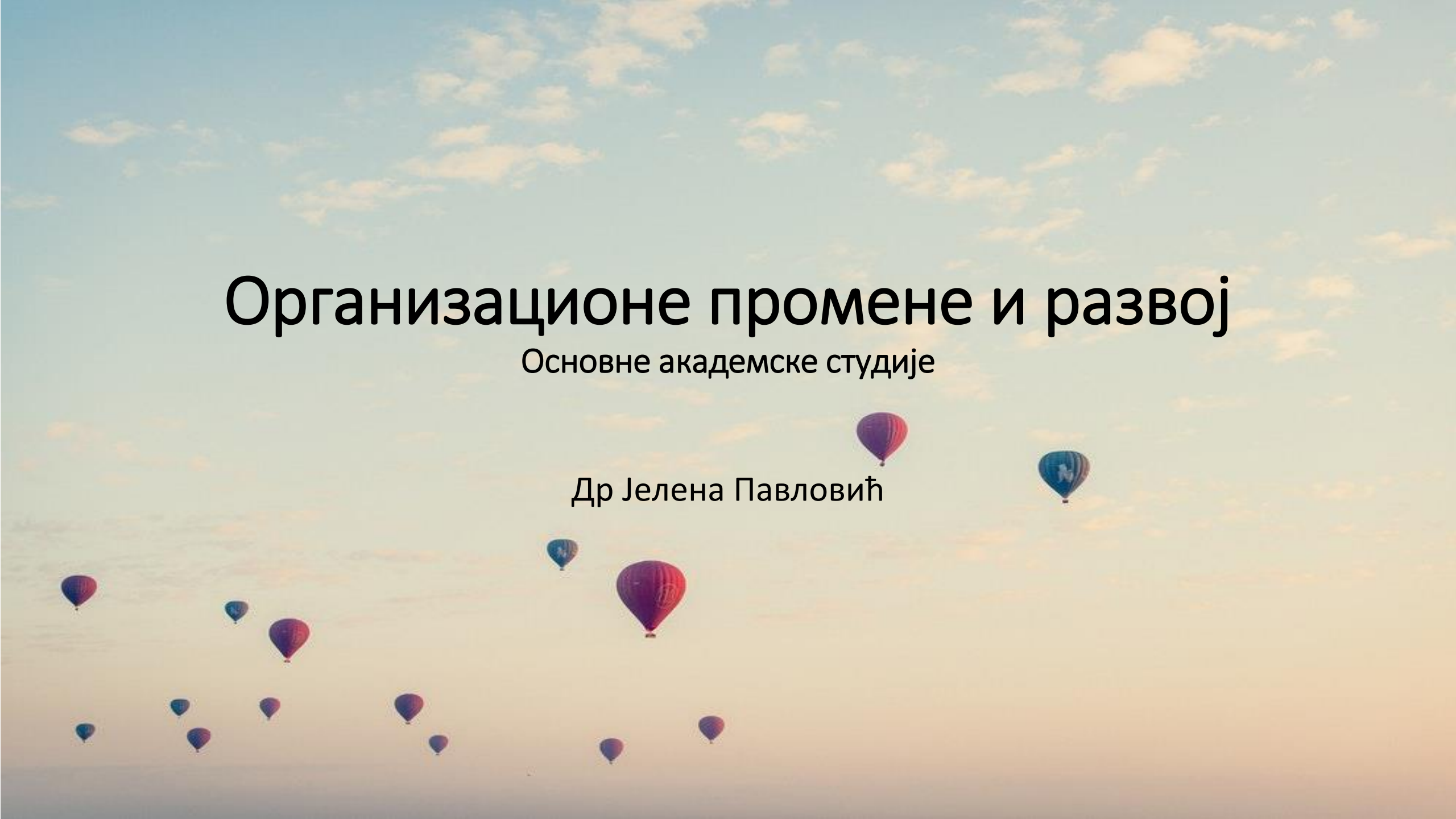


Организационе промене и развој

Основне академске студије

Др Јелена Павловић



Организационе промене и развој

Модул психологије рада

Обавезни предмет

Број бодова: 6.00

Циљ изучавања предмета

Концептуално разумевање процеса организационих промена.

- разумевање психолошких препрека и могућности организационог развоја и развоја запослених;
- идентификовање, дијагностиковање и решавање проблема у области организационих промена и развоја;
- евалуирање примењених решења.

Организационе промене и развој

Предуслови за полагање:

Положени следећи испити:

Основе психологије рада, Управљање каријером, Основи психотерапије и саветовања, Социјална перцепција и интеракција

Облици наставе: Предавања, вежбе и израда самосталног/тимског пројекта

Организациони детаљи

Структура завршне оцене:

- Рад на часу 40%
- Пројектни задатак 20% (тема из области управљања променама – истраживачки нацрт и самостална израда инструмента)
- Писмени испит 40%

Литература : Ђуришић-Бојановић, М.(2015). ***Психологија организационих промена и развоја***. Београд: Институт за психологију, Филозофски факултет у Београду, Центар за примењену психологију Друштва психолога Србије.

Садржај

ПРВИ ДЕО

- Организациони развој као стратешко и психолошко питање
- Теорије организационог развоја и промена

ДРУГИ ДЕО

- Основне стратегије и модели управљања променама
- Тимски рад
- Отпори променама код запослених
- Спремност за промене

ТРЕЋИ ДЕО

- Улога психолога у управљању променама
- Дијагностичке технике за снимање стања
- Избор стратегија управљања променама

Организационе промене и развој у „VUCA” свету



- “Гиг” економија: обављање више послова одједном, „фриленс” као облик рада
- Економија платформи

Дарвинов закон организационог опстанка

$$L \geq E.C.$$

Брзина организационог учења мора бити једнака
или већа од брзине срединских промена

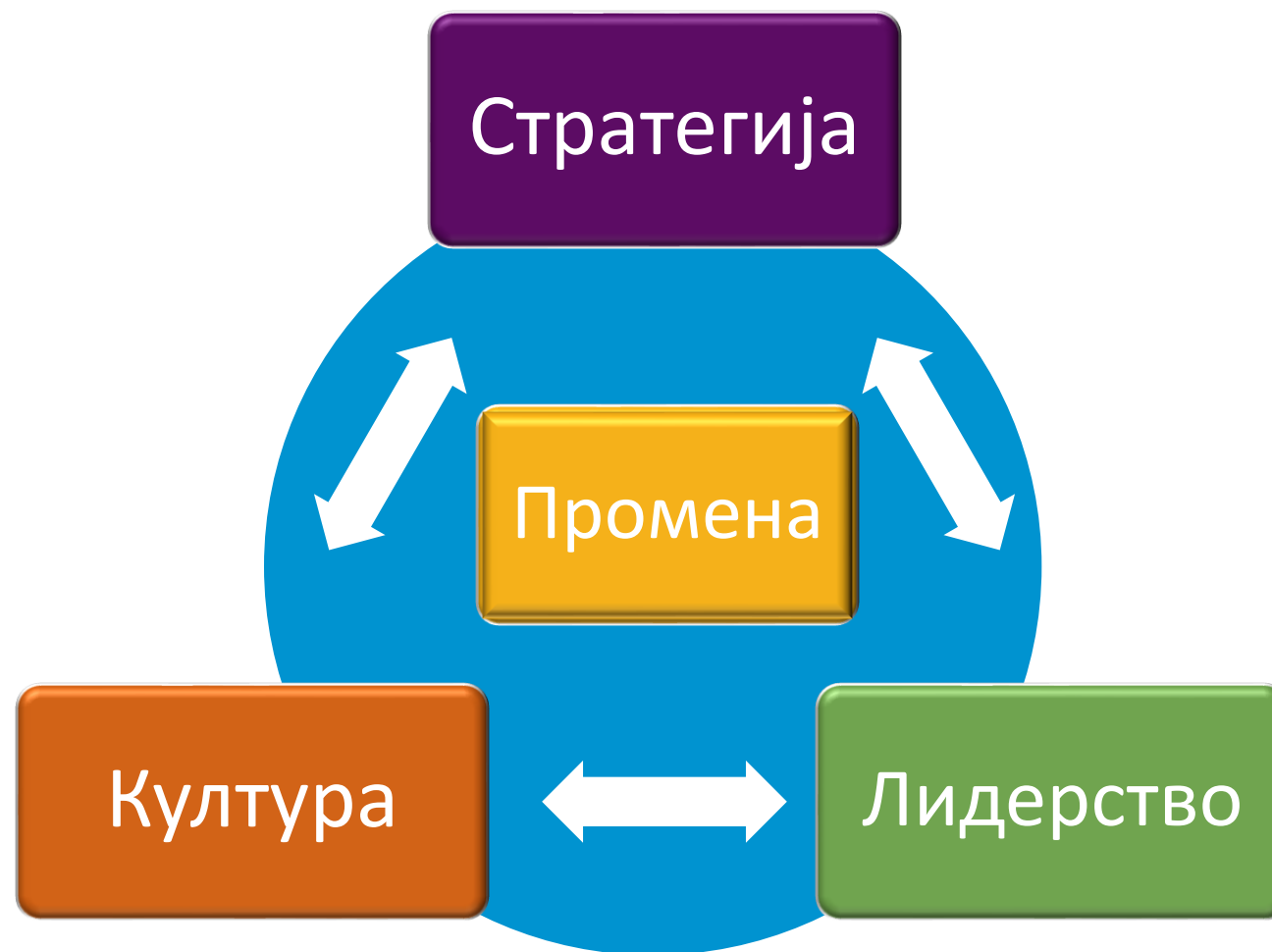
Два нивоа анализе

1. **Макро** приступ: јединица посматрања организација
2. **Микро** приступ: јединица посматрања индивидуални и тимски ниво

Три аспекта анализе

1. **Стратегије** управљања променама
2. **Модели** управљања променама
3. **Улога психолога** у процесу управљања променама





Прва контроверза

Да ли су организационе промене неизбежне?

Организационе промене односе се на промену актуелног стања једне организације у неко друго.

Друга контроверза

Шта се може мењати у организацијама и како?

Зашто програми промена тако често (50-80%) не успевају?

Трећа контроверза

Однос појмова промена – развој.

Четврта контроверза

Организационе рутине и креативност

Пета контроверза

Однос теорије и праксе

Појмови: организациони развој и организационе промене

- Организациони **развој** се дефинише као скуп принципа и техника чији је циљ побољшање продуктивности и добробити запослених.
- Организационе **промене** могу се дефинисати као скуп акција и техника чији је циљ прилагођавање организације захтевима окружења и обезбеђивање одрживог развоја (French et al., 1994).
 - врсте организационих промена:
 - планиране – непланиране
 - еволутивне – револутивне
 - промена као решавање проблема – промена као процес.

Традиционални и нови приступи организационим променама и развоју

Традиционални приступи

- промена као програмиран процес
- „трансформациони“ лидери
- поновно успостављање реса и стабилности
- организација као стабилни ентитет
- континуитет и квалитет
- класична економска теорија
- организација као информационо-процесна машина

Нови приступи

- организација као отворени систем
- лидерство
- неизвесност, двосмисленост, контроверзе
- експериментација и импровизација уместо контроле
- промена као производ дискурса
- организације које креирају знање

Примери организационих промена из стварног живота?

- преузимање компанија
- спајање компанија
- реинжењеринг
- реструктурирање
- промена организационе културе
- ...