

Program studiów podyplomowych Psychologia w biznesie

Nazwa studiów podyplomowych:
Psychologia w Biznesie

Zwięzły opis, ich cel oraz nabywane przez absolwentów kwalifikacje, umiejętności i kompetencje

Celem studiów jest dostarczenie pogłębionej i praktycznej wiedzy z zakresu psychologii oraz ukształtowanie umiejętności zastosowanie jej w szeroko rozumianym biznesie. Zdobywana przez Słuchaczy wiedza, umiejętności i kompetencje obejmują m.in. zagadnienia związane z zarządzaniem, motywowaniem, efektywną komunikacją z otoczeniem rynkowym, komunikacją w zespole, podejmowaniem decyzji, rozpoznawaniem predyspozycji i ograniczeń podmiotowych, rozwiązywaniem problemów indywidualnych, zespołowych oraz organizacyjnych, rozwojem zasobów psychologicznych sprzyjających efektywności w biznesie i zachowaniu dobrostanu własnego oraz pracowników firmy.

Poszczególne przedmioty zostały zaklasyfikowane do czterech modułów:

Moduł I Psychologia biznesu – teoria i praktyka

1. Psychologia efektywności w biznesie
2. Ryzyko i podejmowanie decyzji w biznesie
3. Ekonomia behawioralna w praktyce biznesowej
4. Psychologiczne mechanizmy reklamy i wywierania wpływu
5. Design Thinking – zwinne metody projektowania rozwiązań dla biznesu

Moduł II. Kształtowanie środowiska organizacji w oparciu o wiedzę psychologiczną

1. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi
2. Wprowadzanie zmian organizacyjnych
3. Patologie relacji międzyludzkich w pracy

Moduł III. Psychologiczne umiejętności lidera w biznesie i zarządzaniu

1. Komunikacja leaderska nastawiona na współpracę
2. Egzekwowanie i feedback
3. Motywowanie i delegowanie

4. Coaching kariery
5. Zarządzanie zespołem w oparciu o różnice indywidualne

Moduł IV. Kształtowanie i doskonalenie zasobów psychologicznych

1. Trening asertywności
2. Psychologia konfliktów i negocjacji
3. Zarządzanie swoją energią
4. Trening relaksacyjno - koncentrujący

Studia są adresowane do osób: pełniących funkcje menedżerskie lub przygotowujących się do roli menedżera, prowadzących własną działalność biznesową oraz wszystkich zainteresowanych skutecznym zarządzaniem sobą i innymi w obszarze biznesu.

Zadaniem studiów jest przygotowanie Słuchaczy przede wszystkim do pełnienia ról w środowisku biznesowym związanych z zarządzaniem i rozwojem własnym oraz innych pracowników.

Zdobywana wiedza, umiejętności i kompetencje mogą również stanowić uzupełnienie profesjonalnych zasobów osób pełniących szeroko rozumiane funkcje personalne. (Klasyfikacja Zawodów i Specjalności) Grupa Wielka 2 – SPECJALIŚCI, Grupa duża, 2423 – Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi, zawody: 242303 – Doradca personalny, 242305 – Konsultant do spraw kariery, 121203 – Kierownik działu zarządzania zasobami ludzkimi, 112005 – Dyrektor ds. personalnych, a także 235920 – Trener osobisty, mentor (Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego).

Studia obejmują 192 godziny (wykłady oraz ćwiczenia, treningi i warsztaty), trwają dwa semestry. Zajęcia prowadzone są w formie stacjonarnej i w trybie zjazdów weekendowych (12 zjazdów po 16 godzin dydaktycznych).

Zajęcia prowadzone są przez doświadczonych pracowników Instytutu Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego oraz praktyków funkcjonujących w obszarze biznesu.

Efekty uczenia się

Absolwent studiów podyplomowych Psychologia w Biznesie

Symbol	WIEDZA
W01	Zna psychologiczne koncepcje i teorie odnoszące się do zarządzania współczesnymi organizacjami i kierowania własnym biznesem w kontekście

	wyzwań współczesnego otoczenia rynkowego
W02	Posiada wiedzę pozwalającą na rozumienie zachowań ludzkich i procesów wewnątrz- i międzygrupowych z perspektywy psychologii organizacji, zarządzania, prowadzenia własnego biznesu. Zna i rozumie prawidłowości rządzące zachowaniem się człowieka w organizacji (w odniesieniu do komunikacji, funkcjonowania grup w ramach organizacji, konfliktów i ich rozwiązywania, władzy i kierowania, kultury organizacyjnej, podstaw planowania i podejmowania decyzji)
W03	Posiada wiedzę na temat przebiegu kariery zawodowej z perspektywy wzrostu efektywności ekonomicznej i organizacyjnej
W04	Ma wiedzę na temat motywowania i rozwijania potencjału pracowników, posiada wiedzę na temat tworzenia efektywnych zespołów i kierowania nimi
W05	Zna współczesne zagadnienia środowiska pracy i otoczenia rynkowego; rozumie charakter i kierunek zmian w tym zakresie
W06	Posiada wiedzę na temat zarządzania personelem, zna teorie i koncepcje odnoszące się do rekrutacji, selekcji i rozwoju pracowników
W07	Posiada wiedzę na temat form działań wspierających pracownika na różnych poziomach i etapach kariery w danej organizacji. Ma wiedzę na temat, rozwijania potencjału własnego i pracowników firmy
W08	Rozumie procesy zmiany i kryzysy, pojawiające się w cyklu życia organizacji oraz zachowania ludzi w tym kontekście (zjawiska związane z przyswajaniem innowacji, oporem wobec zmian,) posiada wiedzę na temat patologicznych zjawisk, pojawiających się w organizacjach różnego typu.

Symbol	UMIEJĘTNOŚCI
U01	Potrafi zastosować wiedzę teoretyczną do opisu i wyjaśniania funkcjonowania człowieka w firmie, m.in. w sytuacji podejmowania decyzji; potrafi formułować praktyczne wnioski skutkujące wzrostem efektywności indywidualnej i zespołowej.
U02	Potrafi dokonać kompetentnej analizy predyspozycji pracownika i wymagań stanowiska pracy. Potrafi planować pracę zespołu zgodnie z koncepcją indywidualno – środowiskowego dopasowania pracowników w organizacji.
U03	Potrafi identyfikować problemy i proponować ich rozwiązania w różnych kontekstach sytuacyjnych i organizacyjnych, odnoszących się do: funkcjonowania poszczególnych pracowników, tworzenia efektywnych zespołów, motywowania pracowników, pojawiających się zmian, kryzysów i konfliktów w organizacji.
U04	Potrafi w sposób kreatywny i niestandardowy stawiać cele i zadania dla organizacji biznesowej; zna odpowiednie metody twórczego rozwiązywania problemów i potrafi się nimi posługiwać (generowanie nowych produktów i rozwiązań),
U05	Potrafi efektywnie komunikować się i współpracować w środowisku biznesowym (komunikacja w zespole i z klientami, negocjacje, rozwiązywanie konfliktów).
U06	Potrafi zastosować wiedzę z zakresu psychologii społecznej do kształtowania relacji z otoczeniem organizacji, mając na względzie wizerunek organizacji, charakterystykę produktów i usług. Umie zastosować w praktyce psychologiczne mechanizmy reklamy
U07	Potrafi opracować i wdrożyć systemy motywacyjne w organizacji, zna i stosuje narzędzia wspierające rozwój pracowników. Potrafi posługiwać się metodami wspierającymi work-life balance

Symbol	KOMPETENCJE SPOŁECZNE
K01	Jest gotów do wglądu we własne kompetencje i ograniczenia oraz ma świadomość ich roli dla funkcjonowania indywidualnego i zespołowego
K02	Dostrzega, uznaje i szanuje odmienność światopoglądową i kulturową swoich klientów i współpracowników, zarówno w kontaktach indywidualnych, jak i różnorodnych kontekstach organizacyjnych. Posiada kompetencje komunikacyjne i interpersonalne, mediacyjne i negocjacyjne, pozwalające na pracę zarówno z jednostkami, jak i grupami w zróżnicowanych środowiskach i warunkach społecznych
K03	Cechuje się wysoką postawą etyczną wyrażającą się w nie nadużywaniu technik wpływu społecznego i perswazji w relacji z podwładnymi, współpracownikami, klientami i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym
K04	Ma świadomość złożoności problemów w środowisku biznesowym, związanych z współtworzeniem warunków pracy, zaangażowaniem i stymulowaniem efektywności pracowników oraz organizacji
K05	Ma gotowość do aplikowania zdobytej wiedzy teoretycznej do konkretnych sytuacji zachodzących w danej organizacji
K06	Ma świadomość znaczenia kapitału wiedzy we własnym profesjonalnym rozwoju, wykazuje zainteresowanie poszerzaniem i doskonaleniem swoich psychologicznych kompetencji. Dostrzega problemy, jest zdolny do wychodzenia poza schematyczne, standardowe sposoby interpretacji. zjawisk i rozwiązywanie problemów w odniesieniu do zjawisk z zakresu funkcjonowania człowieka w środowisku pracy

Plan studiów podyplomowych wraz z punktacją ECTS przypisaną do poszczególnych przedmiotów lub modułów przedmiotów

Lp.	Przedmiot	Liczba godzin			Punkty ECTS
		Liczba godzin ogółem	Wykłady	Ćwiczenia warsztaty treningi	
1.	Psychologia efektywności w biznesie	16	8	8	3
2.	Ryzyko i podejmowanie decyzji w biznesie	8	4	4	2
3.	Ekonomia behawioralna w praktyce biznesowej	8	4	4	2
4.	Psychologiczne mechanizmy reklamy i wywierania wpływu	12	8	4	2
5.	Design Thinking – zwinne metody projektowania rozwiązań dla biznesu	8	0	8	1
6.	Zarządzanie Zasobami Ludzkimi	16	8	8	3
7.	Wprowadzanie zmian organizacyjnych	8	4	4	2
8.	Patologie relacji międzyludzkich w pracy	8	4	4	2
9.	Komunikacja leaderska nastawiona na współpracę	16	8	8	2
10.	Egzekwowanie i feedback	16	8	8	2
11.	Motywowanie i delegowanie	16	8	8	2
12.	Coaching kariery	8	4	4	1
13.	Zarządzanie zespołem w oparciu o różnice indywidualne	8	4	4	1
14.	Trening asertywności	8	0	8	1
15.	Psychologia konfliktów i negocjacji	8	4	4	1
16.	Zarządzanie własną energią	8	4	4	1
17.	Trening relaksacyjno - koncentrujący	8	0	8	1
18.	Blok integracyjny – elementy treningu interpersonalnego	4	0	4	1
19.	Metodyka przygotowania projektu końcowego	8	4	4	3
Łącznie		192	84	108	33

Wymiar, zasady i formy odbywania praktyk, jeżeli są przewidziane w planie studiów podyplomowych

Praktyki nie są przewidziane.

Szkolenie BHP, jeżeli jest ono niezbędne dla bezpiecznej realizacji zajęć w ramach studiów podyplomowych

Szkolenie BHP nie jest niezbędne dla bezpiecznej realizacji zajęć w ramach studiów podyplomowych Psychologia w Biznesie

Wskazanie przyporządkowania studiów podyplomowych do dziedziny nauki

Nauki społeczne: Psychologia.

Opis stosowanych metod weryfikacji efektów uczenia się

Podstawą realizacji efektów uczenia się jest uczestnictwo w zajęciach przewidzianych programem studiów (dopuszczalna – usprawiedliwiona – absencja – 15% czasu trwania zajęć dydaktycznych), bieżąca aktywność w trakcie zajęć oraz przygotowanie indywidualnej pracy końcowej (projekt końcowy w obszarze problematyki studiów). Potwierdzanie realizacji efektów kształcenia należy do obowiązków wykładowców poszczególnych przedmiotów. Każdy prowadzący samodzielnie podejmuje decyzję co do jej formy.

Słuchacz przygotowuje pracę końcową oraz prezentuje ją przez komisją.

Praca może podejmować problematykę poruszaną w ramach jednego z czterech bloków programowych:

1. Psychologia biznesu – teoria i praktyka
2. Kształtowanie środowiska organizacji
3. Psychologiczne umiejętności lidera w biznesie i zarządzaniu
4. Kształtowanie i doskonalenie zasobów psychologicznych

W ocenie wysiłków i efektów dydaktycznych słuchaczy studiów podyplomowych stosowana jest następująca skala ocen: bardzo dobry (5), dobry plus (4+), dobry (4), dostateczny plus (3+), dostateczny (3), niedostateczny (2).

Wymagania wstępne dla kandydatów

Warunkiem przyjęcia na studia podyplomowe Psychologia w Biznesie są ukończone studia wyższe (magisterskie lub licencjackie).

Zasady rekrutacji, w tym wykaz wymaganych dokumentów

W procesie rekrutacji kandydaci zobowiązani są do złożenia następujących dokumentów:

1. podanie o przyjęcie na studia podyplomowe
2. kserokopia dyplomu ukończenia studiów wyższych lub jego odpisu wydanego przez uczelnię (oryginał do wglądu)
3. kwestionariusz osobowy

Decyzję o przyjęciu kandydata na studia podyplomowe podejmuje kierownik studiów podyplomowych.