

Zarządzanie zasobami ludzkimi: specjalista ds. HR

- Kierunek - studia podyplomowe

Tradycyjne 2 semestry DOFINANSOWANE W PARTNERSTWIE 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.

Bogactwem każdej organizacji są zatrudnieni w niej ludzie. Umiejętne tworzenie zespołu poprzez rzetelną rekrutację, wykorzystywanie potencjału pracowników, budowanie ścieżek kariery wyróżniających się specjalistów, motywowanie i dobór szkoleń odpowiadający realnym potrzebom zatrudnionych to narzędzia, dzięki którym przedsiębiorstwa odnoszą sukces. Dziś organizacje dostrzegają potrzebę zarządzania potencjałem pracowników, a zatem samym potrzebują specjalistów, którzy będą przygotowywać rozwiązania wspierające biznes poprzez skuteczne zarządzanie zasobami ludzkimi, talentami oraz budowaniem zaangażowania i satysfakcji z pracy.

Celem studiów jest przekazanie uczestnikom kluczowej wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, oraz stworzenie możliwości do zdobycia praktycznych umiejętności, potrzebnych w roli specjalisty HR.

Chcesz skorzystać z dofinansowania Bazy Usług Rozwojowych?

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!

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 poznaną a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

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?

- Będziesz świadomy współczesnych wyzwań jakimi są globalizacja, informatyzacja, cyfryzacja oraz nowoczesne trendy, co pozwoli Tobie lepiej radzić sobie w dynamicznym środowisku biznesowym.
- Rozwiniesz kluczowe fachowe kompetencje, które pozwolą Tobie sprawnie objąć stanowisko w strukturze działu personalnego np. projektowanie i wdrażanie modeli kompetencyjnych, tworzenia opisów stanowisk, diagnozowania potrzeb rozwojowych pracowników oraz opracowywania systemów ocen pracowników i systemów wynagrodzeń.
- Zdobędziesz umiejętności w zakresie funkcji personalnych i cyklu zarządzania zasobami ludzkimi, takich jak rekrutacja, utrzymanie, motywowanie pracowników oraz rozwój kompetencji.
- Rozpoznasz jakie uwarunkowania mają wpływ na zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji.
- Rozwiniesz zdolności komunikacyjne, asertywność, zdolności do współpracy oraz zrozumiesz rolę komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w organizacji.
- Nauczysz się używać narzędzi wspierających biznes wykorzystywanych w procesie zarządzania zasobami ludzkimi, np. wykorzystanie narzędzi controllingu, audytu zasobów ludzkich
- Będziesz umiał zdiagnozować potrzeby rozwojowe pracowników, projektować programy rozwojowe, zarządzać procesem szkoleniowym oraz promować ciągłe uczenie się w organizacji.
- Dowiesz się jak funkcjonalność poszczególnych funkcji personalnych przekłada się na efektywność organizacji.
- Poznasz działania sprzyjające budowaniu zaangażowania i satysfakcji z pracy.
- Rozwiniesz kluczowe umiejętności interpersonalne niezbędne w roli Specjalisty HR.
- Znajomość możliwości zastosowania technologii, takich jak sztuczna inteligencja i automatyzacja procesów, w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Dla kogo?

- Osób zainteresowanych zdobyciem nowego zawodu - specjalisty HR.
- Pracowników działów kadr i płac / działów personalnych chcących rozwinąć kompetencje w zakresie „miękkiego” HR.
- Osób zainteresowanych zdobyciem kompetencji umożliwiających na objęcie stanowiska związanego z HR w strukturach firmy.
- Menedżerów, właścicieli małych firm, którzy nie mają możliwości korzystania ze wsparcia specjalistów HR.

Korzyści?

- Zajęcia prowadzone są przez doświadczonych praktyków HR, w formie warsztatów
- Podczas zajęć najważniejsza jest strona praktyczna omawianych metod, narzędzi na realnych przykładach ich zastosowania oraz projektowanie wybranych narzędzi HR, które wspierają biznes
- Nauczysz się jak zaprojektować odpowiednie narzędzia wspierające biznes wykorzystywane w procesie zarządzania zasobami ludzkimi
- Dowiesz się jak funkcjonalność poszczególnych funkcji personalnych przekłada się na efektywność organizacji

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.

Program studiów

Program studiów podyplomowych na kierunku Zarządzanie zasobami ludzkimi – specjalizacja: specjalista ds. HR



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 poznanym a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

Spotkanie organizacyjno-integracyjne (2 godz.)

Spotkanie organizacyjno-integracyjne

Trendy mające wpływ na zarządzanie zasobami ludzkimi (6 godz.)

- Globalizacja, era informacji, cyfryzacji, innowacyjność, trendy w zarządzaniu, „Agile Leadership”, czynniki demograficzne, rynek pracy

- Uwarunkowania wewnętrzne – strategia organizacji, kultura organizacyjna, komunikacja wewnętrzna, jakość zarządzania, przywództwo

Rola i organizacja zarządzania zasobami ludzkimi w nowoczesnej organizacji – przegląd i powiązanie funkcji personalny (8 godz.)

- Cechy zarządzania zasobami ludzkimi

- Funkcje personalne, cykl zarządzania zasobami ludzkimi
 - o Przyciąganie pracowników do pracy w organizacji
- o Utrzymanie pracowników w organizacji
 - o Pobudzanie pracowników do osiągnięcia dobrych efektów pracy
 - o Pobudzanie pracowników do ciągłego uczenia się

- Poziomy zarządzania zasobami ludzkimi

- Modele polityki personalnej

- Systemowe zarządzanie zasobami ludzkimi

- Podmioty zaangażowane w zarządzanie zasobami ludzkimi

-

- Kompetencje specjalisty HR

Zarządzanie kompetencjami w organizacji (8 godz.)

- Istota kompetencji i ich rodzaje
- Identyfikacja i opis kompetencji, poziomy, skale kompetencji
- Cele systemu zarządzania kompetencjami
- Projektowanie i wdrażanie modeli kompetencyjnych w organizacji
- Powiązanie kompetencji z innymi funkcjami personalnymi

Modelowanie stanowiska pracy - opisy i profile stanowisk (8 godz.)

- Etapy tworzenia opisów stanowisk
- Analiza pracy lub/ i analiza procesów
- Określenie celu stanowiska pracy
- Zdefiniowanie głównych zadań i odpowiedzialności na poszczególnych stanowiskach (profil zadaniowy)
- Określenie wymagań kompetencyjnych (profil kompetencyjny)
- Umieszczenie stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej (zależność służbowa, plany następstw)
- Praktyczne wykorzystanie opisów stanowisk

Profesjonalna rekrutacja i selekcja pracowników (12 godz.)

- Interesariusze, kompetencje, złożoność procesu rekrutacji i selekcji pracowników
- Skuteczność i efektywność procesu rekrutacji i selekcji pracowników
- Metody i narzędzia rekrutacji pracowników na złożonym, zmiennym rynku pracy
- Zróżnicowane, adekwatne metody i narzędzia selekcji
- Trening wybranych, kluczowych metod selekcji
- Assessment Center – założenia i projektowanie
- Błędy w procesie rekrutacji i selekcji kadr

Efektywna adaptacja nowo zatrudnionych pracowników (8 godz.)

- Dlaczego zadbanie o adaptację nowo zatrudnionych pracowników jest ważne dla organizacji?
- Przebieg procesu adaptacyjnego
- Wielowymiarowość procesu adaptacyjnego
- Kluczowe role i ich zadania w procesie adaptacji

- Program wdrożenia nowego pracownika
- Skutki błędów w procesie adaptacji nowo zatrudnionych pracowników

Rozwój pracowników i organizacji (12 godz.)

- Cele rozwoju zawodowego zasobów ludzkich w organizacji
- Modele zarządzania rozwojem zasobów ludzkich
- Diagnozowanie potrzeb rozwojowych pracowników
- Zróżnicowane metody rozwoju pracowników, zalety i wady, dobór adekwatnych metod rozwoju
- Zarządzanie procesem szkoleniowym – case study
- Zarządzanie wiedzą w organizacji

Kształtowanie nowoczesnego systemu ocen pracowniczych (8 godz.)

- Powiązanie systemu ocen pracowniczych z funkcjonowaniem firmy i funkcjami personalnymi
- Fundamenty systemu oceniania pracowników
- Kryteria oceny pracowników, nowoczesne systemy kompetencyjne ocen pracowniczych
- Metody i narzędzia systemu ocen pracowników
- Przygotowanie i wdrożenie systemu ocen pracowniczych
- Role w systemie oceniania pracowników, zadania dla HR
- Kluczowe znaczenie informacji zwrotnej
- Jakich błędów nie popełniać ?

Pozapłacowe motywowanie pracowników (8 godz.)

- Proces motywacyjny
- Teorie motywacji w zarządzaniu organizacją a praktyka
- Czynniki mające wpływ na motywację do pracy
- Elementy systemu motywacyjnego
- Praktyka zarządzania procesem motywowania pracowników

Nowoczesne wynagradzanie pracowników (8 godz.)

- Elementy systemu wynagradzania, składowe finansowe
- Rozwój systemów wynagrodzeń (motywacja finansowa)
- Projektowanie systemu wynagrodzeń
- Wartościowanie stanowisk pracy

Ścieżki kariery zawodowej, zarządzanie talentami (8 godz.)

- Rodzaje ścieżek kariery
- Etapy budowania optymalnych ścieżek kariery
- Integracja ścieżek kariery z innymi funkcjami personalnymi
- Strategiczne aspekty zarządzania talentami
- Pozyskiwanie utalentowanych pracowników

Employer Branding & Employee experience (12 godz.)

Employer branding

- Czym jest marka pracodawcy?
- Benchmark i pomiar marki pracodawcy
- Gromadzenie danych dotyczących marki pracodawcy
- Śledzenie wyników marek konkurencji
- Monitorowanie wyników własnej marki
- Możliwość dostosowania się - wyróżniki marki pracodawcy
- Wdrażanie marki pracodawcy w życie, EVP
- Dopasowanie marek konsumenckich i pracodawców
- Przekształcanie pracowników w ambasadorów marki

Employee experience

- Czym jest EX, EY, a EB?
- Cykl życia pracownika
- Czynniki wpływające na doświadczenia pracowników
- Wykorzystanie propozycji wartości dla pracowników (EVP) do zaprojektowania atrakcyjnego EX
- Trzy środowiska doświadczeń pracowników
- Pętla projektowania doświadczeń pracowników
- Momenty, które mają znaczenie lub momenty wpływu - Piramida Doświadczeń Pracowników
- Pomiar i zarządzanie EX

Controlling personalny (8 godz.)

- Istota controllingu personalnego (cel, zadania, źródła)
- Narzędzia, mierniki controllingu personalnego
- Audyt zasobów ludzkich

Zastosowanie psychologii pozytywnej w organizacji (6 godz.)

- Co wpływa na poczucie dobrostanu (well-being) w pracy?
- Działania sprzyjające budowaniu pozytywnych doświadczeń w organizacji, zespole
- Tworzenie warunków do pozytywnych emocji w organizacji, zespole
- Flow w organizacji – budowanie zaangażowania i satysfakcji z pracy, przykłady rozwiązań

Rozwój kluczowych umiejętności interpersonalnych Specjalisty HR (16 godz.)

- Zdolności komunikacyjne
- Asertywność
- Wywieranie wpływu
- Zdolność do współpracy
- Trening wybranych narzędzi wpływających na budowanie relacji z innymi

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych (8 godz.)

- Elementy prawa pracy
- Umowa o pracę
- Czas pracy
- Urlopy pracownicze
- Odpowiedzialność porządkowa pracowników
- Wygaśnięcie stosunku pracy

Outsourcing HR (4 godz.)

- Czym jest outsourcing HR?
- Zakres usług outsourcingu HR
- Zalety i wyzwania outsourcingu HR
- Współpraca z firmami wspierającymi dział HR – przykłady z praktyki

Digitalizacja, sztuczna inteligencja w HR (4 godz.)

- Przegląd dostępnych narzędzi i możliwości zastosowania AI w obszarze HR
- Automatyzacja procesów HR

Spotkanie ze specjalistami HR (4 godz.)

- Case study

Seminarium (8 godz.)

- Konsultacje projektowe

Forma zaliczenia



test wiedzy



Projekt dyplomowy
grupowy



Egzamin końcowy
połączony z obroną
projektu

Wykładowcy

Marlena Urbaniak

Menedżer z bogatym, ponad 17 letnim doświadczeniem w dużej instytucji finansowej na różnych szczeblach zarządzania, od Oddziału po Centralę. Zarządzała m.in. obszarem/ zespołem: projektem HR , strategii i rozwoju, obsługi i wsparcia klienta, projektem przygotowania i wdrożenia Call Center/ Help desk dla e-Klientów. Od ponad 8 lat wykładowca/ trener na Uniwersytecie WSB Merito w Poznaniu na Studiach Podyplomowych, Studiach I i II stopnia oraz promotor projektów dyplomowych z obszaru umiejętności menedżerskich, funkcji personalnych. Współpracuje również jako Trener biznesu w obszarze umiejętności menedżerskich, funkcji personalnych, rozwoju pracowników. Prowadząc szkolenia przygotowuje programy dostosowane do potrzeb Klienta. Autor programów szkoleniowych z elementami coachingu. Doradca w obszarze HR, m.in. diagnozy organizacji w obszarze Zarządzania Zasobami Ludzkimi, opracowywania i wdrażania Strategii Personalnych, rozwoju kadry. Akredytowany Konsultant Insights Discovery® - międzynarodowej metody rozwoju efektywności oraz Praktyk metody coachingowej Points Of You™. Absolwentka Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu, Studiów podyplomowych Psychologii Zarządzania, Coachingu oraz MBA Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Ukończyła kilkanaście szkoleń, m.in. z obszaru zarządzania zespołem, zarządzania sprzedażą, profesjonalnej obsługi Klienta, zarządzania projektami Prince2, zarządzania Projektami PMBok.

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, Apator, 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

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.

- 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

Michał Szuszczyński

radca prawny, członek Okręgowej Izby Radców Prawnych w Poznaniu; absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu oraz studiów podyplomowych z zakresu prawa pracy na tym Uniwersytecie. Przez ponad 10 lat pracował w jednej z największych kancelarii prawnych w Wielkopolsce, w której przez 7 lat kierował pracami Departamentu Prawa Pracy. Założyciel i wspólnik kancelarii SZUSZCZYŃSKI KAMIŃSKA Kancelaria Prawa Pracy z siedzibą w Poznaniu świadczącej usługi doradcze z zakresu prawa pracy i prawa HR dla pracodawców. Doradza w obszarze indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy, specjalizując się w zagadnieniach związanych z czasem pracy, działalnością konkurencyjną oraz czynami nieuczciwej konkurencji ze strony pracowników, a także relacjami ze związkami zawodowymi. Jest pełnomocnikiem procesowym przed sądami pracy wszystkich instancji oraz przed Sądem Najwyższym, sporządza opinie i ekspertyzy prawne z zakresu prawa pracy, prowadzi szkolenia oraz seminaria poświęcone zagadnieniom stosunku pracy.

Stały wykładowca prawa pracy w Stowarzyszeniu Księgowych w Polsce. Ekspert w dziedzinie prawa pracy Wielkopolskiego Związku Pracodawców „LEWIATAN” zrzeszonego w Konfederacji Pracodawców „LEWIATAN”.

Natalia Szepelowska

Z WSB związana od 2020 roku, początkowo jako uczestnik studiów podyplomowych, specjalność HR Business Partner, a następnie jako wykładowca od roku akademickiego 2021/22 w ramach studiów podyplomowych: Specjalista ds. HR. Studia magisterskie na kierunku psychologii (specjalizacja: psychologia społeczna), oraz kognitywistyki ukończyła na poznańskim UAM. Pracę w HR rozpoczęła w 2012 roku jako rekruter 360, a następnie team leader zespołu rekruterskiego w branży transportowej w agencji pracy stałej. Jako leader szybko stała się mentorem dla młodszych stażem kolegów i koleżanek. Odkryła wówczas, że dość łatwo i naturalnie przychodzi jej

przekazywanie wiedzy innym osobom. W ten sposób pod koniec 2013 roku, pełnoetatowo zajęła się organizacją szkoleń i budowaniem warsztatu trenerskiego. Odroczone w czasie efekty działań rozwojowych, a co za tym idzie również odroczone gratyfikacja ponownie doprowadziły ją do zaangażowania się w procesy rekrutacyjne, tym razem w ramach branży IT. W 2017 roku rozpoczęła pracę w wewnętrznym dziale HR, firmy z branży e-commerce (gaming industry). W kolejnych latach sukcesywnie wspierała wszystkie obszary HR w organizacji, co w 2020 roku doprowadziło ją do stanowiska Head of People. Obecnie, pracuje jako Senior People Operation Manager dla firmy amerykańskiej wkraczającej na rynek europejski z usługami z zakresu outsourcingu HR (sourcing, recruitment, employer of the record services). Odpowiada za wszelkie HRowe operacje w spółce polskiej, hiszpańskiej oraz rumuńskiej.

Prywatnie, pasjonatka roślin, miłośniczka podróży, relaksująca się przy jodze i dźwiękach muzyki z płyt winylowych.

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

Agnieszka Wołyńska

Psycholog, Trener Biznesu, HR BP w międzynarodowej firmie, Absolwentka Studiów Uważności i Współczucia w SWPS Poznań. 😊

😊

Wykształcenie: Psycholog, socjolog i pedagog. 😊

Obszary specjalizacji: 😊

- Psycholog Biznesu, Trener biznesu od 2009 roku, Psychoterapeuta systemowy. 😊

- 10 lat doświadczenia w HR: zewnętrznym (jako doradca HR i trener dla wielu różnych organizacji – międzynarodowych i polskich firm oraz administracji publicznej) i wewnętrznym (jako HR BP) 😊
- Prowadzenie szkoleń i doradztwa systemowego dla organizacji, projektowanie procesów rozwojowych, employer branding, rekrutacja, programy stażowe, procesy personalne (procesy ocen, modele kompetencyjne, zarządzanie przez cele, projektowanie systemów wynagrodzeń, inne), 😊
- Kierownik Działu Adaptacji i Doskonalenia Kompetencji w OKECHAMP SA 😊
- Pomysłodawca i główny organizator we współpracy z Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu – spotkań poświęconych różnorodności i jej znaczeniu w środowisku biznesowym. 😊
- Nauczyciel – praktyk głównie na studiach podyplomowych w obszarze HR, Psychologii Biznesu oraz Rozwoju Kompetencji Trenerskich, Psychologii Relacji. 😊
- Zainteresowania zawodowe: transformacyjne przywództwo, nowoczesny procesy HR w organizacjach, psychologia kontemplacyjna. 😊

<https://www.linkedin.com/in/agnieszka-wołyńska-92873517/>

Partnerzy kierunku



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	5650 zł
	Rok nauki	Czesne

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.

2 raty	1 rok	2910 zł
---------------	--------------	----------------

Rok nauki	Czesne
-----------	--------

10 rat	1 rok	600 zł
---------------	--------------	---------------

Rok nauki	Czesne
-----------	--------

12 rat	1 rok	510 zł
---------------	--------------	---------------

Ceny dla absolwentów WSB i WSB Merito

Niestacjonarne - Gwarantowane czesne stałe

	Rok nauki	Czesne
1 rata	1 rok	5650 zł

	Rok nauki	Czesne
2 raty	1 rok	2910 zł

	Rok nauki	Czesne
10 rat	1 rok	600 zł

	Rok nauki	Czesne
12 rat	1 rok	510 zł