UNIWERSYTET WSB MERITO WARSZAWA

wcześniej Wyższa Szkoła Bankowa

# MBA HR

PROGRAM MBA

UNIWERSYTET WSB MERITO WARSZAWA

wcześniej Wyższa Szkoła Bankowa

# 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.

**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**

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.

**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.

## 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,

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.

- 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,
- 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,

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.

- tworzyć ścieżki rozwoju oraz programy zarządzania talentami.

## Diversity & Inclusion Management (8 godz.)

Moduł warsztatowy poświęcony jest **zagadnieniom różnorodności i włączania pracowników w strukturę 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.
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

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.

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

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.

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

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.