

# Zarządzanie zasobami ludzkimi: specjalista ds. HR (dofinansowanie BUR)

- Kierunek - studia podyplomowe

Tradycyjne 2 semestry **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

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.

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

Napisz: [rekrutacja-sp@poznan.merito.pl](mailto: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](mailto: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



Liczba miesięcy nauki:

**9**



Liczba godzin: **164**



Liczba zjazdów: **10**



Liczba semestrów: **2**

## 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 Leaderhip”, 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)

Umiejscowienie 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 działy 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:

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.

- 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
- 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, pracę 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



### Special promotion for candidates.

Nie czekaj, zapisz się online. Pierwsi korzystają najwięcej!

#### 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~~ 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	5250 zł 5650 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
<b>2 raty</b>	<b>1 rok</b>	<b>2710 zł <del>2910 zł</del></b>

	Rok nauki	Czesne
<b>10 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>560 zł <del>600 zł</del></b>

	Rok nauki	Czesne
<b>12 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>476 zł <del>510 zł</del></b>

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.

# Ceny dla absolwentów WSB i WSB Merito

## Niestacjonarne - Gwarantowane czesne stałe

	Rok nauki	Czesne
<b>1 rata</b>	<b>1 rok</b>	<b>5050 zł <del>5650 zł</del></b>

	Rok nauki	Czesne
<b>2 raty</b>	<b>1 rok</b>	<b>2610 zł <del>2910 zł</del></b>

	Rok nauki	Czesne
<b>10 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>540 zł <del>600 zł</del></b>

	Rok nauki	Czesne
<b>12 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>460 zł <del>510 zł</del></b>

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.