

# HR Business Partner

- Kierunek - studia podyplomowe

Tradycyjne 2 semestry DOFINANSOWANE Rekrutacja zakończona OD PAŹDZIERNIKA

## Opis kierunku

**Rekrutacja na ten kierunek została zakończona. Zapisy na kierunek HR Manager w formie tradycyjnej oraz na kierunek HR Biznes Partner w formie online nadal trwają. Odwiedź strony kierunków i dowiedz się więcej!**

**Gwarantujemy pełną zgodność z przepisami prawa i najwyższe standardy edukacyjne.**

### Studia w formule tradycyjnej.

Nową wiedzę i umiejętności zdobywasz, dzięki zajęciom realizowanym podczas weekendowych zjazdów, zgodnie z ustalonym harmonogramem zjazdów.

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: [dsp@szczecin.merito.pl](mailto:dsp@szczecin.merito.pl), lub zadzwoń: 91 452 69 70, 91 452 69 71

Partner – to oczywiście słowo klucz. Partner strategiczny, agent zmian – osoba, która wsłuchuje się w potrzeby pracowników, tworzy strefę dialogu, proponuje rozwiązania istotne dla wybranego obszaru biznesowego. Choć jest pracownikiem samodzielnym, nie jest samotną wyspą – raczej mostem między kadrą zarządzającą a pracownikami firmy. 😊

HR Biznes Partner odnajduje mocne i słabe strony, szuka kompromisu i optymalnych rozwiązań wspiera merytorycznie, inicjuje zmiany, planuje rozwój zasobów ludzkich przedsiębiorstwa. Znakomity w komunikacji, świetny obserwator potrafiący odnaleźć wartości, które pracownicy wnoszą do zespołu, świadomy swojej

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 szczecin a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

roli coach wpływający pozytywnie na relacje w firmie – to cechy idealnego HR Biznes Partnera. 😊 😊

Celem studiów jest zdobycie praktycznych umiejętności oraz poznanie metod i narzędzi wsparcia biznesu poprzez podnoszenie efektywności w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi oraz rozwój kluczowych kompetencji HR Biznes Partnera w budowaniu relacji z kadrą zarządzającą i pracownikami. 😊

Zajęcia prowadzone są w głównie w formie interaktywnej – praktycznych warsztatów, z dużym naciskiem na stronę praktyczną omawianych narzędzi na rzeczywistych przykładach ich zastosowania i uzyskanych dzięki nim rezultatów oraz projektowanie wybranych elementów wpływających na efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi, które wspiera biznes. 😊

Jeśli zainteresował Cię ten kierunek i chcesz dowiedzieć się więcej w kwestiach rekrutacji (np. ilość dostępnych miejsc czy terminy składania dokumentów) skontaktuj się z naszym Biurem Rekrutacji:

- e-mail: [rekrutacja@szczecin.merito.pl](mailto:rekrutacja@szczecin.merito.pl)
- tel. 91 422 58 58.

## Co zyskujesz?

Trzy kluczowe wyznaczniki programu:

- Doskonałe rozumienie biznesu - HR jako partner strategiczny
- Mistrzostwo w zarządzaniu zmianą – HR jako agent zmian
- Rozwój własnej postawy - wzrost wiarygodności i wzrost zaangażowania – HR jako rzecznik pracowników.

Uczestnik zdobędzie umiejętności:

- projektowania strategii personalnej
- tworzenia narzędzi HR wspierających biznes
- odpowiedniego wyboru metody, techniki, narzędzi wspierających biznes wykorzystywanych w procesie zarządzania zasobami ludzkimi
- stosowania różnych technik wpływających na budowanie relacji z innymi

## Dla kogo?

Studia kierowane są do:

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 szczecin a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- Menedżerów niższego, średniego i wyższego szczebla, którzy chcą podnieść swoją skuteczność komunikacji i zarządzania w modelu coachingowym.
- Doświadczonych menedżerów o twardych kompetencjach zarządczych, którzy chcą je uzupełnić miękkimi umiejętnościami motywowania, wchodzenia w rolę coacha, mentora czy trenera.
- Osób, które chcą awansować w organizacji lub zdobyć pracę jako menedżer i potrzebują treningu kluczowych kompetencji miękkich, które przyczyniają się do efektywności menedżerskiej.

## Program studiów

### Program studiów podyplomowych na kierunku HR Business Partner



Liczba miesięcy nauki:

**9**



Liczba godzin: **164**



Liczba zjazdów: **10**



Liczba semestrów: **2**

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

- obecne otoczenie – uwarunkowania 😊
- wyzwania dla HR
- kompetencje Biznes Partnera HR
- innowacje w HR, 😊we wsparciu biznesu poprzez 😊HR

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

- strategia firmy a strategia personalna
- myślenie strategiczne
- analiza 😊
- opracowanie celów

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 szczecin a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- opracowanie wspólnej wizji rozwoju funkcji zarządzania zasobami ludzkimi oraz funkcjonalnych programów działania
- wdrożenie strategii
- kontrola i wdrażanie zmian strategicznych

### **Zrównoważona Karta Wyników (Balance Score-Card) w zarządzaniu kapitałem ludzkim (8 godz.)**

- cele tworzenia strategicznej karty wyników w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi
- procedura opracowywania strategicznej karty wyników w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi
- praktyka zastosowania strategicznej karty wyników w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi

### **Diagnoza i analiza systemu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji (20 godz.)**

- poziomy ZZL, cykl zarządzania zasobami ludzkimi, funkcje personalne, charakterystyka wybranych funkcji personalnych
- obszar podlegający diagnozie i analizie
- narzędzia😊
- zaangażowane role
- prezentacja wyników diagnozy i analizy zarządzania zasobami ludzkimi

### **HR Biznes Partner, jako Agent zmian - Rozwój i zmiana organizacji (16 godz.)**

- zarządzanie zmianą
- uzasadnienie planowanych zmian
- narzędzia w procesie zmian

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 szczecin a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- co może zagrozić powodzeniu projektu zmian?

### **Align Constraints w zarządzaniu projektami HR (8 godz.)**

- karta projektu HR
- interesariusze projektu
- precyzowanie celów, mierników, odpowiedzialności
- struktura podziału prac
- harmonogram
- ryzyko w projekcie HR
- trudne sytuacje w projekcie HR

### **Wdrażanie idei Empowerment w organizacji (8 godz.)**

- badanie opinii aktualnego stanu
- czynniki budujące zaangażowanie pracowników
- rola wybranych funkcji personalnych w budowaniu zaangażowania pracowników

### **Osobista efektywność HR Biznes Partnera w oparciu o Profil zachowań persolog® (16 godz.)**

- indywidualny Profil zachowań persolog®
- korzyści z wdrożenia modelu Model osobowości persolog® w organizacji

### **Kształtowanie własnego wizerunku jako HR Biznes Partner (8 godz.)**

- wywieranie wpływu na innych

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 szczecin a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- wystąpienia publiczne

### **Trudne chwile w warsztacie HR Biznes Partnera (16 godz.)**

- zarządzanie konfliktem
- asertywność w relacjach z innymi

### **Coaching w warsztacie HR Biznes Partnera (16 godz.)**

- HR Biznes Partner w roli coacha
- wybrane narzędzia coachingowe
- trening wybranych umiejętności coachingowych

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

- koncepcja Lean Management
- jak HRM może wykorzystać lean management?
- optymalizacja procesów w wybranych funkcjach personalnych

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

- kluczowe sprawy z pracownikami
- kluczowe sprawy ze związkami zawodowymi
- praktyka konstruowania, zawierania umów w obszarze doradztwa, szkoleń (zabezpieczanie interesów)  
unijne rozwiązania w obszarze prawa pracy
  - kluczowe sprawy z pracownikami
  - kluczowe sprawy ze związkami zawodowymi
- praktyka konstruowania, zawierania umów w obszarze doradztwa, szkoleń (zabezpieczanie interesów)
  - unijne rozwiązania w obszarze prawa pracy

### **Forma zaliczenia**



Test wiedzy po I  
semestrze, test wiedzy  
po II semestrze.

# Wykładowcy

## **Kinga Stępień**

Od 2015 roku jako trener związana jest z Wyższą Szkołą Bankową w Poznaniu oddział w Szczecinie (obecnie Uniwersytet WSB Merito Szczecin), a od ponad 20 lat z branżą HR – swobodnie poruszając się zarówno w obszarze miękkiego jak i twardego hr. Doświadczenie zawodowe zdobywała pracując w firmach polskich i spółkach z kapitałem zagranicznym. Przez wiele lat pełniąc funkcje zarządzające w obszarze zasobów ludzkich brała udział w budowaniu i wdrażaniu strategii HR. Będąc menedżerem w międzynarodowej organizacji świadczącej kompleksowe usługi z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim oraz doradztwem personalnym, z powodzeniem wdrażała m.in. procedury, regulaminy, programy motywacyjne i usprawnienia w obszarze HR. Ma doświadczenie w budowaniu struktur HR w spółkach celowych branży petrochemicznej, a także w przemyśle logistycznym i e-commerce. Z pasją prowadzi szkolenia z zakresu przepisów prawa pracy, w przystępny i praktyczny sposób przekazując wiedzę z obszaru zawitych paragrafów, ustaw i rozporządzeń. Obecnie pracuje na stanowisku Dyrektora Personalnego w dużej firmie produkcyjnej - będącej wiodącym w Europie producentem, dostawcą i integratorem systemów zautomatyzowanych rozwiązań i urządzeń intralogistycznych.

Praca z ludźmi jest jej pasją, ale równie mocno utożsamia się z biznesem w którym pracuje, dlatego też bliskie są jej cytaty Henrego Forda:

"Jest jedna, ważna zasada dla przedsiębiorcy: Stwórz najlepszą możliwą jakość, przy najniższym możliwym koszcie, płacąc najwyższe możliwe wynagrodzenie."

„Połączenie sił to początek, pozostanie razem to postęp, wspólna praca to sukces”.

## **Beata Pluta**

Mentor, trener biznesu, coach zespołu ( WIAL), wykładowca na studiach podyplomowych wyższych uczelni. Menedżer z ponad 20-letnią praktyką w obszarze sprzedaży, finansów, usług w korporacjach z kapitałem skandynawskim, zarządzała dużymi zespołami na szczeblu Dyrektora Regionu i Dyrektora Sprzedaży.

Jako trener prowadzi warsztaty z zakresu rozwoju kompetencji przywódczych i menedżerskich, zarządzania zmianą, efektywnej komunikacji, wykorzystywania Talentów w budowaniu i zarządzaniu zespołem, a także z technik sprzedaży i jakości obsługi klienta oraz radzenia sobie ze stresem. Prowadzi programy rozwojowe Akademia Lidera i Akademia Młodego Lidera.

Pracuje z zespołami według modelu Action Learning ( WIAL), pomaga usprawnić myślenie systemowe, zbudować zespoły o wysokiej skuteczności, rozwijać liderów oraz zapewnić ciągle uczenie. Propagatorka mentoringu wewnętrznego w przedsiębiorstwach, przygotowuje specjalistów w swojej dziedzinie do roli mentora wewnętrznego pomagając im rozwinąć odpowiednie cechy i kompetencje. Właściciel firmy szkoleniowo-doradczej „Lead-up”, wiceprezes klastra Praktyki Zarządzania Procesowego, współzałożyciel grupy firm doradczych „Twój-Mentor”.

## **Piotr Ruta**

Trener, konsultant, doradca i negocjator. Wykładowca na Studiach Podyplomowych na Uniwersytecie WSB Merito.

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 szczecin a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

Studiował na Wydziale Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Jest absolwentem programu the Advanced Certificate in Marketing. Od 2004 roku jest też członkiem The Chartered Institute of Marketing i Communication Managerem Komitetu CIM Poland zarządzającego tą organizacją na terenie Polski. Ukończył Akademię Junior Chamber Poland oraz specjalistyczne kursy Best Practices for Investor Relations Professionals. Członek Klubu MBA Wyższej Szkoły Zarządzania / The Polish Open University.

Od 1994 roku doradza i szkoli jako niezależny konsultant ds. komunikacji marketingowej oraz trener miękkich umiejętności menedżerskich. Na zlecenie występuje jako negocjator zarówno w negocjacjach sprzedażowo-zakupowych jak i sporach pracowniczych. Posiada również doświadczenie w projektach związanych z komunikacją wewnętrzną w firmie. Łączy wiedzę i praktykę z obszaru umiejętności menedżerskich, komunikacji i HR. Specjalizuje się w zagadnieniach z zakresu technik negocjacji sprzedaży i obsługi klienta, etykiety biznesowej, zarządzania zespołami, procesów komunikacji, marketingu, autoprezentacji i występów publicznych oraz narzędzi wykorzystywanych w trakcie powyższych działań. Certyfikowany konsultant narzędzi psychometrycznych Extended DISC® i Success Insights. Zaangażowany w tworzenie zintegrowanych projektów szkoleniowo-eventowych typu szkolenie plus. Zajmuje się także problematyką innowacyjności i leadership.

Szkolił między innymi przedstawicieli takich firm jak: Accenture Sp. z o.o., Avon Cosmetics Polska, Avon Operations Polska Sp. z o.o., Browar Okocim S.A., Coca - Cola HBC Polska, Colgate-Palmolive Poland Sp. z o. o., Cussons, Dr Irena Eris, Eurocash Delikatesy Centrum, Farm Frites Poland SA, FERRING PHARMACEUTICALS B.V., Grupa Żywiec S.A., Henkel, Michelin Polska S.A., Microsoft Sp. Z o.o., NESTLE POLSKA S.A., Perła - Browary Lubelskie S.A., Philip Morris Polska S.A., Philips Lighting, Proctor & Gamble, Renault Polska, ROSSMANN SDP Sp. z o.o., Sandvik Mining and Construction, Tesco Polska Sp. z o.o., TUI Poland Sp z o. .o., Unilever Polska S.A. i innych.

### **Łukasz Sokal**

Związany z ogólnopojętą tematyką Human Resources od 2010 roku. Rozpoczął swoją przygodę w agencjach pracy, aby potem przejść płynnie do wewnętrznych działów personalnych w firmach polskich i międzynarodowych. Od ponad 5 lat realizuje się zawodowo w WSB w Szczecinie (obecnie Uniwersytet WSB Merito Szczecin) jako wykładowca na studiach podyplomowych związanych z branżą HR. Rozpoczął swoją karierę w takich agencjach pracy jak Manpower i IDEA HR, gdzie szlifował swoje doświadczenie w realizowaniu projektów rekrutacyjnych: niskiego, średniego i wysokiego szczebla dla polskich i zagranicznych firm. Uczestniczył w zatrudnianiu obcokrajowców ze wszystkich zakątków świata. Następnie będąc Koordynatorem Zespołu Rekrutacji w międzynarodowej korporacji Majorel (wcześniej Arvato) dbał o prawidłowe i efektywne realizowanie procesów rekrutacyjnych w szczecińskim oddziale. Dodatkowo był odpowiedzialny za koordynację działu z marketingiem i biznesem. Negocjacje biznesowe nie są mu obce. Cały czas pozostaje na bieżąco ze zmieniającymi się trendami na rynku pracy i prawem dotyczącym zatrudniania pracowników.

### **Marcin Przeworski**

Doświadczony manager z udokumentowaną historią globalnych operacji w HR miękkim i twardym oraz w szeroko rozumianym biznesie w przemyśle paliwowym, technologicznym, logistycznym i e-commerce. Według niego w każdej firmie zawsze najważniejszy jest człowiek i jego bezpieczeństwo. Rzetelnie wykonuje swoje obowiązki zawodowe, o czym świadczą liczne referencje oraz realizacja założonych KPI. Zdobyte przez niego doświadczenie w HR, połączone

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 szczecin a studentem zawierana jest w formie pisemnej.





z rozumieniem potrzeb biznesowych w różnych branżach, przekłada się na najwyższe wyniki i efektywność codziennej pracy. Uważa, że wypracowane relacje i nastawienie do pracy są jedną z kluczowych miar sukcesu, które bezpośrednio przekładają się na wynik, niezależnie od pełnionego stanowiska. Codziennie rozwija kluczowe kompetencje w pracy ze swoimi zespołami i pracownikami, którymi są m.in.: pozytywne nastawienie, dbanie o relacje i zadowolenie klientów wewnętrznych i zewnętrznych oraz zapewnianie najwyższej jakości. Swoje nastawienie do pracy określa cytatem Richarda Bransona "Klienci nie są najważniejsi. Pracownicy są najważniejsi. Jeśli zadbasz o swoich pracowników, oni zatroszczą się o klientów."

# 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 w WSB Merito i przekonaj się na własnym przykładzie, jak inwestować w siebie, aby czerpać z tego korzyści teraz i w przyszłości.

## Niestacjonarne - Gwarantowane czesne stałe

	Rok nauki	Czesne
<b>1 rata</b>	<b>1 rok</b>	<b>4850 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>2 raty</b>	<b>1 rok</b>	<b>2500 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>10 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>515 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>12 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>435 zł</b>

# Ceny dla absolwentów WSB i WSB Merito

## Niestacjonarne - Gwarantowane czesne stałe

	Rok nauki	Czesne
<b>1 rata</b>	<b>1 rok</b>	<b>4850 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>2 raty</b>	<b>1 rok</b>	<b>2500 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>10 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>515 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>12 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>435 zł</b>