

# HR biznes partner

- Kierunek - studia podyplomowe

Tradycyjne 2 semestry **OD PAŹDZIERNIKA**

## Opis kierunku

### **Zajęcia realizowane w formie tradycyjnej w salach wykładowych.**

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

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

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 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 jesteś zainteresowany studiami podyplomowymi i chcesz dowiedzieć się więcej zostaw do siebie kontakt! Wypełnij formularz, a my skontaktujemy się z Tobą.

ZOSTAW KONTAKT

## 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?

Menedżerów niższego, średniego i wyższego szczebla, którzy chcą podnieść swoją skuteczność

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 warszawa a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

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 na kierunku HR biznes 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

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 dotyczących 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

Zarządzanie zmianą

Uzasadnienie planowanych zmian

Narzędzia w procesie zmian

Co może zagrozić powodzeniu projektu zmian?

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

zarządzanie zmianą

uzasadnienie planowanych zmian

narzędzia w procesie zmian

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

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

## Forma zaliczenia



test wiedzy po I  
semestrze, test wiedzy  
po II semestrze

# Wykładowcy

## dr Magdalena Gieras

Opiekun merytoryczny kierunku HR biznes partner.

Konsultant i manager z kilkunastoletnim stażem na stanowisku Interim HR Director. Wielokrotnie projektowała i wdrażała procesy wartościowania stanowisk pracy, budowania ścieżek karier, systemów motywacyjnych opartych o KPI, a także strategię internal & external branding w różnych organizacjach. Posiada 20 lat doświadczenia w prowadzeniu szkoleń i kilkanaście lat pracy jako coach i mentor, dzięki czemu wie jak diagnozować i rozwijać potencjał ludzi. W swojej pracy dąży do budowania autentycznych relacji z sobą samym i z drugim człowiekiem oraz do skutecznego realizowania celów zawodowych. Doktorat napisała w Katedrze Organizacji i Ekonomiki Konsumpcji SGGW w Warszawie. Posiada także dyplom Menadżera Zasobów Ludzkich (ARG, Centrum Kształcenia Kadr Menedżerskich, Warszawa-Poznań) oraz certyfikat coacha ICC. Jest również akredytowanym konsultantem Extended Disc. Ukończyła program licencyjny w zakresie psychobiologii, uzyskując dyplomu dający uprawnienia do prowadzenia terapii w nurcie psychobiologii.

## Katarzyna Tatarkiewicz

Ekspertka posiadająca ponad 20-letnie doświadczenie na rynku biznesowym. Specjalizuje się w zarządzaniu zasobami ludzkimi, marketingu, działaniach PR i sprzedaży. Wspiera menedżerów oraz firmy w zakresie rebrandingu, procesów zmian, motywowania pracowników czy employer branding. Pomaga kadrze zarządzającej w radzeniu sobie z problemami dotyczącymi zmieniających się oczekiwań pracowników wobec zwierzchników i pracodawców. Uczy zastosowania metod wellbeingowych, uświadamiając co można zyskać na poziomie indywidualnym i biznesowym. Pokazuje, jak je wpisywać w strategię firmy, jak nimi elastycznie zarządzać i czerpać dzięki nim maksimum zysku z posiadanego kapitału ludzkiego.

Wykładowczynie w Grupie WSB Merito, trenerka, autorka licznych artykułów na temat psychologicznych aspektów

pracy i życia codziennego.

### **dr Joanna Nieżurawska - Zajęc**

doktor nauk ekonomicznych w dyscyplinie zarządzania, dyplomowany trenerka biznesu. Specjalistka z zakresu strategicznych edukacyjnych projektów międzynarodowych. Prezes Fundacji MIERO. Kierownik międzynarodowego projektu badawczego realizowanego przez NAWA pt: „The International Academic Partnerships Programme IAP 4 GenZ”, na lata 2019 - 2022 w partnerstwie z Masaryk University (Czechy), Porto Politechnic (Portugalia), RISEBA University (Łotwa) oraz Uniwersytetem Warmińsko – Mazurskim (Polska). Współautorka modelu motywacji Generacji Z, opartego na koncepcji szczęścia w pracy. Autorka 4 książek w tym: Managing Generation Z: Motivation, Engagement and Loyalty, wydanym w prestiżowym wydawnictwie Routledge, Taylor & Francis Group.

### **Marzena Mieczkowska**

Geniony ekspert w dziedzinie zarządzania personelem, wykładowca, praktyk i trener biznesu. Doświadczony manager. Coach.

Finalistka konkursu „Dyrektor Personalny Roku” w 2001r. Zdobyła dwukrotnie prestiżowe Godło „Inwestor w Kapitał Ludzki (2001, 2002).

Od wielu lat współpracuje z kilkoma uczelniami (studia magisterskie, podyplomowe, MBA, EMBA) dzieląc się swoją wiedzą, pasją i doświadczeniem zawodowym.

Absolwentka socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Ukończyła również studia podyplomowe z Zarządzania i Marketingu oraz z Zarządzania Zasobami Ludzkimi w firmie w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Koźmińskiego w Warszawie. Zdobyła certyfikat niezależnej europejskiej placówki International Education Society. Uczestniczyła w wielu kursach i szkoleniach z zakresu profesjonalnego ZZL. Posiada certyfikat Trenera branżowych symulacji biznesowych (REVAS).

Prowadzi zajęcia ze studentami w zakresie zarządzania, HR, kompetencji „miękkich”, kompetencji kierowniczych, doradztwa zawodowego.

Od początku swojej drogi zawodowej zajmuje się zagadnieniami HR (w różnych branżach, m. in. medycznym). Posiada kilkunastoletnie doświadczenie kierownicze. Współpracowała z różnymi grupami społeczno-zawodowymi. Specjalizuje się w programach podnoszących efektywność biznesową organizacji poprzez działania z obszaru strategii personalnej, projektowanie procesów i narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania sytuacjami trudnymi. W swojej pracy stara się łączyć inteligencję emocjonalną z analitycznym, twórczym myśleniem. Szczególnie opiera się na wiedzy z zakresu psychologii zarządzania.

### **Wybrane 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 warszawa a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

1. Artykuł naukowy pt. „Badanie zależności między stylem kierowania, a efektywnością pracy oraz samooceną pracownika”, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, „Studia i Materiały”, nr 2/15 (19), Warszawa
2. "Wszystko dla sprzedaży" Badania ankietowe pracowników wspomagające realizację strategii firmy, Wydawnictwo Infor, "Personel i Zarządzanie", rok 2002, nr 20, str. 8 (Warszawa)
3. "Adaptacja społeczno-zawodowa w firmie" - Serwis Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nr 73902, rok 2006, Wydawnictwo Wolters Kluwer (Warszawa)
4. "Coaching pracowniczy" - jak wyżej nr 73904, rok 2006, Wydawnictwo Wolters Kluwer (Warszawa)
5. "Efektywne przygotowanie się do przeprowadzenia oceny pracowników" - jak wyżej, nr 73905, rok 2006, Wydawnictwo Wolters Kluwer (Warszawa)
6. "Coaching - cenne narzędzie w procesie zarządzania" - Business Coaching Magazine (portal), sierpień 2010r, Wydawnictwo Software Press
7. „Jak optymalnie dopasować styl zarządzania do poziomu rozwoju pracowników, aby uzyskać wysoką efektywność? – w oparciu o model przywództwa K. Blancharda”  
HR Serwis 07/2014, Wydawnictwo Wolters Kluwer (Warszawa)
8. „Jak efektywnie wprowadzać nowego handlowca do zespołu?” – „Szef Sprzedaży” nr23 /2015, Wydawnictwo Explanator, Poznań 2015
9. „Nowy w zespole” – Biuletyn Informacyjny Kierownika Apteki 54/2015, Poznań

## 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~~  
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 na naszej uczelni 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>	1 rok	<b>6550 zł <del>6950 zł</del></b>

	Rok nauki	Czesne
<b>2 raty</b>	1 rok	<b>3380 zł <del>3580 zł</del></b>

	Rok nauki	Czesne
<b>10 rat</b>	1 rok	<b>695 zł <del>735 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 warszawa a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

	Rok nauki	Czesne
<b>12 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>591 zł <del>625 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 warszawa 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>6350 zł <del>6950 zł</del></b>

	Rok nauki	Czesne
<b>2 raty</b>	<b>1 rok</b>	<b>3280 zł <del>3580 zł</del></b>

	Rok nauki	Czesne
<b>10 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>675 zł <del>735 zł</del></b>

	Rok nauki	Czesne
<b>12 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>575 zł <del>625 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 warszawa a studentem zawierana jest w formie pisemnej.