

# Psychologia zarządzania

STUDIA PODYPLOMOWE



## Program studiów

**9**

**160**

**10**

**2**

Liczba miesięcy nauki Liczba godzin zajęć Liczba zjazdów Liczba semestrów

### **Psychologia człowieka w środowisku pracy (16 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Moduł wprowadza w psychologiczne podstawy zachowania ludzi w organizacjach. Studenci poznają modele osobowości (Wielka Piątka, Reiss, Scheina), czynniki wpływające na funkcjonowanie w pracy, mechanizmy stresu, sposoby radzenia sobie z obciążeniem oraz mechanizmy regulacji emocji. Omawiane są typowe reakcje pracowników na zadania, presję czy relacje — jak je diagnozować i jak projektować środowisko pracy sprzyjające dobrostanowi.

Uczestnik:

- wyjaśnia psychologiczne mechanizmy funkcjonowania człowieka w pracy (osobowość, emocje, stres),
- rozpoznaje czynniki wpływające na dobrostan pracowników,
- diagnozuje podstawowe cechy osobowości i style funkcjonowania zawodowego,
- analizuje wpływ stresorów na zachowanie pracowników.

### **Psychologia przywództwa i relacji (16 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć: Zajęcia koncentrują się na psychologicznych fundamentach skutecznego przywództwa. Analizowane są style kierowania, budowanie autorytetu, wpływ i zaufanie. Studenci uczą się rozpoznawać motywacje pracowników, pracować z emocjami w relacji lider-zespół oraz budować psychologicznie bezpieczną atmosferę. Moduł obejmuje także wpływ błędów poznawczych i presji sytuacyjnej na decyzje lidera.

Uczestnik:

- opisuje różne style przywództwa i ich podstawy psychologiczne,
- wyjaśnia mechanizmy wpływu, autorytetu i zaufania,
- dobiera styl przywództwa do poziomu kompetencji i motywacji pracowników,
- stosuje techniki budowania relacji i wpływania bez nadużywania władzy,
- rozwija zdolność przywództwa opartego na etyce i odpowiedzialności.

### **Komunikacja i relacje interpersonalne (16 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Ten blok rozwija umiejętności świadomego komunikowania się w warunkach organizacyjnych. Uczestnicy poznają modele komunikacji, metody udzielania informacji zwrotnej, zasady prowadzenia trudnych rozmów oraz techniki budowania relacji. Omawiane są również takie zjawiska jak radzenie sobie ze sprzeciwem, różne style komunikacyjne i wpływ komunikacji niewerbalnej.



Uczestnik:

- wyjaśnia modele komunikacji werbalnej i niewerbalnej,
- prowadzi trudne rozmowy z wykorzystaniem modeli NVC, DESC lub SBI,
- rozpoznaje i przeformułowuje komunikaty eskalujące konflikt,
- buduje relacje w oparciu o empatię, szacunek i uważność.

## **Psychologia motywacji i zaangażowania (8 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Moduł łączy psychologię motywacji z praktycznymi narzędziami HR. Analizowane są motywy działania pracowników, sposoby budowania zaangażowania, psychologiczne konsekwencje systemów premiowych oraz wpływ autonomii i poczucia sensu na efektywność. Uczestnicy diagnozują style motywacyjne i projektują indywidualne strategie wspierające rozwój.

Uczestnik:

- charakteryzuje psychologiczne koncepcje motywacji (SDT, Reiss, Herzberg),
- diagnozuje motywatory indywidualne i dopasowuje strategie motywacyjne,
- projektuje elementy środowiska pracy zwiększające autonomię, sens i zaangażowanie,
- rozumie odpowiedzialność lidera za środowisko motywacyjne zespołu.

## **Psychologia zespołu i dynamika grup (8 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Celem zajęć jest zrozumienie funkcjonowania zespołów, ich mechanizmów, ról grupowych i dynamiki. Omawiane są procesy współpracy, rozwiązywania konfliktów, zapobiegania napięciom oraz budowania norm zespołowych. Uczestnicy uczą się diagnozy funkcjonowania grupy i doboru interwencji wzmacniających efektywność zespołów.

Uczestnik:

- opisuje mechanizmy funkcjonowania zespołów i ról grupowych,
- diagnozuje fazy rozwoju zespołu i potrzebne interwencje lidarskie,
- rozwiązuje konflikty zespołowe, stosując metody psychologiczne,
- wspiera kulturę współpracy, zaufania i odpowiedzialności w zespołach.

## **Psychologia w HR: rekrutacja, ocena, rozwój (16 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Moduł skupia się na procesach personalnych z perspektywy psychologii: rekrutacji, selekcji, oceny i rozwoju kompetencji. Studenci poznają zasady prowadzenia wywiadów behawioralnych, interpretowania wyników testów psychometrycznych, projektowania sesji AC/DC, pracy z oceną 360° i budowania motywujących rozmów rozwojowych.



Uczestnik:

- wyjaśnia podstawy psychometrii i zasady oceny kompetencji,
- prowadzi wywiad behawioralny i interpretuje wyniki testów psychologicznych,
- projektuje proces oceny okresowej w oparciu o modele behawioralne,
- przestrzega zasad etycznych w rekrutacji i rozwoju pracowników.

## **Psychologia zmiany i transformacji (16 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Zajęcia analizują emocjonalny, poznawczy i społeczny wymiar zmiany organizacyjnej. Uczestnicy uczą się przewidywać reakcje pracowników, rozpoznawać fazy przechodzenia przez zmianę, niwelować opór oraz prowadzić komunikację, która wspiera adaptację. Moduł pokazuje, jakie interwencje lider może stosować, aby proces przebiegał łagodnie.

Uczestnik:

- opisuje psychologiczne reakcje pracowników na zmianę,
- identyfikuje fazy zmiany na podstawie modeli ADKAR, Bridges, Kübler-Ross,
- dobiera narzędzia komunikacji i pracy z emocjami w procesie zmiany,
- odpowiedzialnie wspiera ludzi w sytuacjach niepewności i reorganizacji.

## **Kultura organizacyjna i klimat psychologiczny (8 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Celem modułu jest zrozumienie, jak kultura i klimat pracy kształtują zachowania, decyzje i relacje w organizacjach. Studenci poznają modele diagnozy kultury, różnice między kulturą a klimatem oraz metody budowania środowiska, które sprzyja współpracy i innowacjom. Omawiane są też konsekwencje kultury opartej na kontroli lub strachu.

Uczestnik:

- wyjaśnia różnice między kulturą, klimatem i normami organizacyjnymi,
- diagnozuje typ kultury z wykorzystaniem narzędzi (np. OCAI),
- projektuje interwencje poprawiające klimat bezpieczeństwa psychologicznego,
- wykazuje gotowość do budowania kultury zorientowanej na współpracę i dobrostan.

## **Psychologia zdrowia i wellbeing w organizacji (8 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Moduł dotyczy psychologicznego dobrostanu pracowników. Obejmuje diagnozę stresu, wypalenia, odporności psychicznej i zagrożeń zdrowia psychicznego w pracy. Studenci uczą się projektować interwencje wellbeingowe, zarządzać obciążeniem pracowników i wdrażać praktyki wzmacniające regenerację oraz zaangażowanie.



Uczestnik:

- opisuje mechanizmy stresu, wypalenia i odporności psychicznej,
- stosuje metody diagnozy stresu i ryzyka wypalenia,
- projektuje interwencje wellbeingowe oparte na dowodach naukowych,
- promuje zdrowe, zrównoważone podejście do pracy i odpoczynku.

## **Psychologia decyzyjności i myślenia w biznesie (16 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Zajęcia analizują, jak powstają decyzje menedżerskie i jak działają błędy poznawcze. Omawiane są mechanizmy myślenia pod presją, heurystyki, modele ryzyka, oraz sposoby poprawiania jakości decyzji. Moduł uczy metod racjonalizacji podejmowania decyzji i unikania typowych pułapek myślowych.

Uczestnik:

- analizuje błędy poznawcze, heurystyki i mechanizmy myślenia,
- rozpoznaje błędy we własnym procesie decyzyjnym i minimalizuje ich wpływ,
- stosuje techniki poprawiające jakość decyzji pod presją,
- wykazuje odpowiedzialność w podejmowaniu decyzji mających wpływ na ludzi.

## **Psychologia negocjacji i mediacji (8 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Moduł koncentruje się na psychologii konfliktu i negocjacji. Studenci uczą się rozpoznawać style konfliktowe, regulować emocje w rozmowach trudnych, przesuwając negocjacje z poziomu stanowisk na poziom interesów oraz stosować nowoczesne techniki mediacji. Zajęcia zawierają symulacje realnych sytuacji biznesowych.

Uczestnik:

- opisuje psychologiczne uwarunkowania konfliktu i negocjacji,
- dobiera strategie negocjacyjne zależnie od stylu konfliktowego stron,
- prowadzi mediacje w oparciu o model Harvardzki,
- demonstruje postawę bezstronności, empatii i konstruktywności.

## **Etyka i psychologia odpowiedzialności menedżera (8 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Blok obejmuje psychologiczne mechanizmy nadużyć władzy, deformacji moralnych, konsekwencji złego przywództwa i wypaczonych kultur organizacyjnych. Uczestnicy poznają metody budowania odpowiedzialności, przeciwdziałania patologiom i tworzenia środowiska, w którym decyzje podejmowane są z troską o ludzi.



Uczestnik:

- wyjaśnia psychologiczne mechanizmy nadużyć i patologii władzy,
- identyfikuje sytuacje ryzyka etycznego w zarządzaniu ludźmi,
- projektuje standardy etycznego przywództwa,
- kształtuje postawę lidera świadomego wpływu swoich decyzji na ludzi i organizację.

## **Psychologia kreatywności i innowacji (8 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Jak powstają pomysły? Co blokuje kreatywność? Jakie są psychologiczne bariery innowacji? Uczestnicy uczą się metod pracy kreatywnej oraz tego, jak tworzyć warunki sprzyjające innowacyjności.

Uczestnik:

- opisuje procesy psychologiczne leżące u podstaw kreatywności,
- stosuje techniki stymulowania kreatywnego myślenia,
- rozpoznaje bariery psychologiczne hamujące innowacyjność zespołu,
- promuje otwartość, eksperymentowanie i myślenie nieszablonowe.

## **Psychologia różnorodności i inkluzji (8 godz.)**

Zakres koncepcji zajęć:

Moduł omawia uprzedzenia nieświadomione, różnice kulturowe, mikroagresje, budowanie inkluzywnej kultury i zarządzanie różnorodnym zespołem.

- Uczestnik:
- wyjaśnia źródła uprzedzeń i mikroagresji w organizacji,
- identyfikuje nieświadomione biasy i stosuje strategie ich redukcji,
- projektuje działania wspierające inkluzywne środowisko pracy,
- kształtuje postawę szacunku, otwartości i odpowiedzialności społecznej.