



Uniwersytet WSB  
Merito w Poznaniu



## HR Biznes Partner

Numer usługi 2024/05/13/7405/2147991

📍 Poznań / stacjonarna

📄 Studia podyplomowe

🕒 178 h

📅 01.10.2024 do 29.06.2025

6 350,00 PLN brutto

6 350,00 PLN netto

35,67 PLN brutto/h

35,67 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• HR / pracowników działów personalnych pełniących funkcje specjalistyczne.</li><li>• Osób przygotowujących się do objęcia nowej roli HR Biznes Partnera, posiadających już doświadczenie w HR.</li><li>• Osób pełniących funkcje kierownicze w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.</li><li>• Niezależnych doradców wspierających organizacje w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.</li></ul>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	18
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	33
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	01-10-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	178
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	art. 163 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.)
<b>Zakres uprawnień</b>	Studia podyplomowe

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem studiów jest nauka i wyćwiczenie umiejętności oraz zapoznanie się z metodami i narzędziami wspierającymi biznes. Absolwent studiów będzie miał wpływ na zwiększenie efektywności w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi oraz na rozwój kluczowych kompetencji kadry zarządzającej przedsiębiorstwa. Efektem zdobytych podczas studiów kompetencji będzie partnerska współpraca z kadrami zarządzającymi dbającą o efektywne korzystanie z potencjału pracowników w celu realizacji założeń biznesowych.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<b>Wiedza</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Przedstawia narzędzia i metody zarządzania wykorzystywane w procesie wsparcia biznesu,</li><li>• Rozróżnia metody, techniki i narzędzia wykorzystywane w HR jako wsparcie biznesu</li><li>• Charakteryzuje trendy HR, metody, narzędzia i techniki wspierające biznes</li><li>• Interpretuje wybrane przepisy prawa związane z prawem pracy</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zna pojęcia, trendy oraz wybrane elementy prawa HR</li><li>• Wymienia i opisuje narzędzia i metody wykorzystywane w HR</li></ul>	Prezentacja
		Wywiad ustrukturyzowany
<b>Umiejętności</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Projektuje strategię personalną</li><li>• Tworzy narzędzia HR wspierające biznes</li><li>• Dobiera metody, techniki, narzędzia wspierające biznes wykorzystywane w procesie Zarządzania Zasobami Ludzkimi</li><li>• Modyfikuje wybrane funkcje personalne wspierające biznes</li><li>• Stosuje techniki wpływające na budowanie relacji z innymi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analiza sytuacji oraz zdefiniowanie problemu</li><li>• Dobór odpowiednich narzędzi do rozwiązania problemu</li><li>• Określenie ryzyka</li><li>• Przedstawienie harmonogramu i budżetu</li></ul>	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
		Wywiad ustrukturyzowany
<b>Kompetencje społeczne</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Przejawia wzrost świadomości własnego potencjału</li><li>• Doskonali postawę partnera strategicznego</li><li>• Doskonali postawę partnera strategicznego</li><li>• Rozwijają postawę rzecznika pracowników</li><li>• Doskonali osobistą wiarygodność i zaangażowanie</li><li>• Buduje relacje z biznesem</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analiza własnych kompetencji i potencjału jako HR BP</li><li>• Wskazanie własnej ścieżki rozwoju</li></ul>	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
		Prezentacja

# Kwalifikacje

## Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

#### Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Świadectwo studiów podyplomowych zawiera program kierunku wraz ze zrealizowanymi godzinami i punktami ECTS. Absolwent uzyskuje zaświadczenie potwierdzające zdobyte efekty kształcenia.

#### Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Świadectwo ukończenia studiów podyplomowych jest wydawane na podstawie uzyskania pozytywnej oceny z każdego semestru zgodnie z Regulaminem Studiów Podyplomowych.

Studia kończą się zaliczeniem na ocenę określonym w karcie kierunku.

#### Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Świadectwo ukończenia studiów podyplomowych jest potwierdzeniem uzyskania pozytywnego wyniku z zadania problemowego, projektu i egzaminu końcowego

# Program

## SPOTKANIE ORGANIZACYJNO – INTEGRACYJNE (3 godz.)

Spotkanie organizacyjno – integracyjne

## HR BIZNES PARTNER – KLUCZOWA ROLA W ORGANIZACJI UKIERUNKOWANEJ NA PRZYSZŁOŚĆ (8 godz.)

- Megatrendy wpływające na HR
- Kluczowe wyzwania dla HR
- Funkcje, rola i zadania HR Biznes Partnera
- Kompetencje HR Biznes Partnera

## BUDOWANIE STRATEGII PERSONALNEJ WSPIERAJĄCEJ STRATEGIĘ FIRMY (16 godz.)

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
- 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

#### **CYKL ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI W ORGANIZACJI (6 godz.)**

- Poziomy zarządzania zasobami ludzkimi
- Funkcje personalne
- Konstrukcja funkcji personalnej
- Charakterystyka wybranych funkcji personalnych

#### **DIAGNOZA SYSTEMU ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI W ORGANIZACJI (16 godz.)**

- Obszary podlegający diagnozie
- Narzędzia wykorzystywane w diagnozie
- Role zaangażowane w diagnozę
- Planowanie i organizacja procesu diagnozy
- Wdrożenie diagnozy
- Prezentacja wyników diagnozy

#### **HR BIZNES PARTNER JAKO AGENT ZMIAN - ROZWÓJ I ZMIANA ORGANIZACJI (12 godz.)**

- Zjawisko zmiany – definicja i etapy zmiany
- Emocje w zmianie
- Zarządzanie zmianą w organizacji – kluczowe obszary zmian w kontekście HR
- Rola HR BP w zmianie
  - uzadaniowanie planowanych zmian
  - komunikacja zmian
  - wsparcie przy przeprowadzaniu zmian
- Narzędzia w procesie zmian
- Przeszkody we wdrażaniu zmian, kluczowe zagrożenia powodzenia zmiany
- Warunki brzegowe powodzenia we wdrożeniu zmian

#### **ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI HR (8 godz.)**

- Czym jest projekt? – cechy projektu
- Parametry projektu
- Zadania Kierownika Projektu
- Cykl życia projektów

- Karta projektu
- Kroki efektywnego zarządzania projektem HR w praktyce uzasadnienie, cel projektu, interesariusze, kryteria sukcesu, zakres projektu, odpowiedzialność, harmonogram, kamienie milowe, budżet projektu, ryzyko, wsparcie, monitoring
- Zasady efektywnych spotkań projektowych
- Kluczowe czynniki sukcesu projektu
- Kluczowe problemy związane z projektami

#### **BUDOWANIE ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW (8 godz.)**

- Podstawa zaangażowania
- Biznesowe uzasadnienie zaangażowania pracowników, parametry oceny
- Wyjaśnienie podstaw zaangażowania - cele organizacji, wartości, oczekiwania wobec pracowników
- Rola wybranych funkcji personalnych w budowaniu zaangażowania, rekrutacji i selekcji, adaptacji, rozwoju
- Zespoły i ich rola w procesie budowania zaangażowania
- Wpływ przełożonego na zaangażowanie pracowników
- Angażowanie interesariuszy - identyfikowanie kluczowych relacji i obszarów zaangażowania
- Badanie obecnego stanu zaangażowania, zbieranie danych, wykorzystywane narzędzia
- Zaangażowana organizacja, zaangażowany pracownik

#### **OSOBISTA EFEKTYWNOŚĆ HR BIZNES PARTNERA W OPARCIU O MODEL INSIGHTS DISCOVERY (16 godz.)**

##### Indywidualny Profil insights Discovery

- Zrozumienie siebie i innych - kluczem budowania relacji z innymi oraz kluczem do efektywnej współpracy.
- Siła percepcji – podstawa trudności w budowaniu relacji
- Energie kolorystyczne (style poznawcze) jakie mamy do dyspozycji na co dzień (Ognisty czerwony, Słoneczny żółty, Kojący zielony, Chłodny niebieski)
- Preferencje jungowskie (preferencje poznawcze)
- Postawy: Introwersja i Ekstrawersja – czyli sposób, w jaki ukierunkowujemy i wyrażamy swoją energię Funkcje racjonalne: Myślenie i Uczucia – czyli w jaki sposób oceniamy i podejmujemy decyzje
- 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
- Odczytywanie wskazówek płynących z zachowania
- Rozpoznawanie symptomów stresu
- Z kim współpracuję? Adaptacja
- Interpretacja Indywidualnego profilu Insights Discovery®
- Korzyści z wdrożenia modelu Insights Discovery w organizacji

#### **KSZTAŁTOWANIE WŁASNEGO WIZERUNKU JAKO HR BUSINESS PARTNER (6 godz.)**

- Wizerunek człowieka jako narzędzie komunikacji z otoczeniem
- Wizerunek a własny styl

- Autoprezentacja jako świadome manipulowanie wrażeniem
- Wizerunek a komunikacja niewerbalna
- Zasady kreowania zaufania
- Wybrane techniki wywierania wpływu na innych

#### **TRUDNE CHWILE W WARSZTACIE HR BIZNES PARTNERA (14 godz.)**

- Postawy, jakie przyjmujemy w życiu vs. asertywność
- Czym asertywność jest, a czym nie jest
- Trening umiejętności asertywnych w sytuacjach trudnych
- Moja mapa asertywności
- Pięć poziomów konfliktu
- Style reagowania na konflikt wg modelu osobowościowego
- Mediacja pracownicza, jako metoda rozwiązywania konfliktów

#### **COACHING W WARSZTACIE HR BIZNES PARTNERA (14 godz.)**

- Istota coachingu, cechy charakterystyczne, różnice między różnymi technikami pracy z ludźmi
- Wdrażanie coachingu w organizacji / rola HRBP
- Warunki funkcjonowania coachingu w organizacji
- Błędy i czynniki sukcesu wdrażenia coachingu w organizacji
- Coaching w pracy HRBP
- Struktura rozmowy coachingowej
- Budowanie celu
- Zastosowanie wybranych narzędzi coachingowych
- Zademonstrowanie sesji coachingowej

#### **LEAN MANAGEMENT W OPTYMALIZACJI PROCESÓW HR (8 godz.)**

- Główne koncepcje Lean
- 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 (16 godz.)**

- Kluczowe sprawy z pracownikami
- Umowy o pracę a inne podstawy prawne zatrudnienia
- Cechy stosunku pracy i elementu organizacji zakładu pracy
- Problematyka poszanowania dóbr osobistych pracownika
- Forma i treść umowy o pracę oraz rodzaje umów o pracę
- Ustanie stosunku pracy
- Wybrane zagadnienia czasu pracy
- Kluczowe sprawy ze związkami zawodowymi

- Kompetencje organizacji związkowych
- Ochrona działaczy związkowych
- Niezwiązkowe formy reprezentowania pracowników
- Praktyka konstruowania i zawierania umów w obszarze doradztwa i szkoleń
- Unijne rozwiązania w obszarze prawa pracy

#### **HRBP – BUDOWANIE POZYCJI I ROLI W ORGANIZACJI WE WSPÓŁPRACY Z ZARZĄDEM (6 godz.)**

- 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 kadrą 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)

#### **SZTUCZNA INTELIGENCJA W ROZWIĄZANIACH HR (4 godz.)**

- Przegląd dostępnych narzędzi i możliwości zastosowania AI w obszarze HR
- Automatyzacja procesów HR
- Szanse i zagrożenia związane ze sztuczną inteligencją

#### **SPOTKANIE ZE SPECJALISTAMI HR (4 godz.)**

- case study

#### **SEMINARIUM (8 godz.)**

- Konsultacje projektowe

#### **Warunki zaliczenia**

- Praktyczny projekt grupowy
- Indywidualne zadanie rozwojowe związane z rolą HRBP
- Egzamin końcowy połączony z obroną projektu

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
-------------------------	-----------------------	---------------------	---------------------	---------------

Brak wyników.

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	6 350,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	6 350,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	35,67 PLN
Koszt osobogodziny netto	35,67 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 5



1 z 5

### Tomasz Szwed

Tomasz Szwed, pracą rozwojową z ludźmi zajmuje się od 1997 roku. Pedagog z wykształcenia, posiada certyfikat metody Thomas International, ukończył specjalistyczny program szkoleniowy train the trainer z zakresu coachingu i zarządzania przez coaching (IMPACT POLSKA). Absolwent kursu I i II stopnia terapii skoncentrowanej na rozwiązaniu. Jest autorem korespondencyjnych programów szkoleniowych z zakresu efektywnego uczenia się, negocjacji i motywacji. Współautor podcastu „Z psychologią zarządzania na TY”.

Prowadzi szkolenia i work shopy z zakresu doskonalenia umiejętności menedżerskich, rozwoju osobistego i rozwoju zespołów. Współpracował lub współpracuje m.in. z: mBank, Ikea Industry, Allegro, Wunderman Thompson i innymi organizacjami biznesowymi i administracją państwową. Od wielu lat współpracuje z Uniwersytetem WSB Merito w Poznaniu, gdzie jest autorem programu i konsultantem merytorycznym podyplomowych studiów coachingu. W ramach studiów Master of Business Administration prowadzi moduł efektywności osobistej „Odkryj swój potencjał”. Zajmuje się konsultacjami indywidualnymi, coachingiem i pomocą psychologiczną (terapia skoncentrowana na rozwiązaniu). Członek stowarzyszenia terapeutów TSR



2 z 5

### Michał Szuszczyński

radca prawny, członek Okręgowej Izby Radców Prawnych w Poznaniu; absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu oraz studiów podyplomowych z zakresu prawa pracy na tym Uniwersytecie. Przez ponad 10 lat pracował w jednej z największych kancelarii



prawnych w Wielkopolsce, w której przez 7 lat kierował pracami Departamentu Prawa Pracy. Założyciel i współnik kancelarii SZUSZCZYŃSKI KAMIŃSKA Kancelaria Prawa Pracy z siedzibą w Poznaniu świadczącej usługi doradcze z zakresu prawa pracy i prawa HR dla pracodawców. Doradza w obszarze indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy, specjalizując się w zagadnieniach związanych z czasem pracy, działalnością konkurencyjną oraz czynami nieuczciwej konkurencji ze strony pracowników, a także relacjami ze związkami zawodowymi. Jest pełnomocnikiem procesowym przed sądami pracy wszystkich instancji oraz przed Sądem Najwyższym, sporządza opinie i ekspertyzy prawne z zakresu prawa pracy, prowadzi szkolenia oraz seminaria poświęcone zagadnieniom stosunku pracy. Stały wykładowca prawa pracy w Stowarzyszeniu Księgowych w Polsce. Ekspert w dziedzinie prawa pracy Wielkopolskiego Związku Pracodawców „LEWIATAN” zrzeszonego w Konfederacji Pracodawców „LEWIATAN”.



3 z 5

### **Anna Warlich**

Prezes Zarządu Polskiego Centrum Mediacji oddział w Poznaniu oraz mediator Wielkopolskiego Centrum Arbitrażu i Mediacji. Certyfikowany mediator z listy stałych mediatorów Sądu Okręgowego w Poznaniu. Mediator z dziesięcioletnim stażem. Z wykształcenia ekonomista i psycholog biznesu. Posiada wieloletnie doświadczenie w budowaniu skutecznej komunikacji w różnych organizacjach, a obecnie właściciel Strefy Dialogu, trener biznesu oraz wykładowca na uczelniach wyższych. Prowadzi szkolenia z zakresu rozwiązywania konfliktów dostosowane do różnych grup odbiorców oraz staże dla początkujących mediatorów. Autorka wielu publikacji z zakresu mediacji, budowania wizerunku i innych obszarów biznesu w prasie branżowej. Członek zespołu projektowego Wielkopolskiego Centrum Arbitrażu i Mediacji. Organizator konferencji z cyklu „Jak budować mosty współpracy?” Była mediatorem w ogólnopolskim projekcie budowania dialogu społecznego, dotyczącym wydobycia gazu łupkowego w Polsce. Pełniła rolę mentora z zakresu HR w ogólnopolskim projekcie kierowanym do przyszłych pracowników.



4 z 5

### **Zbigniew Jarząbek**

Certyfikowany Black Belt LeanSigma, Ekspert Lean, Trener Wewnętrzny. Ukończył Biotechnologię na Politechnice Śląskiej, a w roku 2001 na Uniwersytecie Śląskim uzyskał tytuł doktora nauk biologicznych w dziedzinie biochemii. Od 17 lat praktyk Lean, pracował w organizacjach produkcyjnych jako Ekspert Lean i Menadżer Lean oraz w branży IT jako Menadżera Doskonalenia Procesów. Obecnie pełni funkcję Senior Manager Incident&Problem Management w międzynarodowej organizacji IT. Obszary specjalizacji to głównie rozwiązywanie problemów, praca standaryzowana oraz mapowanie procesów. Współautor publikacji na temat Lean, od roku 2013 rozwija własną działalność w obszarze szkoleń, warsztatów i wdrożeń. Prywatnie pasjonat kolarstwa górskiego i sztuk walki.



5 z 5

### **Magdalena Serafin**

Magdalena Serafin - absolwentka psychologii na Uniwersytecie im Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz studiów podyplomowych z zakresu zarządzania kadrami na Uniwersytecie Ekonomicznym w Wrocławiu. Od 2001 roku prowadzi własną działalność doradczo-szkoleniową Sensapro. Opracowuje i wdraża indywidualne projekty rozwojowe, prowadzi szkolenia, warsztaty i wykłady doskonalące umiejętności menedżerskie, interpersonalne i handlowe. Praktyczne doświadczenia są wynikiem wieloletniej współpracy z firmami i instytucjami oraz z wyższymi uczelniami. W swojej pracy łączy wiedzę psychologiczną z naukami o zarządzaniu. Posiada doświadczenie praktyczne w doradztwie HR. Zajmuje się pomiarem kompetencji pracowników, projektowaniem i wdrażaniem systemów motywacyjnych, oceną satysfakcji w pracy, zarządzanie talentami w organizacji.

# Informacje dodatkowe

## Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Podczas zjazdu każdy uczestnik programu otrzymuje komplet materiałów dydaktycznych w formie pdf bądź na platformie moodle. Materiały te przygotowują wykładowcy, dostosowując je do specyfiki prowadzonego tematu.

Uczestnicy studiów pracują na platformie Extranet, to wewnętrzna platforma komunikacyjna Uczelni WSB Merito, stworzona w celu ograniczenia formalności oraz ułatwienia przepływu informacji między uczestnikami a uczelnią. Za jej pomocą przez całą dobę i z każdego miejsca na świecie uczestnicy mają dostęp do:

- harmonogramu zajęć,
- informacji na temat płatności,
- materiałów dydaktycznych,
- katalogu bibliotecznego,
- informacji dotyczących zmian w planach zajęć, ogłoszeń i aktualności.

## Warunki uczestnictwa

Zgodnie z regulaminem zapisów na studia podyplomowe na Uniwersytecie WSB Merito w Poznaniu, należy zapisać się również poprzez formularz online znajdujący się na stronie: [www.wsb.pl/rekrutacja/krok1](http://www.wsb.pl/rekrutacja/krok1) oraz dostarczyć komplet dokumentów do Biura Rekrutacji WSB Merito w Poznaniu

### Kryteria uczestnictwa w Programie

- ukończone studia wyższe I lub II stopnia
- spełnienie warunków rekrutacyjnych

### Warunki zaliczenia

- Praktyczny projekt grupowy
- Indywidualne zadanie rozwojowe związane z rolą HRBP
- Egzamin końcowy połączony z obroną projektu

### Interaktywna forma zajęć

Wykłady uzupełniane są ćwiczeniami, warsztatami, studiami przypadków, treningami i symulacją biznesową, dzięki którym uczestnicy mogą na bieżąco weryfikować swoje umiejętności menedżerskie.

### Zjazdy odbywają się średnio raz lub dwa razy w miesiącu:

- w soboty od 9:00 do 16:00
- w niedziele od godz. 9:00 do 16:00
- wyjątkowo mogą pojawić się zajęcia w piątki w godz 16:00-21:00 (forma online)

## Informacje dodatkowe

- Otrzymasz diagnozę własnego potencjału – indywidualny profil z licencjonowanego międzynarodowego narzędzia Insights Discovery®.

### Dodatkowe szkolenia

Uczestnicy naszych programów mogą brać udział w ciekawych szkoleniach, które prowadzą doświadczeni trenerzy. Udział w spotkaniach jest bezpłatny. Dzięki szkoleniom można uzupełnić wiedzę i potwierdzić ją certyfikatem.

### Informacje dodatkowe

- Szczegółowy harmonogram usługi może ulec zmianie w postaci realizowanych przedmiotów w danym dniu i osób prowadzących. **Zmianie nie ulegają terminy zjazdów na studiach podyplomowych oraz ilość godzin usługi.**
- **Harmonogram zjazdów zostanie upubliczniony na stronach Uczelni lub w BUR na 2 tygodnie przed zajęciami**
- **Godziny zajęć podane w harmonogramie są godzinami zegarowymi, zaś ilość godzin programowych jest podana w godzinach dydaktycznych. 178 godzin dydaktycznych = 134 godzin zegarowych**
- **Cena usługi nie obejmuje opłaty wpisowej oraz końcowej.**

# Adres

ul. Powstańców Wielkopolskich 5  
61-895 Poznań  
woj. wielkopolskie

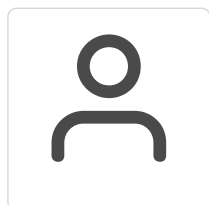
Zajęcia mogą być realizowane w różnych lokalizacjach:

1. VIII LO ul. H. Cegielskiego 1
2. Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu ul. Powstańców Wielkopolskich 2a (budynek BR)

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi
- Udogodnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami
- W przypadku wystąpienia zajęć w piątki oraz seminariów odbywać się one będą w formie zdalnej.

# Kontakt



**Monika Plewa**

**E-mail** [rekrutacja-sp@poznan.merito.pl](mailto:rekrutacja-sp@poznan.merito.pl)

**Telefon** (+48) 616 553 300