UNIWERSYTET WSB MERITO POZNAŃ

wcześniej Wyższa Szkoła Bankowa

HR Biznes Partner

STUDIA PODYPLOMOWE

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
- 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

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.

- 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.

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**

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.

- **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**
- **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

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.

- 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

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

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.

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

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

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.

- 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?
- 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

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.

- 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
- 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

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.