

HR Biznes Partner (dofinansowanie BUR)

- Kierunek - studia podyplomowe

Tradycyjne 2 semestry **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/c

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.

X_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)."]}]

{"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

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.

kadry 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.

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 organizacje 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.

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.

"

Joanna Raducha

Uczestniczka

Program studiów

Program studiów podyplomowych na kierunku HR Biznes Partner.



Liczba miesięcy nauki:
9



Liczba godzin: **178**



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

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.

opracowanie kierunków zmian strategicznych

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

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

uzadnienie 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 warsztacie HR Biznes Partnera (14 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 pracownicze, jako metoda rozwiązywania konfliktów

Coaching w warsztacie HR Biznes Partnera (14 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

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,

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.

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
- 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:

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.

- 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 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.

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.

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 wydobycia 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 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. 😊

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/>

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~~ 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	5950 zł 6350-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	3070 zł 3270 zł

	Rok nauki	Czesne
10 rat	1 rok	635 zł 675 zł

	Rok nauki	Czesne
12 rat	1 rok	536 zł 570 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	5750 zł 6350 zł

	Rok nauki	Czesne
2 raty	1 rok	2970 zł 3270 zł

	Rok nauki	Czesne
10 rat	1 rok	615 zł 675 zł

	Rok nauki	Czesne
12 rat	1 rok	520 zł 570 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.