UNIWERSYTET WSB MERITO WARSZAWA

wcześniej Wyższa Szkoła Bankowa

MBA HR

PROGRAM MBA

Sposób realizacji: Online

Cechy: Od października • Polski • Rekrutacja zakończona • W partnerstwie

Miasto: Warszawa

Czas trwania: 3 semestry

To kierunek dla osób, które:

- chcą rozwijać się w obszarze HR i uczestniczyć w strategicznych decyzjach firmy,
- mają doświadczenie w HR i chcą pełnić rolę doradczą dla zarządów,
- planują objąć stanowiska kierownicze i potrzebują wiedzy z zakresu strategii personalnej,
- szukają aktualnych trendów i narzędzi HR do wykorzystania w codziennej pracy,
- chcą świadomie kształtować politykę zatrudnienia i rozwoju pracowników,
- potrzebują praktycznych umiejętności w dynamicznym środowisku biznesowym.

Czego się nauczysz?

- Poznasz **nowoczesne strategie zarządzania kapitałem ludzkim**, dopasowane do dynamicznych zmian rynkowych i potrzeb organizacji.
- Nauczysz się tworzyć i wdrażać **efektywne procesy HR** – od rekrutacji i onboardingu po rozwój kompetencji oraz budowanie zaangażowania pracowników.
- Zdobędziesz praktyczną wiedzę z zakresu **prawa pracy, employer brandingu, różnorodności w miejscu pracy i komunikacji wewnętrznej.**
- Opanujesz **kluczowe kompetencje menedżerskie** – zarządzanie zespołem, rozwiązywanie konfliktów, coaching oraz podejmowanie decyzji w oparciu o dane.
- Dowiesz się, jak projektować **systemy ocen, wynagrodzeń i benefitów**, które wspierają motywację i efektywność pracowników.
- Zrozumiesz r**olę HR Business Partnera** i przygotujesz się do pełnienia strategicznej funkcji wspierającej rozwój całej organizacji.

Angażująca forma zajęć

- Zajęcia prowadzone są w angażującej formie – **dominują warsztaty, case studies, dyskusje i symulacje**, które pozwalają przećwiczyć realne sytuacje z obszaru HR.
- Program oparty jest na **pracy projektowej, współpracy w grupach i analizie wyzwań**, z jakimi mierzą się współczesne działy personalne.
- Dzięki temu zdobywasz nie tylko wiedzę, ale i **praktyczne umiejętności** gotowe do wdrożenia w pracy.

Program studiów

21	266	3
Liczba modułów	Liczba godzin zajęć	Liczba semestrów

Blok wprowadzający (9 modułów)

Organizacja w zmieniającym się świecie
Omówienie wpływu globalizacji, umiędzynarodowienia, różnic kulturowych oraz pracy wirtualnej na funkcjonowanie organizacji.

Trening kompetencji przywódczych i menedżerskich (FRIS®)
Uczestnicy poznają swój styl myślenia i działania oraz uczą się, jak wykorzystać go w pracy zespołowej, komunikacji i zarządzaniu. Moduł oparty na narzędziu FRIS® oraz pracy na case studies.

Zarządzanie strategiczne – nowe trendy i szanse rozwoju
Moduł koncentruje się na analizie otoczenia i budowie propozycji wartości. Uczestnicy uczą się identyfikować szanse rozwojowe, formułować cele i tworzyć portfele inicjatyw strategicznych.

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 Warszawie, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

Zarządzanie procesowe i operacyjne
Wprowadzenie do filozofii LEAN i narzędzi doskonałości operacyjnej. Uczestnicy poznają sposoby budowania przewagi konkurencyjnej poprzez optymalizację procesów.

Portfele, programy i projekty z perspektywy zarządu i HR
Zarządzanie projektami w kontekście strategii i polityki kadrowej. Uczestnicy uczą się budować mechanizmy portfelowe, integrować zarządzanie z rozwojem talentów i skutecznie nadzorować projekty.

Trendy i nowe technologie w ujęciu strategicznym
Moduł przedstawia praktyczne zastosowania AI, Big Data, RPA, ESG i nowych modeli biznesowych. Uczestnicy analizują, jak technologie wpływają na decyzje strategiczne.

Zarządzanie zmianą i kryzysem
Uczestnicy uczą się planować i wdrażać zmiany oraz tworzyć systemy zarządzania kryzysowego. Moduł obejmuje aspekty komunikacji, motywowania i oceny ryzyka w trudnych sytuacjach.

Rachunkowość menedżerska
Praktyczna wiedza z zakresu analizy finansowej, budżetowania i raportowania na potrzeby decyzji operacyjnych i strategicznych. Uczestnicy uczą się planować działania i oceniać efektywność.

Zarządzanie sytuacjami trudnymi – gry i konflikty
Moduł oparty na analizie transakcyjnej. Uczestnicy poznają typy konfliktów, uczą się rozpoznawać gry psychologiczne i efektywnie zarządzać relacjami w zespole.

Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi (16 godz.)

Moduł dostarcza uczestnikom **praktycznej wiedzy z zakresu strategicznego HR-u oraz aktualnych trendów w tym obszarze**. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi odnosi się do ogólnego kierunku działania organizacji, wspierającego realizację celów biznesowych poprzez efektywną strategię personalną. Zajęcia opierają się na **wiedzy praktycznej prowadzącego i obejmują analizę studiów przypadków trzech organizacji wdrażających strategię personalną**. Omawiane zagadnienia to m.in.:

- oczekiwania kadry zarządzającej wobec strategicznego HR-u: analiza rynku, aktualnej pozycji firmy, relacja między celami organizacyjnymi a rozwojowymi pracowników – w kontekście zarządzania przez cele (MBO, OKR),
- zależność między strategią przedsiębiorstwa a strategią HR, w tym:
    - projektowanie i rodzaje strategii personalnych,
    - wykorzystanie metody Hoshin Kanri,
    - automatyzacja procesów rekrutacyjnych,
    - alternatywne formy zatrudnienia,
    - personalizacja benefitów,
    - „constant feedback”,
    - zarządzanie wielopokoleniowe.

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 Warszawie, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

Controlling personalny (8 godz.)

Controlling personalny stanowi **kluczowy element zarządzania kapitałem ludzkim** – to proces wspierania i monitorowania działań HR, ukierunkowany na ocenę efektywności działań, projektów i procesów personalnych. Nie jest to klasyczna kontrola, ale raczej **systematyczna analiza wspierająca podejmowanie decyzji**. Wymaga wcześniejszej diagnozy, oceny potencjału kapitału intelektualnego i jego wpływu na wyniki biznesowe. Moduł ukazuje controlling jako **łącznik między polityką kadrową a ekonomiczną firmy**.
Uczestnicy poznają metody controllingu oparte na wskaźnikach ilościowych i jakościowych, umożliwiające:

- analizę efektywności biznesowej działań HR,
- ocenę zasobów ludzkich i ich wpływu na wyniki firmy,
- ocenę efektywności funkcji i procesów HR,
- podejmowanie decyzji w oparciu o twarde dane personalne.

Polityka wynagrodzeń (8 godz.)

Moduł pozwala uczestnikom zdobyć wiedzę na temat **prawnych, zarządczych i praktycznych aspektów systemów wynagrodzeń**. Omawiane są najnowsze trendy i rozwiązania w zakresie polityki płac, projektowania systemów motywacyjnych, a także ich **dopasowania do celów biznesowych i kultury organizacyjnej**.
Po zakończeniu zajęć uczestnicy potrafią:

- tworzyć politykę wynagrodzeń zgodną ze strategią personalną firmy,
- projektować systemy wynagrodzeń i premiowania,
- budować motywacyjne systemy płacowe,
- wykorzystywać przepisy prawa pracy w kontekście wynagrodzeń,
- efektywnie zarządzać wynagrodzeniami w organizacji.

Zarządzanie sytuacjami trudnymi w obszarze zatrudnienia (16 godz.)
Moduł porusza tematykę **zarządzania sytuacjami kryzysowymi w organizacji** – takimi jak zwolnienia grupowe, restrukturyzacje, przejęcia, konflikty wewnętrzne, przypadki mobbingu i dyskryminacji, obniżona wydajność pracowników czy naruszenia przepisów. Uczestnicy zdobywają wiedzę na temat **udzielania wsparcia psychologicznego oraz zarządzania zmianą w trudnych momentach dla firmy i zespołów**.
Po ukończeniu modułu uczestnicy potrafią:

- rozwiązywać konflikty pracownicze, prowadzić rozmowy, mediacje, organizować spotkania i wspierać pracowników,
- wdrażać polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz programy szkoleniowe i systemy zgłaszania nieprawidłowości,
- zarządzać spadkiem wydajności poprzez diagnozę problemu, planowanie wsparcia i monitorowanie efektów,
- przygotować firmę i pracowników do zmian organizacyjnych – przejęć, restrukturyzacji – z uwzględnieniem komunikacji i szkoleń,

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 Warszawie, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- prowadzić dochodzenia wewnętrzne i wdrażać rozwiązania systemowe w sytuacjach naruszenia zasad.

Technologie cyfrowe i sztuczna inteligencja w HR (8 godz.)

Nowoczesne technologie, takie jak **AI, chatboty, systemy ATS, HR Analytics czy People Analytics**, odgrywają coraz większą rolę w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Ułatwiają podejmowanie decyzji, zwiększają efektywność działów HR i **poprawiają zaangażowanie oraz retencję pracowników**.
Uczestnicy modułu:

- poznają narzędzia do zbierania, analizowania i interpretowania danych HR-owych,
- uczą się identyfikować talenty i dopasowywać kandydatów do stanowisk na podstawie danych,
- zdobywają umiejętność tworzenia wizualizacji i raportów HR (zatrudnienie, wynagrodzenia, KPI),
- zapoznają się z możliwościami wykorzystania AI i automatyzacji w procesach HR,
- uczą się planowania wdrożeń technologii w organizacji i przygotowywania zespołu na zmiany.

Planowanie, pozyskanie, rozwój i zaangażowanie pracowników (16 godz.)
Moduł obejmuje kompleksowe podejście do zarządzania cyklem życia pracownika w organizacji – od employer brandingu i rekrutacji, po rozwój, motywację i budowanie zaangażowania.
Po zakończeniu modułu uczestnicy potrafią:

- prowadzić działania employer brandingowe z uwzględnieniem specyfiki organizacji,
- identyfikować potrzeby kadrowe na podstawie celów strategicznych firmy i kompetencji pracowników,
- skutecznie komunikować się z kandydatami,
- prowadzić profesjonalną selekcję i rekrutację,
- projektować programy zwiększające satysfakcję i zaangażowanie,
- tworzyć ścieżki rozwoju oraz programy zarządzania talentami.

Diversity & Inclusion Management (8 godz.)

Moduł warsztatowy poświęcony jest **zagadnieniom różnorodności i włączania pracowników w struktury firmy**. Uczestnicy poznają sposoby budowania kultury organizacyjnej opartej na szacunku, akceptacji i równości.
Po ukończeniu modułu uczestnicy wiedzą:

- jak definiować i wdrażać polityki diversity & inclusion, dostosowując je do gotowości organizacji na zmiany,
- jak wspierać procesy D&I poprzez konkretne działania, inicjatywy i dobre praktyki,
- jak rozpoznawać i przeciwdziałać zjawiskom wykluczenia i niepożądanym zachowaniom.

Coaching i mentoring – rola HR-u w rozwoju pracowników w organizacji (16 godz.)

Moduł dostarcza wiedzy i umiejętności z zakresu **stosowania coachingu i mentoringu jako narzędzi wspierających rozwój pracowników**. Omawiane są definicje, mity, korzyści oraz możliwości wdrażania tych metod w ramach strategii 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 Warszawie, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

W programie zajęć m.in.:

- formy wsparcia rozwoju kompetencji w organizacji,
- budowanie kultury rozwoju, zaangażowania i odpowiedzialności,
- zakres zastosowania coachingu i mentoringu w firmach,
- kompetencje coacha, mentora i lidera HR,
- analiza przypadków wdrożeń i odpowiedzi na konkretne potrzeby rozwojowe pracowników.

Zarządzanie sytuacjami trudnymi w obszarze zatrudnienia (16 godz.)

Moduł porusza tematykę **zarządzania sytuacjami kryzysowymi w organizacji** – takimi jak zwolnienia grupowe, restrukturyzacje, przejęcia, konflikty wewnętrzne, przypadki mobbingu i dyskryminacji, obniżona wydajność pracowników czy naruszenia przepisów. Uczestnicy zdobywają wiedzę na temat **udzielania wsparcia psychologicznego oraz zarządzania zmianą w trudnych momentach dla firmy i zespołów**.
Po ukończeniu modułu uczestnicy potrafią:

- rozwiązywać konflikty pracownicze, prowadzić rozmowy, mediacje, organizować spotkania i wspierać pracowników,
- wdrażać polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz programy szkoleniowe i systemy zgłaszania nieprawidłowości,
- zarządzać spadkiem wydajności poprzez diagnozę problemu, planowanie wsparcia i monitorowanie efektów,
- przygotować firmę i pracowników do zmian organizacyjnych – przejęć, restrukturyzacji – z uwzględnieniem komunikacji i szkoleń,
- prowadzić dochodzenia wewnętrzne i wdrażać rozwiązania systemowe w sytuacjach naruszenia zasad.

Negocjacje (8 godz.)

Umiejętności negocjacyjne to podstawowy obszar kompetencji lidera. Moduł umożliwia uczestnikom zrozumienie natury procesu negocjacyjnego, jego złożoności i wielowymiarowości, włączając w to aspekty międzykulturowe. W ramach modułu uczestnicy zdobędą wiedzę i umiejętności z zakresu skutecznego i elastycznego negocjowania. Trenowane będą m.in. fazy, procedury i strategie prowadzenia negocjacji oraz techniki wywierania wpływu i manipulacji.

Po ukończeniu modułu uczestnicy będą potrafili:
• prawidłowo dobierać techniki negocjacyjne, odpowiednie do sytuacji, celu negocjacyjnego oraz otoczenia biznesowego
• budować zespoły negocjacyjne, wyznaczać role i określać odpowiedzialność poszczególnych jego członków
• w sposób efektywny wdrażać proces negocjacyjny

Wellbeing - budowanie kultury dobrostanu pracowników (16 godz.)

Żyjemy w świecie w którym szybkość i niepewność wpływają na biznes. Kluczowe stają się pytania:

Jak zarządzać zespołami i organizacją, kiedy na co dzień mierzymy się z tyloma wyzwaniami?
Czego musimy się oduczyć, aby iść do przodu ?
Co poprawi jakości i efektywność pracy zespołów?
Po ukończeniu modułu uczestnicy:
będą rozumieć czym jest wellbeing i jakie ma znaczenie w zarządzaniu
będą skutecznie dobierać narzędzia budujące zaangażowanie i dobrostan w zespołach
nabędą kompetencje w zakresie przygotowywania i wdrażania wellbeingu w swoich zespołach/firmach
Ponadto uczestnicy zdobędą wiedzę o swojej odporności psychicznej - a konkretniej:
1. strategii zarządzania emocjami - CZYLI UMIEJĘTNOŚĆ ZACHOWANIA KONTROLI oraz WZMACNIANIA POCZUCIA WPŁYWU na siebie, swoje środowisko i otoczenie, (Control)
2. jak budują ZAANGAŻOWANIE, czyli umiejętność motywowania i mobilizowania się do wysiłku (Commitment)
3. na ile są otwarci na WYZWANIA, czyli umiejętność radzenia sobie ze zmianami (Challenge)
4. czy wierzą we własne możliwości, czyli POCZUCIE PEWNOŚCI SIEBIE, znajomość swoich zasobów: silnych i słabych stron, asertywność i budowanie zdrowych relacjach międzyludzkich (Confidence)

Employer Branding (16 godz.)

Employer branding to połączenie działań marketingowych, rekrutacyjnych i komunikacyjnych, które mają na celu przyciągnąć i zatrzymać najlepszych pracowników. W ramach zajęć z employer brandingiem uczestnicy uczą się, jak stworzyć strategię wizerunku pracodawcy, która będzie odpowiadała potrzebom i oczekiwaniom kandydatów na pracowników

Podczas zajęć omawiane są różne techniki i narzędzia, które pozwalają na zbudowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy, takie jak: budowanie marki pracodawcy, strategie rekrutacyjne, programy benefitów pracowniczych, rozwój umiejętności pracowników oraz tworzenie pozytywnej kultury organizacyjnej

Uczestnicy uczą się również, jak monitorować skuteczność działań związanych z employer brandingiem oraz jak mierzyć poziom zadowolenia pracowników. W ramach zajęć omawiane są także przypadki firm, które skutecznie zastosowały strategie employer brandingowe oraz te, które popełniły błędy i jakie skutki z tego wynikły

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się dużą konkurencją wśród pracodawców, dlatego **budowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy jest kluczowe dla przyciągnięcia i zatrzymania najlepszych pracowników.** Zajęcia z employer brandingiem pozwalają na poznanie strategii i technik, które pomogą w budowaniu pozytywnego wizerunku pracodawcy oraz nauczą, jak skutecznie zarządzać wizerunkiem organizacji w oczach pracowników

Planowanie, pozyskanie, rozwój i zaangażowanie pracowników (16 godz.)

Moduł obejmuje kompleksowe podejście do zarządzania cyklem życia pracownika w organizacji – od employer brandingu i rekrutacji, po rozwój, motywację i budowanie zaangażowania.
Po zakończeniu modułu uczestnicy potrafią:

- prowadzić działania employer brandingowe z uwzględnieniem specyfiki organizacji,
- identyfikować potrzeby kadrowe na podstawie celów strategicznych firmy i kompetencji pracowników,
- skutecznie komunikować się z kandydatami,

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 Warszawie, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- prowadzić profesjonalną selekcję i rekrutację,
- projektować programy zwiększające satysfakcję i zaangażowanie,
- tworzyć ścieżki rozwoju oraz programy zarządzania talentami.

Warunki przyjęcia

Aby zostać uczestnikiem **studiów MBA na Uniwersytecie WSB Merito**, należy:

- mieć ukończone studia licencjackie, inżynierskie lub magisterskie,
- spełniać warunki przyjęcia na studia (mogą się różnić pomiędzy rodzajem programów),
- złożyć komplet dokumentów i spełnić wymogi rekrutacyjne – o przyjęciu decyduje kolejność zgłoszeń.

Dowiedz się więcej

Możliwości dofinansowania

- Oferujemy specjalne, większe **zniżki dla naszych absolwentów**.
- Pracodawca może dofinansować Ci studia, otrzymując **dodatkową zniżkę w ramach Programu Firma**.
- Warto sprawdzić możliwości **dofinansowania z KFS**.

Dowiedz się więcej

Ceny

Dla Kandydatów

1 rok		2 rok	
2 raty	**7850 zł** (2 x 7850 zł)	1 rata	**7850 zł** (1 x 7850 zł)
10 rat	**1670 zł** (10 x 1670 zł)	5 rat	**1670 zł** (5 x 1670 zł)

Cena jednorazowa: **22000 zł**

Dla naszych absolwentów

1 rok		2 rok	
2 raty	**7850 zł** (2 x 7850 zł)	1 rata	**7850 zł** (1 x 7850 zł)
10 rat	**1670 zł** (10 x 1670 zł)	5 rat	**1670 zł** (5 x 1670 zł)

Cena jednorazowa: **22000 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 Elżbieta Stelmach

- Specjalizuje się w analizie transakcyjnej.

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 Warszawie, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- Trener biznesu, twórca Centrum Sz-R Sapientia, praktyk analizy transakcyjnej, trener FRIS, FACET5 i SUPERSKILLS, coach kariery oraz konsultant organizacyjny.
- Współautorka książki „13 wzorców dobrej komunikacji i relacji. Analiza transakcyjna w praktyce” oraz wielu artykułów z obszaru analizy transakcyjnej.
- Posiada 16-letnie doświadczenie w zarządzaniu zespołami i organizacjami. Od ponad 25 lat prowadzi własną działalność gospodarczą oraz współpracuje z biznesem, oświatą i administracją publiczną.

Monika Dawid-Sawicka

- Od ponad 20 lat prowadzi konsultacje, warsztaty, sesje rozwojowe dla managerów, kadry zarządzającej, zespołów i całych firm. Pracuje jako konsultantka, trenerka, facylitatorka, coach ICF i wykładowca.
- Posiada międzynarodowy dyplom Erickson Certified Professional Coach oraz akredytację ICF na poziomie PCC. Jako certyfikowany trener FRIS® przeprowadziła ponad tysiąc diagnoz stylu myślenia i działania
- Pracuje z firmami z obszaru energetyki, ubezpieczeń, finansów, administracji, obronności, produkcji, medycyny, nowych technologii i FMCG oraz osobami indywidualnymi - coaching ścieżki kariery.
- Jest współautorką bestsellerowej książki ”13 wzorców dobrej komunikacji i relacji. Analiza transakcyjna w praktyce” oraz autorką kilkudziesięciu tekstów, analiz i opracowań dotyczących rynku pracy.

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

mgr inż. Grzegorz Wasylów

- Specjalizuje się w technologiach Microsoft, programowaniu i projektowaniu aplikacji internetowych MS .NET w środowisku chmurowym Azure, bazach danych MS SQL Server oraz metodach Sztucznej Inteligencji
- Ponad 15 letnie doświadczenie w Bankowości oraz Ubezpieczeniach poparte realizacją projektów w największych koncernach światowych, posiadam certyfikację MCSD - Microsoft Certified Solutions Developer.
- Doświadczony prelengent konferencji Microsoft Tech Summit, edycja: 2022, 2023, 2024 i 2025, a także Microsoft Azure Summit oraz 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 Uniwersytetem WSB Merito w Warszawie, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- Biegłość w programowaniu w środowisku .NET oraz C#/VB.NET, znajomość optymalizacji algorytmów, systemów AI, relacyjnych baz danych MS SQL Server, środowiska chmurowego oraz metod kognitywnych AI.

dr Jarosław Kujawski

- Trener, praktyczka i konsultantka w zakresie rachunkowości menedżerskiej, controllingu, rachunku kosztów i finansów przedsiębiorstw.
- Project Manager wdrażający systemy budżetowania, controllingu i rachunku kosztów; zajmuje się także wyceną przedsiębiorstw, tworzeniem biznesplanów oraz projektów restrukturyzacji.
- Zaprojektował, opracował i wdrożył koncepcje systemów budżetowania i rachunku kosztów, m.in. w PERN „Przyjaźń” SA, Nyborg-Mawent SA, Aplitt Sp. z o.o., Good Life Clinic i innych.
- Praktyczne doświadczenie zdobywał jako controller finansowy w Molex sp. z o.o.

dr Grzegorz Dzwonnik

- Menedżer, konsultant, trener i wykładowca akademicki z bogatym doświadczeniem w pracy z biznesem i administracją.
- Specjalizuje się w zarządzaniu strategicznym, skutecznym wdrażaniu strategii poprzez projekty oraz wprowadzaniu zmian w organizacjach.
- Posiada wieloletnie doświadczenie w działalności organów nadzorczych oraz w ocenie doskonałości projektów na poziomie międzynarodowym.
- Asesor wiodący IPMA Global Project Excellence Award, współpracujący z zarządami, menedżerami i specjalistami przedsiębiorstw różnych branż.

dr Krzysztof Koj

- Trener biznesu specjalizujący się w negocjacjach, moderator i facylitator. Doradza w zakresie taktyk komunikacji, prowadzenia debat politycznych oraz wystąpień publicznych.
- Ekspert i doradca w obszarze ekonomicznego otoczenia biznesu. Wykładowca ekonomii oraz międzynarodowych stosunków gospodarczych, łączący wiedzę teoretyczną z praktyką.
- Instruktor w programach MBA w Polsce i za granicą, adiunkt we Franklin University w Columbus (USA) oraz profesor wizytujący w Modern College of Business and Science w Maskacie (Oman).
- Zawodowo oddany współpracy międzynarodowej. Prywatnie pasjonuje się rodzinnymi podróżami, a hobbystycznie trenuje kickboxing w Tomica Team MMAtadores Katowice.

Marcin Przeworski

- Marcin Przeworski to doświadczony menedżer HR z ponad 20-letnim stażem w sektorach Gas & Oil, logistyki, e-commerce i handlu, wykorzystujący kapitał ludzki oraz AI.
- Jako Global HR Director zbudował strategię HR w pięciu działach, obniżył rotację w HR o 90% i zredukował koszty HR o 30% L4L poprzez usprawnienie procesów.
- Skutecznie zarządza zespołami, realizuje cele strategiczne i rozwija pracowników na wszystkich poziomach. Jest ekspertem w strategii HR oraz zarządzaniu projektami.

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 Warszawie, studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- Posiada tytuł MBA, certyfikację coachingową oraz biegłość w Lean Management (Kaizen, 5S), a także w automatyzacji i cyfryzacji procesów HR i płacowych.

Partner programu

Franklin University, USA

- USA, Columbus (Ohio),
- założona w 1902 roku,
- akredytacje: IACBE, HLC,
- w 2012 roku Franklin University znalazł się wśród **20 najlepszych uczelni** w rankingu przygotowanym przez Online Education Database, instytucję oceniającą programy uczelni oferujących kształcenie online.

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 Warszawie, studentem zawierana jest w formie pisemnej.