UNIWERSYTET WSB MERITO POZNAŃ

wcześniej Wyższa Szkoła Bankowa

HR Biznes Partner

STUDIA PODYPLOMOWE

Sposób realizacji: Tradycyjne

Obszar studiów: HR • Kompetencje menedżerskie / Rozwój osobisty • Zarządzanie

Cechy: Od października • Polski • Dofinansowane • Rekrutacja zakończona

Miasto: Poznań

To kierunek dla osób, które: :

- pracują w 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.

5
bezpłatnych szkoleń lub warsztatów realizowanych online

92%
uczestników poleca studia podyplomowe

Źródło: „Badanie satysfakcji ze studiów 2025”.

Microsoft 365

Nasi **uczestnicy otrzymują darmową licencję A1**, która obejmuje popularne aplikacje, takie jak Outlook, Teams, Word, PowerPoint, Excel, OneNote, SharePoint, Sway i Forms.

91%
pracodawców **ocenia bardzo dobrze lub dobrze**
współpracę z naszymi uniwersytetami

Źródło: "Badanie opinii pracodawców, 2024".

Networking i rozwój kompetencji

Studia rozwijają kompetencje niezależnie od doświadczenia. Dzięki **interaktywnym zajęciom i wymianie doświadczeń** z innymi zyskasz wiedzę, umiejętności i cenne kontakty.

Kadra złożona z praktyków

Zajęcia prowadzą **eksperci i pasjonaci** swojej dziedziny, którzy mają realne doświadczenie.

Praktyczny charakter studiów:
- na zajęciach dominują **warsztaty, ćwiczenia i case studies,**
- prace projektowe przygotowywane są zespołowo

Program studiów

9	178	10	2
Liczba miesięcy nauki	Liczba godzin zajęć	Liczba zjazdów	Liczba semestrów

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 strategie 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 Uniwersytetem WSB Merito w Poznaniu, 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

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
- co może zagrozić powodzeniu projektu zmian?

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

Spotkanie organizacyjno-integracyjne (2h)

Organizowane na pierwszym zjeździe. Poznasz wymagania organizacyjne, program i zasady zaliczenia. To także okazja do zbudowania zapoznania się i zbudowania relacji w grupie oraz podzielenia się oczekiwaniami i motywacjami związanymi z kierunkiem studiów.

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 Uniwersytetem WSB Merito w Poznaniu, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

HR Biznes Partner – kluczowa rola w organizacji przyszłości (6h)

- Trendy wpływające na HR
- Kluczowe wyzwania dla HR
- Ewolucja roli: od doradcy HR do Business & People Partner
- Funkcje HR Biznes Partnera w relacjach z interesariuszami
- Rola i zadania HRBP
- Kompetencje HRBP

Employee Lifecycle & Experience (6h)

- Moment prawdy w cyklu życia pracownika
- Funkcje personalne, integracja procesów HR
- Rola HRBP w „zszywaniu” silosów HR

Budowanie strategii personalnej wspierającej strategię firmy (20h)

- **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**
- **B20 – funkcje i procedury zarządzania zasobami ludzkimi**
- **wskaźniki efektywności zarządzania zasobami ludzkimi w strategii (KPI w HR)**
- **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**

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 Uniwersytetem WSB Merito w Poznaniu, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- **ograniczenia w realizacji strategii**
- **Przykład innej metody ustalania celów w HR – OKR**
- **Warsztat: opracowanie strategii HR dla realnego case’u biznesowego**

Diagnoza systemu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji (16h)

- Obszary podlegający diagnozie
- Narzędzia wykorzystywane w diagnozie
- Role zaangażowane w diagnozę
- Planowanie i organizacja procesu diagnozy
- Wdrożenie diagnozy
- Storytelling danych – zaprezentowanie wyników diagnozy

HR Biznes Partner jako Agent zmian (12h)

- Zjawisko zmiany – etapy zmiany, emocje w zmianie
- Zarządzanie zmianą w warunkach: niepewności, oporu menedżerów, przeciążenia zmianami
- Rola HRBP w zmianie:
- uzasadnienie planowanych zmian
- komunikacja zmian
- wsparcie przy przeprowadzaniu zmian
- Praktyczne modele, narzędzia w procesie zmian
- Warunki brzegowe powodzenia we wdrożeniu zmiany
- Case study: projekt zmiany

Budowanie zaangażowania pracowników (8h)

- Podstawa zaangażowania
- Biznesowe uzasadnienie zaangażowania pracowników, parametry oceny
- Wyjaśnienie podstaw zaangażowania - cele organizacji, wartości, oczekiwania wobec pracowników
- Zespoły i ich rola w procesie budowania zaangażowania
- Wpływ przełożonego na zaangażowanie pracowników
- Angażowanie interesariuszy - identyfikowanie kluczowych relacji i obszarów zaangażowania
- Zaangażowanie w zespołach hybrydowych
- Badanie obecnego stanu zaangażwania, zbieranie danych, wykorzystywane narzędzia

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 Uniwersytetem WSB Merito w Poznaniu, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

Osobista efektywność HR Biznes Partnera w oparciu o model Insights Discovery (16h)

- Zrozumienie siebie i innych - kluczem budowania relacji z innymi oraz kluczem do efektywnej współpracy.
- Siła percepcji - podstawa trudności w budowaniu relacji, współpracy z innymi
- Energie kolorystyczne (style poznawcze) jakie mamy do dyspozycji na co dzień.
- Preferencje jungowskie (preferencje poznawcze).
- Postawy: Introwersja i Ekstrawersja - czyli sposób w jaki ukierunkowujemy i wrażamy swoją energię.
- 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 w roli HR Biznes
- Odczytywanie wskazówek płynących z zachowania
- Z kim współpracuję? Adaptacja
- Praca HRBP z różnymi typami liderów
- Interpretacja Indywidualnego profilu Insights Discovery®.
- Korzyści z wdrożenia modelu Insights Discovery w organizacji

Autorytet HRBP i wpływ bez władzy (6h)

- HRBP jako marka osobista w organizacji
- Budowanie autorytetu bez władzy formalnej
- Zasady kreowania zaufania
- Wybrane techniki wywierania wpływu na innych
- Storytelling HR – jak mówić o HR językiem biznesu

Trudne chwile w roli HR Biznes Partnera (14h)

- Konflikty HR-biznes
- Pięć poziomów konfliktu
- Rola HRBP w sytuacjach granicznych: zwolnienia, mobbing, wypalenie menedżerów
- Mediacje i facylitacja
- Trening na realnych case’ach uczestników

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 Uniwersytetem WSB Merito w Poznaniu, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

HR Business Partner jako strona kontraktu – Analiza Transakcyjna w praktyce biznesowej (8h)

- Analiza Transakcyjna jako rama pracy HR Business Partnera
- założenia Analizy Transakcyjnej wg Erica Berne'a
- Stany Ja (Rodzic – Dorosły – Dziecko) w relacjach biznesowych
- Pozycje życiowe i ich wpływ na sposób pełnienia roli HBP
- Kontrakt w Analizie Transakcyjnej – jego poziomy, warunki.
- Kontraktowanie z innymi w roli HR Business Partnera
- Rodzaje kontraktów, interesariusze.
- Osobisty kontrakt HR Business Partnera na zmianę w roli.

Coaching w pracy HR Biznes Partnera (12h)

- Coaching vs. mentoring vs. consulting HR
- Coaching w kryzysie i zmianie
- Wybrane narzędzia coachingowe
- Praktyka rozmów coachingowych HRBP, krótkie interwencje coachingowe HRBP

Lean Management w optymalizacji procesów HR (8h)

- Główne koncepcje Lean. Wykorzystanie Lean w HR
- 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 (16h)

- Umowy o pracę a inne podstawy prawne zatrudnienia – jak dobrze wybrać podstawę współpracy?
- Forma, treść i rodzaje umowy o pracę – jakie są najczęstsze pułapki?
- Zwolnienia pracowników – jakie są najczęstsze wątpliwości i kłopoty z uzasadnieniem wypowiedzenia i dlaczego bezpieczne rozstanie zależy nie tylko od HR-u? Jak przeprowadzić rozmowę zwolnieniową?
- Wynagrodzenia, premie, nagrody, jawność płac – jak wynagradzać w zgodzie z przepisami?
- Wybrane zagadnienia czasu pracy – gdzie czają się największe ryzyka?

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 Uniwersytetem WSB Merito w Poznaniu, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- Plany naprawcze, mobbing i dyskryminacja, praca zdalna – czyli co jeszcze pojawia się na biurku HRBP?
- Obowiązki pracodawcy, u którego powstała (lub już działa) organizacja związkowa – czy to nowa rzeczywistość?
- Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika – kiedy w grę wchodzi osobista odpowiedzialność HRBP

HRBP - budowanie pozycji i roli w organizacji we współpracy z zarządem (8h)

- 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 kardą 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
- HR jako inwestycja, nie koszt

Sztuczna inteligencja w rozwiązaniach HR (8h)

- Przegląd dostępnych narzędzi i możliwości zastosowania AI w obszarze HR

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 Uniwersytetem WSB Merito w Poznaniu, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- Automatyzacja procesów HR
- Etyka i ryzyka w AI
- Warsztat: praktyczne zastosowanie AI w pracy HRBP - przykłady

Spotkanie z HR Biznes Partnerem (4h)

- Case study z praktyki

Seminarium (8h)

- Konsultacje projektowe

Warunki przyjęcia

Aby zostać uczestnikiem studiów podyplomowych na Uniwersytecie WSB Merito, należy:

- mieć ukończone studia licencjackie, inżynierskie lub magisterskie,
- złożyć komplet dokumentów i spełnić wymogi rekrutacyjne,
- o przyjęciu decyduje kolejność zgłoszeń.

Dowiedz się więcej

Możliwości dofinansowania

- **Pierwsi zyskują najwięcej!** Im szybciej się zapiszesz, z tym większej zniżki skorzystasz.
- Oferujemy specjalne, **większe zniżki dla naszych absolwentów**.
- Możesz skorzystać z dofinansowania z **Bazy Usług Rozwojowych**.
- Pracodawca może dofinansować Ci studia, otrzymując dodatkową zniżkę w ramach **Programu Firma**.
- Warto sprawdzić możliwości dofinansowania z **KFS**.

Dowiedz się więcej

Czego się nauczysz?

- Dowiesz się, jak budować **strategię HR** wspierającą cele i rozwój całej firmy.
- Nauczysz się skutecznie diagnozować i analizować **systemy zarządzania ludźmi.**
- Poznasz narzędzia potrzebne do **prowadzenia zmian i budowania zaangażowania.**
- Rozwiniesz umiejętności osobiste, by budować **mocny i profesjonalny wizerunek.**
- Opanujesz **podstawy coachingu** i pracy rozwojowej w roli HR Biznes Partnera.
- Zdobędziesz praktyczną wiedzę z **prawa pracy i optymalizacji procesów HR.**

Ceny

Dla Kandydatów

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 Uniwersytetem WSB Merito w Poznaniu, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

	1 rok
1 rata	**6650 zł** (1 x 6650 zł)
2 raty	**3425 zł** (2 x 3425 zł)
10 rat	**705 zł** (10 x 705 zł)
12 rat	**600 zł** (12 x 600 zł)

Dla naszych absolwentów

	1 rok
1 rata	**6650 zł** (1 x 6650 zł)
2 raty	**3425 zł** (2 x 3425 zł)
10 rat	**705 zł** (10 x 705 zł)
12 rat	**600 zł** (12 x 600 zł)

W oparciu o art. 80 ust. 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce uczelnia raz w roku akademickim zwiększa wysokość czesnego określonego w § 3 ust. 1 Umowy o wskaźnik równy wskaźnikowi wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych za rok kalendarzowy poprzedzający rok, w którym dokonuje się waloryzacji, ogłoszony przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, łącznie nie więcej niż o 30 % do czasu ukończenia studiów określonych w Umowie.

Wykładowcy

mgr Marlena Urbaniak

- Interesuje się rozwojem liderów i zespołów, psychologią organizacji, Analizą Transakcyjną w biznesie oraz nowoczesnymi metodami HR i narzędziami wspierającymi skuteczność menedżerską.
- Od 30 lat działa w biznesie jako menedżer, konsultant, trener i mentor. Prowadzi firmę doradczo-szkoleniową, współpracuje z uczelniami i realizuje projekty rozwojowe dla różnych organizacji.
- Stworzyła programy studiów podyplomowych HR i liderskich oraz szkolenia „Bądź przedsiębiorczy”. Wdraża modele kompetencji i procesy rozwojowe, prowadzi projekty zmian wspierające efektywność firm.
- Posiada bogate doświadczenie menedżerskie na stanowiskach projektowych i HR. Specjalizuje się w diagnozie potrzeb, rozwoju liderów i zespołów, zarządzaniu zmianą oraz budowaniu zaangażowania.

dr Marcin Żółtak

- Od ponad 20 lat wspiera organizacje w zmianie, projektując struktury, systemy i kultury. Autor metodologii LEarNS, VETO, CULTURI.SE oraz twórca systemu FRESZ zarządzania motywacją.
- Rozpoczynał jako trener biznesu, budując doświadczenie w pracy z ludźmi i zespołami. Z czasem rozwijał kompetencje doradcze, by dziś działać jako konsultant strategiczny wspierający transformacje.
- Osiągnął sukcesy we wdrażaniu zmian i współpracy z największymi firmami w Polsce. Jest autorem trzech książek, w których dzieli się doświadczeniem i autorskimi metodologiami 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 Uniwersytetem WSB Merito w Poznaniu, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- Posiada szeroką praktykę w projektowaniu struktur, systemów pomiarowych i komunikacyjnych. Koncentruje się na kulturze organizacyjnej i motywacji w procesach zmian.

Anna Kamińska

- Doradza pracodawcom i HR-owcom w kwestiach prawnych związanych z szeroko rozumianym zatrudnieniem.
- Radczyni prawna z ponad 15-letnim doświadczeniem w prawie pracy i HR.
- Wspólniczka w kancelarii Szuszczyński Kamińska sp.k., pracującej nad rozwiązaniami łączącymi wymagania prawne i biznesowe w obszarze HR.
- Wykładowczyni, prelegentka i autorka publikacji dotyczących praktycznych aspektów prawa pracy.

mgr Tomasz Szwed

- Specjalizuje się w psychologii społecznej i pozytywnej, coachingu, rozwoju osobistym i menedżerskim, efektywności osobistej oraz podejściu opartym na rozwiązaniach w pracy z ludźmi.
- Od 1997 roku działa w obszarze rozwoju ludzi. Prowadzi szkolenia, warsztaty, coaching i konsultacje dla biznesu oraz administracji publicznej. Od kilku lat pracuje także w nurcie TSR.
- Autor programów studiów podyplomowych z coachingu, coachingu grupowego i facylitacji. Współtwórca podcastów „Z psychologią zarządzania na TY” oraz „Podcast rozwojowy”.
- Posiada biegłość w tworzeniu programów rozwojowych dla różnych grup zawodowych i wiekowych. Ma ponad 25 lat doświadczenia w prowadzeniu szkoleń dla wiodących organizacji biznesowych w Polsce.

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 Uniwersytetem WSB Merito w Poznaniu, studentem zawierana jest w formie pisemnej.