

HR Biznes Partner

- Kierunek - studia podyplomowe

Tradycyjne 2 semestry DOFINANSOWANE 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.

Celem studiów jest nauka i wyćwiczenie umiejętności oraz zapoznanie się z metodami i narzędziami wspierającymi biznes. Absolwent studiów będzie miał wpływ na zwiększenie efektywności w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi oraz na rozwój kluczowych kompetencji kadry zarządzającej przedsiębiorstwa. Efektem zdobytych podczas studiów kompetencji będzie partnerska współpraca z kadrą zarządzającą dbającą o efektywne korzystanie z potencjału pracowników w celu realizacji założeń biznesowych.

Partner – to oczywiście słowo klucz. HR Biznes Partner to w przedsiębiorstwie osoba, która wsłuchuje się w potrzeby pracowników, tworzy płaszczyznę do dialogu, proponuje rozwiązania istotne dla wybranego obszaru biznesowego. Choć jest pracownikiem samodzielnym, nie jest samotną wyspą – raczej mostem między kadrą zarządzającą a pracownikami firmy. Odnajduje mocne i słabe strony, szuka kompromisu i optymalnych rozwiązań.

Znakomity w komunikacji, świetny obserwator potrafiący odnaleźć wartości, które pracownicy wnoszą do zespołu, świadomy swojej roli coach – to cechy idealnego HR Biznes Partnera, które staną się Twoimi domenami, dzięki wiedzy i konkretnym, wyćwiczonym podczas studiów, umiejętnościom.

```
{"preview_thumbnail":"/poznan/sites/poznan/files/styles/video_embed_wysiwyg_preview/public/video_thumbnails/cX_6UxpqbMw.jpg?itok=l_zt2pQE","video_url":"https://youtu.be/cX_6UxpqbMw","settings":{"responsive":1,"width":"854","height":"480","autoplay":0},"settings_summary":["Embedded Video (Responsywny)."]}
```

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.

```
{"preview_thumbnail":"/poznan/sites/poznan/files/styles/video_embed_wysiwyg_preview/public/video_thumbnails/13bG0CFQLf8.jpg?itok=HCUC4wuo","video_url":"https://youtu.be/l3bG0CFQLf8","settings":{"responsive":1,"width":"854","height":"480","autoplay":0},"settings_summary":["Embedded Video (Responsywny)."]}
```

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!

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?

- Najnowszą wiedzę teoretyczną i praktyczną pożądaną na stanowisku HRBP, która pozwoli Ci zbudować pozycję profesjonalnego HRBP.
- Dowiesz się i doświadczysz, w jaki sposób budować swoją pozycję HRBP jako: partnera strategicznego, inicjatora i ambasadora zmian, rzecznika pracowników.
- Rozwiniesz kluczowe strategiczne, społeczne i osobiste kompetencje, które pozwolą zaangażować się we wsparcie dla biznesu, dzięki czemu zbudujesz pozycję świadomego, skutecznego HRBP w relacjach z kadrą zarządzającą i pracownikami.
- Otrzymasz diagnozę własnego potencjału – indywidualny profil z licencjonowanego międzynarodowego narzędzia Insights Discovery®.
- Wzrost świadomości swoich mocnych stron i ewentualnych obszarów do rozwoju oraz odkrywanie jak można zwiększyć efektywność swoich działań.
- Będziesz uczestniczył w ciekawych zajęciach pozwalających na praktyczne uczenie się w trakcie ćwiczeń.
- Poznasz różnorodne, praktyczne metody, technik i narzędzia podnoszące efektywność w zarządzaniu zasobami ludzkimi, co przyczynia się do wsparcia biznesu.

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.

- Doświadczenie w projektowaniu wybranych narzędzi wykorzystywanych w warsztacie HRBP, mających wpływ na efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi.
- Dowiesz się, jak stosować różne techniki wpływające na budowanie relacji z innymi.
- Otrzymasz wyselekcjonowane narzędzia, które będziesz mógł wykorzystać do rozwoju osobistego oraz organizacji.
- Rozpoznasz użyteczną różnicę pomiędzy obecną praktyką w Twojej organizacji w zakresie wspierania biznesu a możliwościami jakie stwarzają różnorodne metody, techniki, narzędzia HR, identyfikując obszary do rozwoju.

Dla kogo?

- HR / pracowników działów personalnych pełniących funkcje specjalistyczne.
- Osób przygotowujących się do objęcia nowej roli HR Biznes Partnera, posiadających już doświadczenie w HR.
- Osób pełniących funkcje kierownicze w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.
- Niezależnych doradców wspierających organizację w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Korzyści?

- Badanie potencjału z wykorzystaniem Insights Discovery (międzynarodowego licencjonowanego narzędzia wspierającego rozwój).
Uczestnicy otrzymają Indywidualny Profil, który zawiera informacje na temat:
 - ogólnego stylu funkcjonowania,
 - mocnych i słabych stron,
 - wartości wnoszonych do zespołu,
 - komunikowania się,
 - nieuświadomionych aspektów wizerunku,
 - typu antagonistycznego,
 - wskazówek dotyczących dalszego rozwoju,
 - grafy ukazujące styl funkcjonowania zarówno w okolicznościach sprzyjających jak i w stresie oraz pracę adaptacyjną.
- Uczestnicy przygotowują w grupach praktyczny projekt odnoszący się do rzeczywistego przypadku z organizacji, którego celem jest zbadanie wybranego obszaru z zakresu obszaru Zarządzania Zasobami

- Ludzkimi lub zaprojektowanie / modyfikacja rozwiązania (narzędzia) z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi.
- Case study – strategia personalna.
- Trening asertywności w roli HR Biznes Partnera .

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.

"

Z przyjemnością wróciłam do Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, gdzie wcześniej ukończyłam Prawo w Biznesie. Z czasem zaczęłam rozwijać się w kierunku HR. O wyborze tego kierunku, właśnie tu, zdecydowało przede wszystkim doświadczenie wykładowców. Ich poziom praktycznej wiedzy, profesjonalizm, fakt, że na bieżąco pracujemy z realnymi przykładami problemów i ich rozwiązań. Dzięki studiom podyplomowym rozwijam swoje kompetencje menedżerskie, na bieżąco korzystam z wiedzy, którą zdobywam, porządkuję tę praktyczną, jaką posiadam z własnej pracy. Kadra naukowa oraz uczestnicy, których tu spotkałam, to znakomita grupa ekspertów, dzięki którym zdobywam stabilne podwaliny do prowadzenia nowoczesnego HRowego wsparcia, które mogę świadczyć w dużej firmie finansowej.

"

Joanna Raducha

Uczestniczka

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

Cztery obszary kształtowania strategii ZZL

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.

- 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
- 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 Biznes 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.)

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.

- 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

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:

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.

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

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

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.

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

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”.

Anna Warlich

Prezes Zarządu Polskiego Centrum Mediacji oddział w Poznaniu oraz mediator Wielkopolskiego Centrum Arbitrażu i Mediacji. Certyfikowany mediator z listy stałych mediatorów Sądu Okręgowego w Poznaniu. Mediator z dziesięcioletnim stażem. Z wykształcenia ekonomista i psycholog biznesu. Posiada wieloletnie doświadczenie w budowaniu skutecznej komunikacji w różnych organizacjach, a obecnie właściciel Strefy Dialogu, trener biznesu oraz wykładowca na uczelniach wyższych. Prowadzi szkolenia z zakresu rozwiązywania konfliktów dostosowane do różnych grup odbiorców oraz staże dla początkujących mediatorów. 😊 Autorka wielu publikacji z zakresu mediacji, budowania wizerunku i innych obszarów biznesu w prasie branżowej. Członek zespołu projektowego Wielkopolskiego Centrum Arbitrażu i Mediacji. Organizator konferencji z cyklu „Jak budować mosty współpracy?” Była mediatorem w ogólnopolskim projekcie budowania dialogu społecznego, dotyczącym wydobywania gazu łupkowego w Polsce. Pełniła rolę mentora z zakresu HR w ogólnopolskim projekcie kierowanym do przyszłych pracowników.

Zbigniew Jarząbek

Certyfikowany Black Belt LeanSigma, Ekspert Lean, Trener Wewnętrzny. Ukończył Biotechnologię na Politechnice Śląskiej, a w roku 2001 na Uniwersytecie Śląskim uzyskał tytuł doktora nauk biologicznych w dziedzinie biochemii. Od 17 lat praktyk Lean, pracował w organizacjach produkcyjnych jako Ekspert Lean i Menadżer Lean oraz w branży IT jako Menadżera Doskonalenia Procesów. Obecnie pełni funkcję Senior Manager Incident&Problem Management w międzynarodowej organizacji IT. Obszary specjalizacji to głównie rozwiązywanie problemów, praca standaryzowana oraz mapowanie procesów. Współautor publikacji na temat Lean, od roku 2013 rozwija własną działalność w obszarze

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.

szkoleń, warsztatów i wdrożeń.

Prywatnie pasjonat kolarstwa górskiego i sztuk walki.

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, zarządzanie talentami w organizacji.

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. 😊
-

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.



- 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/>

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	6350 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	3270 zł
---------------	--------------	----------------

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

10 rat	1 rok	675 zł
---------------	--------------	---------------

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

12 rat	1 rok	570 zł
---------------	--------------	---------------

Ceny dla absolwentów WSB i WSB Merito

Niestacjonarne - Gwarantowane czesne stałe

	Rok nauki	Czesne
1 rata	1 rok	6350 zł

	Rok nauki	Czesne
2 raty	1 rok	3270 zł

	Rok nauki	Czesne
10 rat	1 rok	675 zł

	Rok nauki	Czesne
12 rat	1 rok	570 zł