

Psychologia zarządzania

- Kierunek - studia podyplomowe

Tradycyjne 2 semestry Certyfikat **OD PAŹDZIERNIKA**

Opis kierunku

Studia odbywają się w salach dydaktycznych.

W trakcie zjazdów spotkasz się z wykładowcą oraz pozostałymi uczestnikami osobiście. W przypadku decyzji Ministerstwa Edukacji i Nauki o braku możliwości prowadzenia zajęć stacjonarnych, zajęcia dydaktyczne będą prowadzone zdalnie.

Psychologia zarządzania to kierunek niezwykle praktyczny i ciekawy z uwagi na różnorodność tematyczną, warsztatowy charakter zajęć oraz możliwość pogłębienia wiedzy o sobie. Psychologia zarządzania pomaga praktykom w lepszym stopniu wykorzystać swój potencjał oraz rozwinąć kompetencje menedżerskie i interpersonalne.

Studia psychologia zarządzania mają na celu zrozumienie ludzkiego zachowania w kontekście środowiska biznesowego oraz doskonalenie umiejętności zarządzania personelem i organizacją. Poprzez badania psychologiczne, uczysz się identyfikować i rozumieć różnorodność ludzkich motywacji, emocji i zachowań w miejscu pracy. Celem jest również wykorzystanie tej wiedzy do efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi, poprawy komunikacji w organizacji oraz budowania efektywnych zespołów. Uczysz się także stosować techniki motywacyjne, rozwiązywania konfliktów i prowadzenia skutecznych negocjacji. Wreszcie, celem jest promowanie zdrowej i produktywniej kultury organizacyjnej oraz rozwijanie umiejętności przywódczych, które są kluczowe dla sukcesu zarządzania w dzisiejszym świecie biznesu.

Chcesz skorzystać z dofinansowania Bazy Usług Rozwojowych?

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między poznana a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

Sprawdź nasze usługi w BUR: Wyszukiwarka usług - Baza Usług Rozwojowych - PARP

Jeśli nie możesz znaleźć usługi, która Cię interesuje, skontaktuj się z nami, a wprowadzimy ją specjalnie dla Ciebie!

Napisz: rekrutacja-sp@poznan.merito.pl

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ O BUR

W sprawach związanych z rekrutacją (np. ilości dostępnych miejsc czy terminy składania dokumentów) skontaktuj się z naszym biurem rekrutacji, do którego kontakt uzyskasz na dole strony.

Jeśli zainteresował Cię ten kierunek i chcesz dowiedzieć się więcej w kwestiach merytorycznych (np. planu zajęć czy programu studiów) skontaktuj się z nami bezpośrednio - dsp@poznan.merito.pl

Co zyskujesz?

poznasz najnowsze trendy w zarządzaniu ludźmi oraz nabędziesz umiejętności stosowania metod psychologicznych, przydatnych w zarządzaniu zespołem pracowników i wykorzystanie ich w praktyce, zdobędziesz umiejętności niezbędne do efektywnego przywództwa, w tym komunikacji, delegowania zadań i inspirowania innych do osiągnięcia celów,

dzięki zrozumieniu psychologicznych aspektów pracy i motywacji, możesz przyczynić się do budowy pozytywnej kultury organizacyjnej, co może prowadzić do wyższej satysfakcji pracowników i lepszych wyników firmy,

wiedza i umiejętności zdobyte podczas studiów mogą być natychmiast stosowane w praktyce biznesowej, poprawiając efektywność zarządzania w różnych obszarach organizacji.

absolwenci studiów są poszukiwani przez pracodawców ze względu na ich umiejętności interpersonalne i zarządcze, co może prowadzić do lepszych możliwości kariery i awansu zawodowego,

zajęcia prowadzone są w 80% w formie interaktywnej, np. jako trening umiejętności,

uczestnicząc w dwóch modułach masz okazję za dodatkową opłatą podejść do testu i zdobyć dodatkowy certyfikat zagranicznej uczelni Franklin University.

Dla kogo?

Studia adresowane są do osób:

kierujących zespołami pracowników w firmach i przedsiębiorcach, które pragną rozwijać swoje umiejętności przywódcze i zwiększyć własną skuteczność w kierowaniu ludźmi,

które łączą zainteresowania zarządzaniem biznesem z psychologicznym zrozumieniem ludzkiego zachowania,.

pracujących w dziale HR lub związanej z nim branży, które chcą pogłębić swoją wiedzę na temat psychologicznych aspektów zarządzania personelem,

które chcą pracować jako konsultanci biznesowi, pomagając firmom w rozwoju strategii zarządzania personelem i kulturą organizacyjną,

odpowiedzialnych za zarządzanie zespołem w firmie i które chcą lepiej zrozumieć swoich pracowników i efektywniej nimi zarządzać.

Bezpłatne szkolenia

Uczestnikom naszych studiów podyplomowych dajemy możliwość uzyskania dodatkowych umiejętności przez uczestnictwo w bezpłatnych szkoleniach z różnych obszarów, np. psychologii, biznesu, marketingu i nowych technologii.

Szkolenia realizowane są w II semestrze. Szczegółowe informacje przekazywane są przez koordynatora kierunku.

"

Zdecydowałam się wybrać Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu, gdyż zależało mi na tym, aby uzyskać przede wszystkim wiedzę merytoryczną na najwyższym poziomie, a taki poziom reprezentuje ta uczelnia. Dodatkowo, zajęcia prowadzone są w większości przez praktyków, co w połączeniu z formą warsztatową stanowi gwarancję sukcesu jakim jest rozwinięcie własnych umiejętności. Wiedzę zdobytą na studiach podyplomowych na pewno wykorzystam w codziennej pracy.

"

Jolanta Weber

uczestniczka studiów podyplomowych

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między poznana a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

Program studiów

Program studiów podyplomowych na kierunku Psychologia zarządzania.



Liczba miesięcy nauki:
9



Liczba godzin: **168**



Liczba zjazdów: **10**



Liczba semestrów: **2**

Przywództwo i delegowanie zadań - z certyfikatem Franklin University (12 godz.)

Praktyczne metody wzmacniania własnego potencjału przywódczego
Jak budować autorytet
Uwarunkowania oraz źródła autorytetu
Budowanie własnej wiarygodności poprzez tworzenie wizji
Style przewodzenia
Menedżerowie XXI wieku - kim jest szef, jakie są jego zadania i rola
Styl kierowania a umiejętność przekazywania zadań podwładnym
Zorientowanie na pracowników
Zorientowanie na zadanie
Władza i jej źródła
Najważniejsze koncepcje stylów przewodzenia
Skuteczność działań przywódczych
Przywództwo transakcyjne i transformacyjne
Coaching i mentoring

Budowanie efektywnych zespołów (6 godz.)

Warunki efektywnej współpracy
Cechy efektywnego zespołu
Cele budowania zespołu
Zasady tworzenia i działania wysokowydajnych zespołów
Etapy rozwoju zespołu
Dynamika zespołu
Role grupowe
Role i zadania lidera grupy
Rodzaje grup pracowniczych

Organizacja pracy menedżera (8 godz.)

Techniki gospodarowania czasem
Pokonywanie barier psychologicznych w zarządzaniu czasem; „złodzieje czasu”
Planowanie pracy
Ustalanie priorytetów
Diagnoza obecnego stylu pracy
Warunki skutecznej delegacji zadań
Zarządzanie przez cele
Wspólne wyzwanie

Kultura organizacyjna (6 godz.)

Co to jest kultura organizacyjna
Atrybuty i rodzaje kultury organizacyjnej
Oddziaływanie kultury organizacyjnej na społeczność pracowników
Rola wartości w kulturze
Rola misji, wizji, kierownictwa w kształtowaniu kultury organizacyjnej
Pomiar i zmiana kultury organizacyjnej
Co to jest kultura pracy i co się na nią składa
Kodeks etyczny
Manuale organizacyjne

Zarządzanie konfliktem w organizacji (8 godz.)

Rodzaje konfliktów
Geneza konfliktów w zespole pracowniczym
Style rozwiązywania konfliktów
Konstruktywne przewycięzanie sytuacji trudnych
Mediacja menedżera w konfliktach pracowniczych

Negocjacje i mediacje w biznesie (8 godz.)

Znaczenie komunikacji w negocjacjach
Istota i cele negocjacji
Konflikt a negocjacje
Negocjacje dwustronne i wielostronne
Techniki określania interesów obu stron
Strategie negocjacyjne
Rodzaje negocjacji

- Etapy negocjacji
- Przygotowanie do negocjacji
- Metody argumentacji
- Błędy negocjatorów
- Manipulacja i tzw. brudne chwytły
- Techniki i taktyki negocjacyjne
- Nieetyczne zachowania w negocjacjach i sposoby obrony przed nimi
- Impas w negocjacjach
- Etyka w negocjacjach

Zarządzanie zmianą w organizacji (10 godz.)

- Czynniki wymuszające zmianę w organizacji
- Źródła zmian
- Postawa pracowników wobec zmian
- Gotowość do zmian, dynamika zmian
- Wdrażanie zmian
- Przyczyny oporu (wyobrażenia a rzeczywistość)
- Uzyskiwanie pozytywnego nastawienia do zmian
- Zmiana jako rozwój firmy

Jak ocenić potencjał pracownika (6 godz.)

- Co to jest potencjał rozwojowy
- Determinanty oceny potencjału rozwojowego
- Procedura Development Center
- Narzędzia diagnozy potencjału rozwojowego
- Budowanie planów rozwojowych
- Rozwijanie pracowników na co dzień

Rekrutacja i selekcja (8 godz.)

- Etapy procesu rekrutacji i selekcji
- Czego pracodawcy poszukują u kandydata
- Budowanie profilu kandydata
- Ogłoszenie prasowe - jak je czytać
- CV - typy, budowa, przygotowanie, czytanie
- Jak pracodawcy sprawdzają kandydatów
- Wywiad selekcyjny, wstępny i pogłębiony
- Problemy związane z prowadzeniem rozmowy kwalifikacyjnej
- Analiza aplikacji kandydata

Assessment Center
Testy (MBTI, testy osobowości)
Dobór metod pod kątem wymagań stanowiska

Motywowanie siebie i innych (8 godz.)

Indywidualna motywacja pracownika
Promotywacyjne zachowanie się kierownika
Wpływ otoczenia firmy na motywację pracowników
Co motywuje i demotywuje ludzi w organizacji
Motywacja osiągnięć, a efektywność indywidualna i zespołowa
Rozpoznawanie potrzeb i motywów u siebie i podwładnych
Prowadzenie rozmów motywujących

Psychologiczne mechanizmy podejmowania decyzji (4 godz.)

Proces podejmowania decyzji
Wybrane heurystyki decyzyjne
Dobry przywódca – niewłaściwe decyzje
Myślone pułapki prowadzące do złych decyzji
Nasze indywidualne doświadczenie a trafność decyzji
Manipulowanie decyzjami innych

Kształtowanie własnego wizerunku menedżera (8 godz.)

Komunikacja niewerbalna; „tajemnice” tworzenia własnego wizerunku, autoprezentacja
Techniki zwiększania własnej wiarygodności
Budowanie zaufania
Psychologiczne mechanizmy

Techniki prezentacji (8 godz.)

Reguły prezentacji a umiejętności komunikacyjne
Przeżyczenie się do prezentacji
Etapy prezentacji
Prawidłowe zachowanie się
Przygotowanie materiałów wizualnych
Praktyczne scenariusze prezentacyjne
Sterowanie emocjami
Psychologiczne aspekty kontaktu z publicznością

Techniki przemawiania - metody skupiania uwagi - doskonalenie przekazu werbalnego
Panowanie nad stresem

Rozwój osobisty menedżera (10 godz.)

Diagnoza potencjału zawodowego
Typy osobowości i metody rozwoju
Samocena
Samo motywacja
Planowanie celów
Wypalenie zawodowe
Bariery kreatywności
Techniki twórczego myślenia
Grupowe techniki kreatywnego rozwiązywania problemów
Analiza transakcyjna w biznesie

Inteligencja emocjonalna w biznesie (6 godz.)

Rodzaje inteligencji emocjonalnej i ich rozwój w kontekście kariery zawodowej
Rola inteligencji emocjonalnej
Diagnozowanie inteligencji emocjonalnej
Zarządzanie własnymi emocjami
Rozwój empatii - wykorzystywanie inteligencji emocjonalnej w codziennej pracy

Komunikacja w organizacji (8 godz.)

Komunikacja międzyludzka (niewerbalna, werbalna)
Przepływ informacji w organizacji
Precyzyjne formułowanie zadań
Umiejętności precyzyjnego przekazywania informacji zarządczej
Przekazywanie poleceń
Sprzężenie zwrotne jako efektywne narzędzie kontroli
Prowadzenie zebrań i spotkań informacyjnych
Bariery komunikacyjne w organizacji

Asertywność w praktyce (8 godz.)

Radzenie sobie z zachowaniami inwazyjnymi
Konfrontowanie opinii
Wyrażanie próśb i pozytywów

Udzielanie i przyjmowanie krytyki
Wydawanie poleceń
Wyrażanie pochwał
Obrona przed atakiem słownym
Mówienie „nie”

Stres w pracy menedżera (6 godz.)

Techniki radzenia sobie ze stresem
Mechanizmy działania stresu
Indywidualna wrażliwość na stres
Stres motywujący i jego oddziaływanie
Minimalizacja obszarów wywołujących stres
Metody radzenia sobie ze stresem
Zastosowanie technik antystresowych w pracy: wizualizacja, pozytywne myślenie, techniki relaksacyjne

Sztuka perswazji i techniki wywierania wpływu (8 godz.)

Perswazyjne walory mowy ludzkiej
Cele przemówienia perswazyjnego
Argumentacja perswazyjna
Sposoby przekonywania i wywierania wpływu
Radzenie sobie z trudnym rozmówcą
Budowanie konstruktywnych strategii

Zarządzanie zespołem rozproszonym (6 godz.)

Podstawy prawidłowych relacji interpersonalnych
Trafne spostrzeżenie i ocena klienta
Techniki wspomagające prowadzenie trudnych rozmów z klientem
Metody i techniki wywierania wpływu w kontakcie z klientem
Reguły aktywnej sprzedaży
Etapy rozmowy handlowej
Psychologiczny mechanizm powstawania zastrzeżeń

Coaching i mentoring - z certyfikatem Franklin University (8 godz.)

Coaching jako proces i narzędzie menedżerskie
Sześć sposobów na rozpoczęcie coachingu
Opracowywanie programu coachingowego

Umiejętności potrzebne przy skutecznym coachingu
Model GROW; uczestnicy procesu; korzyści coachingu
Różnice pomiędzy coachingiem a mentoringiem
Mentoring formalny i nieformalny
Etapy programu mentoringu
Modele mentoringu

Konsultacje z wykładowcami, praca własna uczestnika (8 godz.)

Konsultacje z wykładowcami, praca własna uczestnika

Forma zaliczenia



test



Projekt menedżerski,
będący propozycją
rozwiązania realnej
sytuacji biznesowej



Obrona projektu

Wykładowcy

Sylwia Michalska

Opiekun merytoryczny kierunku „Psychologia Zarządzania”

Psycholog zarządzania, dyplomowany mediator i coach, akredytowany konsultant metody Insights Discovery. Od 1997 roku zajmuje się oceną kompetencji i potencjału pracowników, opracowuje i wdraża indywidualne projekty rozwojowe, prowadzi warsztaty doskonalące umiejętności handlowe i menedżerskie. Specjalizuje się w zagadnieniach efektywności systemów doskonalenia kadr, projektowania skutecznych systemów motywacyjnych, rekrutacji i selekcji kandydatów na stanowiska różnych szczebli. Posiada bogate doświadczenie w rozwiązywaniu konfliktów organizacyjnych, wykorzystując innowacyjne metody pracy z zespołami. Jest opiekunem merytorycznym i wykładowcą na studiach podyplomowych „Psychologia Zarządzania” na Uniwersytecie WSB Merito w Poznaniu, od wielu lat prowadzi również zajęcia na studiach podyplomowych z zakresu systemów ocen, systemów motywacyjnych oraz innych tematów, związanych z jej wieloletnim doświadczeniem w biznesie.

dr Marcin Żółtak

Doświadczenie zawodowe:

- od 2003 pracuje jako konsultant rozwoju i zmiany organizacyjnej / trener – realizuje projekty doradcze z elementami edukacji, których celem jest diagnoza organizacyjna, projektowanie, wdrożenie i wprowadzenie zmian organizacyjnych. W tym zakresie pracował z ponad 100 organizacjami z 11 branż. Do grona klientów zaliczają się: Aluplast, Bahlsen, Bonduelle, Den Braven East, Kennametal Polska, Scandinavian Tobacco, BIMs PLUS, Eurocash, Grupa Muszkieterów, PEPCO, Piotr i Paweł, Yes Biżuteria, Żabka Polska, Allegro, PSE Info, Raben, BZ WBK Factor, Aparator, GE.

Edukacja i doświadczenie w zakresie dydaktyki:

- 2001 – roczny kurs trenerów biznesu – Transmisja, Kraków
- Uniwersytet WSB Merito – od 2003 roku prowadzę zajęcia na studiach podyplomowych z tematyki związanej z zarządzaniem i organizacją. W części z nich wykorzystywane są elementy myślenia systemowego, „Zarządzanie zmianą w organizacji”, „Kultura organizacyjna”, „Projektowanie systemów organizacyjnych w administracji”
- UE – do 2018 roku prowadziłem zajęcia na studiach MBA, „Myślenie systemowe w zarządzaniu organizacją”, obecnie prowadzę zajęcia: „Budowanie zespołów projektowych”, „Zarządzanie zmianą w realizacji projektów IT”, „Zarządzanie ryzykami w projektach CSR i IT”
- 2007/2010 - kurs terapii systemowej 1 i 2 stopnia WTTS
- 2011 - studia podyplomowe „System thinking - organizational aspects” Open University / University of Bedfordshire
- 2013 - studia podyplomowe „Change management in an organization - a systemic approach” Human Systems Dynamic Institute
- 2015 - Organization and Relationship Systems Coaching Fundamentals – CRR Global

Publikacje:

- MT Biznes – 2021 – “LEarNS - stwórz efektywny system uczenia się w miejscu pracy”
- od 2010 współpracuję z Personel Plus wydawnictwa Wolters Kluwer przygotowując artykuły związane z uczeniem się organizacyjnym, rozwojem, szkoleniami

Inne:

jest autorem metodyki diagnostycznej inBOX, którą wykorzystuje się do ustalenia ograniczeń i ich przyczyn w działaniu organizacji oraz projektowaniu interwencji.

jest autorem metodyki zarządzania zmianami POMOST

jest autorem metodyki LEarNS do zarządzania rozwojem pracowników w organizacji

dr Maria Ochwat

Doktor nauk humanistycznych w dziedzinie nauki o polityce, absolwentka politologii (spec. dziennikarskiej) i kulturoznawstwa (spec. Filmoznawczej - Uniwersytet Śląski w Katowicach), prawa (Uniwersytet Gdański w Gdańsku), Organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej (PWSFTViT w Łodzi), Szkoły Praw Człowieka (Helsinki Fundacja Praw Człowieka w Warszawie), studiów nad pokojem i rozwiązywaniem konfliktów międzynarodowych (Chulalongkorn University w Bangkoku) oraz coachingu (Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu). Studiowała PR na Uniwersytecie Londyńskim. Wykładowca akademicki (zainteresowania badawcze: międzynarodowe stosunki polityczne, protokół dyplomatyczny, wybrane zagadnienia prawne, szeroko pojęta komunikacja społeczna), trener biznesu, coach, specjalista ds. PR i Public Affairs, a wcześniej – dziennikarz prasowy i telewizyjny. Laureatka prestiżowych konkursów krajowych i międzynarodowych. Doświadczenie zawodowe zdobywała w Polsce oraz m.in. Wielkiej Brytanii i Belgii (między innymi w organizacjach międzynarodowych, mediach, działach PR i PA), a także w Tajlandii, Kambodży (głównie w organizacjach międzynarodowych), Hiszpanii, Portugalii, Bułgarii, Estonii, Danii, Irlandii, na Słowacji, Łotwie i we Włoszech (wykłady gościnne na uniwersytetach).

Hanna Arend

Psycholog i filozof, trener rekomendowana przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne, szkoleniowiec, wieloletni wykładowca na kierunkach zarządzania, mediator, terapeutka, sympatyk International Coach Federation Poland Łódź, promotor prac z zakresu psychologii, autorka projektów multimedialnych dla młodzieży Zostać Przedsiębiorczym.

Doświadczenie w prowadzeniu szkoleń biznesowych z tzw. miękkich umiejętności psychologicznych między innymi dla BZ WBK Leasing SA, Jamalex Sp. z o.o., kadry kierowniczej SKOK, pracowników Telekomunikacji Polskiej, pracowników Elektrociepłowni, Zakładów Karnych, kadry kierowniczej oraz pracowników placówek Służb Medycznych, kuratorów sądowych, policji, straży pożarnej, Państwowego Wojewódzkiego Inspektoratu Sanitarnego oraz Powiatowych Inspektoratów Sanitarnych. Współpraca z Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną, Regionalnym Centrum Polityki Społecznej przy Urzędzie Marszałkowskim w Łodzi, Altkom Akademia S.A. w W-wie oraz Fundacją Demokracji Lokalnej. Realizacja projektów współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój: „Doskonalenie Trenerów Wspomagania Oświaty” oraz „Szkolenia i doradztwo dla kadry kierowniczej systemu oświaty”. Nagroda Prezydenta Miasta Łodzi za szczególne osiągnięcia w pracy na rzecz rozwoju łódzkiej oświaty.

Założycielka i długoletnia przewodnicząca Stowarzyszenia Pomocy Psychologicznej „Nadzieja”. Autorka tekstów na www.edukacjafilmowa.pl.

Tomasz Szwed

Tomasz Szwed, pracą rozwojową z ludźmi zajmuje się od 1997 roku. Pedagog z wykształcenia, posiada certyfikat metody Thomas International, ukończył specjalistyczny program szkoleniowy train the trainer z zakresu coachingu i

zarządzania przez coaching (IMPACT POLSKA). Absolwent kursu I i II stopnia terapii skoncentrowanej na rozwiązaniu. Jest autorem korespondencyjnych programów szkoleniowych z zakresu efektywnego uczenia się, negocjacji i motywacji. Współautor podcastu „Z psychologią zarządzania na TY”.

Prowadzi szkolenia i work shopy z zakresu doskonalenia umiejętności menedżerskich, rozwoju osobistego i rozwoju zespołów. Współpracował lub współpracuje m.in. z: mBank, Ikea Industry, Allegro, Wunderman Thompson i innymi organizacjami biznesowymi i administracją państwową. Od wielu lat współpracuje z Uniwersytetem WSB Merito w Poznaniu, gdzie jest autorem programu i konsultantem merytorycznym podyplomowych studiów coachingu. W ramach studiów Master of Business Administration prowadzi moduł efektywności osobistej „Odkryj swój potencjał”. Zajmuje się konsultacjami indywidualnymi, coachingiem i pomocą psychologiczną (terapia skoncentrowana na rozwiązaniu). Członek stowarzyszenia terapeutów TSR

Sebastian Drobczyński

Ekspert ds. wizerunku i komunikacji kryzysowej Praktyk z ponad 20-letnim doświadczeniem w obszarze kreowania wizerunku osób, firm, podmiotów państwowych i samorządowych oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Prowadzi skuteczne kampanie wizerunkowe, media relations, rozwiązuje sytuacje kryzysowe. Autor książek i artykułów. Twórca kampanii wizerunkowych, informacyjno-promocyjnych dla firm, partii politycznych i podmiotów samorządowych. Konsultant i ekspert zewnętrzny firm, organizacji, PES, instytucji samorządowych w obszarze tworzenia strategii wizerunkowych, rozwoju kapitału ludzkiego oraz rozwiązywania sytuacji kryzysowych. Doradca partii politycznych i polityków. Jako wykładowca akademicki i praktyk prowadzi zajęcia z uczestnikami studiów podyplomowych między innymi dla takich uczelni jak: Collegium Da Vinci (dawna: Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa w Poznaniu), SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny, Uniwersytet WSB Merito, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu. Autor programu i kierownik merytoryczny Studiów Podyplomowych Kreowanie wizerunku na SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Poznaniu. Komentator wydarzeń dla mediów, w tym między innymi: Polsat News, TVN24, TVP S.A., Onet, WirtualneMedia, WTK (Wielkopolska Telewizja Kablowa), Press.pl, Radio Poznań, Radio Szczecin, Halo Radio, Radio Zet, Radio RMF, Gazeta Pomorska, Gazeta Wyborcza, Głos Wielkopolski, Newsweek Polska, Press, Rzeczpospolita.

Małgorzata Mrug

Trener biznesu, coach ICC, konsultant biznesowy, konsultant kryzysowy, asesor, facylitator, mentor, współautorka aplikacji i serwisu MójTrener.edu. Od 22 lat aktywna zawodowo. 13 lat na stanowiskach menedżerskich. Swoje doświadczenie czerpie z bardzo różnych branż i kultur organizacyjnych, począwszy od jednej z największych korporacji spożywczych, po prywatną firmę telekomunikacyjną sektora MŚP. W badaniu kompetencji menedżerskich otrzymała wynik o 26% wyższy od średniej. Specjalizuje się w zagadnieniach praktyki menedżerskiej, zarządzania ludźmi, psychologicznych aspektów relacji interpersonalnych i efektywności osobistej oraz negocjacji. Absolwentka Wydziału Nauk Społecznych na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Posiada uprawnienia

pedagogiczne do kształcenia w zakresie wiedzy o społeczeństwie i przedsiębiorczości. Podyplomowo wykształcona w zakresie psychologii zarządzania, mediacji i negocjacji oraz zarządzania wartością klienta. Ukończyła Akademię Trenera w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu (obecnie Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu). Certyfikowany coach ICC. Akredytowany konsultant Insights Discovery, Insights Navigator, Discovery Full Circle, Extended DISC oraz TTI Success Insights. Trener zarządzania projektami w metodyce TenStep™.

Magdalena Serafin

Magdalena Serafin - absolwentka psychologii na Uniwersytecie im Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz studiów podyplomowych z zakresu zarządzania kadrami na Uniwersytecie Ekonomicznym w Wrocławiu. Od 2001 roku prowadzi własną działalność doradczo-szkoleniową Sensapro. Opracowuje i wdraża indywidualne projekty rozwojowe, prowadzi szkolenia, warsztaty i wykłady doskonalące umiejętności menedżerskie, interpersonalne i handlowe. Praktyczne doświadczenia są wynikiem wieloletniej współpracy z firmami i instytucjami oraz z wyższymi uczelniami. W swojej pracy łączy wiedzę psychologiczną z naukami o zarządzaniu. Posiada doświadczenie praktyczne w doradztwie HR. Zajmuje się pomiarem kompetencji pracowników, projektowaniem i wdrażaniem systemów motywacyjnych, oceną satysfakcji w pracy, zarządzaniem talentami w organizacji.

Special promotion for candidates.

Nie czekaj, zapisz się online. Pierwsi korzystają najczęściej!

Zapisując się do 31 lipca, zyskujesz 800 zł, dzięki:

400 zł zniżki w czesnym rozliczanej przez cały okres studiów, proporcjonalnie do wybranego systemu ratalnego,

400 zł dzięki zwolnieniu z opłaty wpisowej.

Do 31 lipca
czesne już od
207 zł ~~230 zł~~
miesięcznie

Ceny dla kandydatów

Studia to inwestycja, która się zwraca

Na Uniwersytecie WSB Merito szanujemy Twój czas i pieniądze, dlatego o finansach mówimy otwarcie. Nie mnożymy dodatkowych opłat, nie przemycamy małym druczkiem ukrytych kosztów. U nas wiesz dokładnie, za co płacisz.

Studia podyplomowe to inwestycja, która zwraca się już w ich trakcie, w postaci nowych umiejętności i kontaktów, które owocują w biznesie. Wybierz studia podyplomowe i przekonaj się na własnym przykładzie, jak inwestować w siebie, aby czerpać z tego korzyści teraz i w przyszłości.

Baza Usług Rozwojowych

BUR - Chcesz skorzystać z dofinansowania Bazy Usług Rozwojowych?

Sprawdź nasze usługi w BUR: [Wyszukiwarka usług - Baza Usług Rozwojowych - PARP](#)

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ O BUR

Niestacjonarne - Gwarantowane czesne stałe

	Rok nauki	Czesne
1 rata	1 rok	6150 zł 6550-zł

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między poznana a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

	Rok nauki	Czesne
2 raty	1 rok	3175 zł 3375 zł

	Rok nauki	Czesne
10 rat	1 rok	655 zł 695 zł

	Rok nauki	Czesne
12 rat	1 rok	556 zł 590 zł

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między poznan a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

Ceny dla absolwentów WSB i WSB Merito

Niestacjonarne - Gwarantowane czesne stałe

	Rok nauki	Czesne
1 rata	1 rok	5950 zł 6550 zł

	Rok nauki	Czesne
2 raty	1 rok	3075 zł 3375 zł

	Rok nauki	Czesne
10 rat	1 rok	635 zł 695 zł

	Rok nauki	Czesne
12 rat	1 rok	540 zł 590 zł

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między poznaniem a studentem zawierana jest w formie pisemnej.