

# HR Biznes Partner

Forma studiów: Niestacjonarne

Sposób realizacji studiów: Tradycyjne

POZNAŃ 2 semestry DOFINANSOWANE

## Program studiów

Program studiów podyplomowych na kierunku HR Biznes Partner.



Liczba miesięcy nauki: **9**



Liczba godzin: **174**



Liczba zjazdów: **11**



Liczba semestrów: **2**

### Spotkanie organizacyjno – integracyjne (3 godz.)

Spotkanie organizacyjno – integracyjne

### HR Biznes Partner – kluczowa rola w organizacji ukierunkowanej na przyszłość (8 godz.)

- Megatrendy wpływające na HR
- Kluczowe wyzwania dla HR
- Funkcje, rola i zadania HR Biznes Partnera
- Kompetencje HR Biznes Partnera

### Budowanie strategii personalnej wspierającej strategię firmy (16 godz.)

Strategia firmy a strategia personalna:

- myślenie strategiczne – model STO
- kulturowe uwarunkowania wdrażania strategii

Cykl strategiczny

- faza przygotowawcza i analityczna
- opracowanie kierunków zmian strategicznych
- 

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 a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- analiza różnicy operacyjnej
- opracowanie celów - Zrównoważona Karta Wyników (Balance Score-Card)
- mapa strategii – wprowadzenie

#### Cztery obszary kształtowania strategii ZZL

- B20 – funkcje i procedury zarządzania zasobami ludzkimi
- wskaźniki efektywności zarządzania zasobami ludzkimi w strategii
- mapa strategii – opracowanie
- opracowanie zmian w zakresie realizacji funkcji zarządzania zasobami ludzkimi

#### Wdrożenie strategii

- synchronizacja aktywności strategicznych
- kontrola i wdrażanie zmian strategicznych
- strategia jako zmiana
- ograniczenia w realizacji strategii

#### **Analiza transakcyjna jako koncepcja wspierająca rozwój organizacji, liderów, pracowników (8 godz.)**

- Filozofia i założenia koncepcji AT
- Kontrakt
- Stany JA, style komunikacyjne
- Znaki rozpoznania i głody
- Sposoby strukturalizacji czasu

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 a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- Zastosowanie analizy transakcyjnej w praktyce

#### **Cykl zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji (6 godz.)**

- Poziomy zarządzania zasobami ludzkimi
- Funkcje personalne
- Konstrukcja funkcji personalnej
- Charakterystyka wybranych funkcji personalnych

#### **Diagnoza systemu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji (16 godz.)**

- Obszary podlegający diagnozie
- Narzędzia wykorzystywane w diagnozie
- Role zaangażowane w diagnozę
- Planowanie i organizacja procesu diagnozy
- Wdrożenie diagnozy
- Prezentacja wyników diagnozy

#### **HR Biznes Partner jako Agent zmian - rozwój i zmiana organizacji (12 godz.)**

- Zjawisko zmiany – definicja i etapy zmiany
- Emocje w zmianie
- Zarządzanie zmianą w organizacji – kluczowe obszary zmian w kontekście HR

## Rola HR BP w zmianie

- uzadanie planowanych zmian
- komunikacja zmian
- wsparcie przy przeprowadzaniu zmian
- Narzędzia w procesie zmian
- Przeszkody we wdrażaniu zmian, kluczowe zagrożenia powodzenia zmiany
- Warunki brzegowe powodzenia we wdrożeniu zmiany

## Zarządzanie projektami HR (8 godz.)

- Czym jest projekt? – cechy projektu
- Parametry projektu
- Zadania Kierownika Projektu
- Cykl życia projektów
- Karta projektu

Kroki efektywnego zarządzania projektem HR w praktyce uzasadnienie, cel projektu, interesariusze, kryteria sukcesu, zakres projektu, odpowiedzialność, harmonogram, kamienie milowe, budżet projektu, ryzyko, wsparcie, monitoring

- Zasady efektywnych spotkań projektowych

- Kluczowe czynniki sukcesu projektu
- Kluczowe problemy związane z projektami

### **Budowanie zaangażowania pracowników (8 godz.)**

- Podstawa zaangażowania
- Biznesowe uzasadnienie zaangażowania pracowników, parametry oceny
- Wyjaśnienie podstaw zaangażowania - cele organizacji, wartości, oczekiwania wobec pracowników
- Rola wybranych funkcji personalnych w budowaniu zaangażowania, rekrutacji i selekcji, adaptacji, rozwoju
- Zespoły i ich rola w procesie budowania zaangażowania
- Wpływ przełożonego na zaangażowanie pracowników
- Angażowanie interesariuszy - identyfikowanie kluczowych relacji i obszarów zaangażowania
- Badanie obecnego stanu zaangażowania, zbieranie danych, wykorzystywane narzędzia
- Zaangażowana organizacja, zaangażowany pracownik

### **Osobista efektywność HR Biznes Partnera w oparciu o model Insights Discovery (16 godz.)**

#### Indywidualny Profil insights Discovery

- Zrozumienie siebie i innych - kluczem budowania relacji z innymi oraz kluczem do efektywnej współpracy.
- Siła percepcji – podstawa trudności w budowaniu relacji
- Energie kolorystyczne (style poznawcze) jakie mamy do dyspozycji na co dzień (Ognisty czerwony, Słoneczny żółty, Kojący zielony, Chłodny niebieski)
-

- Preferencje jungowskie (preferencje poznawcze)
- Postawy: Introwersja i Ekstrawersja – czyli sposób, w jaki ukierunkowujemy i wyrażamy swoją energię  
Funkcje racjonalne: Myślenie i Uczucia – czyli w jaki sposób oceniamy i podejmujemy decyzje
- Funkcje racjonalne: Myślenie i Uczucia - czyli w jaki sposób oceniamy i podejmujemy decyzje
- Funkcje irracjonalne: Doznania i Intuicja – czyli w jaki sposób przyjmujemy i przetwarzamy informacje, jak postrzegamy rzeczywistość
- Wprowadzenie do typów Insights Discovery®
- Rozpoznawanie stylów innych osób z otoczenia, osób z którymi współpracujemy
- Odczytywanie wskazówek płynących z zachowania
- Rozpoznawanie symptomów stresu
- Z kim współpracuję? Adaptacja
- Interpretacja Indywidualnego profilu Insights Discovery®
- Korzyści z wdrożenia modelu Insights Discovery w organizacji

### **Kształtowanie własnego wizerunku jako HR Business Partner (6 godz.)**

- Wizerunek człowieka jako narzędzie komunikacji z otoczeniem
- Wizerunek a własny styl
- Autoprezentacja jako świadome manipulowanie wrażeniem
- Wizerunek a komunikacja niewerbalna

- Zasady kreowania zaufania
- Wybrane techniki wywierania wpływu na innych

### **Trudne chwile w roli HR Biznes Partnera (12 godz.)**

- Postawy, jakie przyjmujemy w życiu vs. asertywność
- Czym asertywność jest, a czym nie jest
- Trening umiejętności asertywnych w sytuacjach trudnych
- Moja mapa asertywności
- Pięć poziomów konfliktu
- Style reagowania na konflikt wg modelu osobowościowego
- Mediacja pracownicza, jako metoda rozwiązywania konfliktów

### **Coaching w warsztacie HR Biznes Partnera (12 godz.)**

- Istota coachingu, cechy charakterystyczne, różnice między różnymi technikami pracy z ludźmi
- Wdrażanie coachingu w organizacji / rola HRBP
- Warunki funkcjonowania coachingu w organizacji
- Błędy i czynniki sukcesu wdrażenia coachingu w organizacji
- Coaching w pracy HRBP
- Struktura rozmowy coachingowej

- Budowanie celu
- Zastosowanie wybranych narzędzi coachingowych
- Zademonstrowanie sesji coachingowej

### **Lean Management w optymalizacji procesów HR (8 godz.)**

- Główne koncepcje Lean
- Szacunek dla ludzi i praca zespołowa jako warunki niezbędne do wdrożenia Lean
- Praca standardowa, zasady, dokumentacja, utrzymanie
- Mapy procesów. Tworzenie wielowymiarowej mapy procesu
- Śledzenie przepływu zadań za pomocą tablicy Kanban
- Optymalizacja procesów w wybranych funkcjach personalnych

### **Istotne elementy prawa pracy w warsztacie HR Biznes Partnera (16 godz.)**

- Kluczowe sprawy z pracownikami
- Umowy o pracę a inne podstawy prawne zatrudnienia
- Cechy stosunku pracy i elementu organizacji zakładu pracy
- Problematyka poszanowania dóbr osobistych pracownika
- Forma i treść umowy o pracę oraz rodzaje umów o pracę
- Ustanie stosunku pracy
- Wybrane zagadnienia czasu pracy
- Kluczowe sprawy ze związkami zawodowymi
- Kompetencje organizacji związkowych
- Ochrona działaczy związkowych



- Niezwiązkowe formy reprezentowania pracowników
- Praktyka konstruowania i zawierania umów w obszarze doradztwa i szkoleń
- Unijne rozwiązania w obszarze prawa pracy

### **HRBP – budowanie pozycji i roli w organizacji we współpracy z zarządem (6 godz.)**

- Dlaczego zarząd nie kupuje HR?
- HR na poziomie operacyjnym, taktycznym i strategicznym
- Warunki uzyskania pozycji strategicznej
- Dlaczego tak trudno rozpocząć współpracę z zarządem
- Założenia wymagań dotyczące współpracy strategicznej
- Budowanie roli na poziomie strategicznym i współpracy z zarządem – warunki
- Kluczowe wymagania
- Znajomość organizacji – poznawanie działania obszarów merytorycznych
- Działanie na poziomie minimum taktycznym – HRBP jako partner w działaniu
- Współdziałanie z pracownikami i kadrą kierowniczą
- Diagnostyczna rola HR
- Budowanie roli w praktyce – od czego zacząć
- Kompetencje potrzebne do współdziałania na poziomie strategicznym i taktycznym
- Realizacja doradztwa i projektów
- Od diagnozy do realizacji
- Budowanie kontaktu i kontraktu



- Analiza własnych kompetencji
- Wybór obszaru (Przygotowanie, Kontrakt z Zarządem, Diagnoza wstępna, Rozpoczęcie)

#### **Sztuczna inteligencja w rozwiązaniach HR (4 godz.)**

- Przegląd dostępnych narzędzi i możliwości zastosowania AI w obszarze HR
- Automatyzacja procesów HR
- Szanse i zagrożenia związane ze sztuczną inteligencją

#### **Spotkanie ze specjalistami HR (4 godz.)**

- case study

#### **Seminarium (8 godz.)**

- Konsultacje projektowe

#### **Forma zaliczenia**



Praktyczny projekt grupowy



Indywidualne zadanie rozwojowe związane z rolą HRBP



Egzamin końcowy połączony z obroną projektu

<https://www.merito.pl/poznan/studia-i-szkolenia/studia-podyplomowe/kierunki/hr-biznes-partner>