



HR Business Partner - studia podyplomowe

Numer usługi 2025/06/13/9407/2814461

6 500,00 PLN brutto
6 500,00 PLN netto
31,25 PLN brutto/h
31,25 PLN netto/h

Akademia
Górnośląska im.
Wojciecha
Korfańskiego w
Katowicach

📍 Katowice / stacjonarna

🏠 Studia podyplomowe

🕒 208 h

📅 01.10.2025 do 30.06.2026

★★★★★ 4,5 / 5

851 ocen

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Adresatami studiów są osoby posiadające wykształcenie wyższe, zainteresowane zdobyciem lub pogłębieniem wiedzy oraz umiejętności w zakresie strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Oferta kierowana jest w szczególności do osób zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich w działach HR, a także do osób odpowiedzialnych za rekrutację, rozwój pracowników, politykę personalną, administrację kadrową oraz zarządzanie zespołami. Studia dedykowane są również osobom aspirującym do objęcia funkcji kierowniczych w strukturach HR, a także tym, którzy funkcjonują w dynamicznych, wielokulturowych środowiskach pracy i chcą pełnić rolę strategicznego partnera biznesu w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.

Minimalna liczba uczestników

8

Maksymalna liczba uczestników

35

Data zakończenia rekrutacji

29-09-2025

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

208

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

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.)

Zakres uprawnień

studia podyplomowe

Cel

Cel edukacyjny

Usługa „HR Business Partner – studia podyplomowe” potwierdza przygotowanie do pełnienia roli strategicznego partnera biznesu w obszarze HR. Uczestnicy zdobywają wiedzę i umiejętności z zakresu wdrażania nowoczesnych rozwiązań personalnych, wspierania kadry menedżerskiej oraz łączenia polityki HR ze strategią organizacyjną w celu zwiększenia efektywności działania organizacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje rolę HR Business Partnera w realizacji strategii organizacji.	Wyjaśnia zależności między celami strategicznymi firmy a polityką personalną. Opisuje zadania HRBP w kontekście wspierania decyzji menedżerskich.	Test teoretyczny
Analizuje znaczenie modeli kompetencyjnych w zarządzaniu zasobami ludzkimi.	Identyfikuje elementy modelu kompetencyjnego. Porównuje zastosowanie różnych modeli w procesach HR.	Test teoretyczny
Wyjaśnia znaczenie kultury organizacyjnej w kontekście efektywności HR.	Klasyfikuje elementy kultury organizacyjnej wpływające na zachowania pracowników. Uzasadnia potrzebę spójności wartości organizacyjnych z celami HR.	Test teoretyczny
Projektuje rozwiązania HR odpowiadające na potrzeby biznesowe organizacji.	Opracowuje koncepcję działania HR zgodną z celami strategicznymi firmy. Dobiera narzędzia i metody wspierające wdrożenie zaprojektowanych działań.	Test teoretyczny
Stosuje narzędzia oceny i rozwoju kompetencji pracowników.	Wykorzystuje metody Assessment i Development Center. Interpretuje wyniki oceny i formułuje rekomendacje rozwojowe.	Test teoretyczny
Formułuje i wdraża strategie employer brandingowe.	Tworzy plan działań wizerunkowych dla wybranej grupy docelowej. Dobiera kanały komunikacji zgodnie z założeniami strategii.	Test teoretyczny
Buduje relacje partnerskie z menedżerami i pracownikami.	Inicjuje współpracę opartą na wzajemnym zaufaniu. Rozwiązuje problemy interpersonalne z wykorzystaniem technik mediacji.	Test teoretyczny
Reprezentuje organizację w kontaktach ze stroną społeczną.	Prezentuje stanowisko organizacji podczas negocjacji. Stosuje argumentację opartą na danych i regulacjach wewnętrznych.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wykazuje postawę etyczną w podejmowaniu decyzji HR.	Analizuje konsekwencje decyzji personalnych z uwzględnieniem interesów różnych stron. Stosuje zasady równości i różnorodności w działaniach HR.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

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

TAK

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

TAK

Program

BLOK I. HR Business Partner we współczesnej organizacji (52 godz.)

1. Zajęcia integracyjne (4)
2. Rola i znaczenie HR Business Partnera w biznesie (8)
3. Związki strategii personalnej ze strategią organizacji (8)
4. HRBP a polityka personalna – projektowanie i kluczowe aspekty (8)
5. Projektowanie procesów (design thinking) oraz zarządzanie projektami HR (zwinne i elastyczne) (16)
6. Prawo pracy (8)

BLOK II. Metody, techniki i narzędzia HR Business Partnera (88 godz.)

7. Projektowanie procesów HR w organizacji (8)
8. Modele kompetencyjne – budowa, znaczenie, zastosowanie (8)
9. Rekrutacja i selekcja personelu – współczesne metody pozyskiwania pracowników (8)
10. Wdrożenie na stanowisku pracy – programy adaptacji społeczno-zawodowej (4)

11. Derekrutacja i zwolnienia grupowe (4)
12. Szkolenia i rozwój (4)
13. Doskonalenie zawodowe - Assessment i Development Center (4)
14. System pracowniczych ocen okresowych (8)
15. Systemy motywacyjne oraz metody kształtowania wynagrodzeń (8)
16. Zarządzanie talentami oraz ścieżki kariery (8)
17. Badanie satysfakcji i zaangażowania pracowników (4)
18. Nowoczesne technologie IT – digital HR (8)
19. Jakość zasobów ludzkich w HR (4)
20. Praca zdalna oraz hybrydowe modele świadczenia pracy (4)
21. Controlling i audyt personalny – pomiary, parametry wskaźniki (4)

BLOK III. Rola HR Business Partnera w kształtowaniu dobrych praktyk organizacyjnych (64 godz.)

22. Kultura organizacyjna – kształtowanie i rozwój norm oraz wartości organizacyjnych (8)
23. Employer Branding – budowa wizerunku pracodawcy (8)
24. Komunikacja, negocjacje i mediacje w organizacji – współpraca ze stroną społeczną (8)
25. Zarządzanie konfliktami oraz zarządzanie kryzysowe (8)
26. Zarządzanie zmianą (8)
27. Zarządzanie różnorodnością (8)
28. HR BP jako trener, coach, mentor (8)
29. Seminarium dyplomowe (8)

Program studiów jest realizowany według godzin lekcyjnych (1h lekcyjna = 45 minut(zegarowych)). Przerwy nie są wliczane w czas trwania usługi rozwojowej.

Czas trwania: 2 semestry.

Dni zajęć: sobota, niedziela w godz. 08:00-15:00.

Łączna ilość godzin: 208 godzin kontaktowych.

Program umożliwia uzyskanie 30 punktów ECTS.

Zajęcia na studiach prowadzone są w formie ćwiczeń, warsztatów, case study oraz multimedialnych wykładów.

Zajęcia prowadzone są przez doświadczonych praktyków HR, konsultantów i trenerów z wieloletnim stażem oraz licznymi certyfikatami, którzy są uznanymi ekspertami w tworzeniu nowoczesnych struktur HR-owych.

Aktywizująca Uczestników forma prowadzenia zajęć pozwoli na wyćwiczenie umiejętności rozwiązywania problemów zarówno przedstawianych przez wykładowcę jak i podnoszonych na bieżąco przez słuchaczy.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	6 500,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	6 500,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	31,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	31,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 6



1 z 6

Jolanta Filipczyk-Sikora

Psycholog pracy i organizacji, trener HR i umiejętności menedżerskich z 20-letnim doświadczeniem w realizacji projektów doradczych i konsultingowych dla biznesu. Certyfikowany coach ICF, trener zarządzania zmianą oraz akredytowany trener Approved Trainer PRINCE®, certyfikowany menedżer projektów PRINCE2® Foundation i Practitioner. Absolwentka studiów opartych o strukturę MBA w Szkole Głównej Handlowej. W ciągu ostatnich 5 lat prowadziła szkolenia dla grup otwartych i zamkniętych, realizując projekty szkoleniowe i doradcze w obszarze zarządzania zmianą, rozwoju kompetencji menedżerskich oraz wdrażania narzędzi HR wspierających cele organizacji – łącznie ponad 8000 godzin szkoleniowych. Praktyk z bogatym dorobkiem dydaktycznym – wykładowca Uniwersytetu Śląskiego, Wyższej Szkoły Humanitas oraz Wyższej Szkoły Zarządzania Marketingowego i Języków Obcych w Katowicach. Uczestniczka międzynarodowych projektów badawczych z zakresu HR i psychologii pracy. Ukończyła renomowane kursy trenerskie, m.in. kurs trenera Biznesu MATRIK. Autorka publikacji z obszaru psychologii organizacji oraz zarządzania zasobami ludzkimi, ekspert w zakresie rozwoju kompetencji menedżerskich oraz zarządzania zmianą.



2 z 6

Ewa Fiedor

Psycholog, trener kompetencji psychospołecznych, wykładowca akademicki i ekspert HR. Absolwentka psychologii pracy i organizacji Uniwersytetu Śląskiego oraz psychologii transportu Uniwersytetu Jagiellońskiego. Ukończyła również Studium Umiejętności Pracy z Grupą w Szkole

Trenerów Grupy Trop. Laureatka II miejsca w ogólnopolskim konkursie Play TOP HR Manager 2012. Od 9 lat zawodowo związana z obszarem zarządzania zasobami ludzkimi, m.in. jako HR Manager i Starszy Specjalista ds. Projektów HR, odpowiedzialna za tworzenie strategii personalnych, wspieranie zarządów oraz wdrażanie zmian organizacyjnych. Prowadzi projekty konsultingowe i szkoleniowe dedykowane menedżerom średniego i wyższego szczebla, ze szczególnym uwzględnieniem branży nowych technologii. Ma na swoim koncie ponad 800 godzin szkoleniowych oraz ponad 150 godzin pracy assessorskiej. Wykłada na Bielskiej Wyższej Szkole im. Tyszkiewicza. Specjalizuje się w szkoleniach autorskich z zakresu komunikacji, asertywności, zarządzania stresem i konfliktem, a także w rozwoju kompetencji negocjacyjnych, sprzedażowych i trenerskich.



3 z 6

Daria Dorda

Psycholog biznesu, trener, coach, wykładowca akademicki, SCRUM Master. Ekspert z ponad 10-letnim doświadczeniem w branży IT, zdobywanym w międzynarodowych organizacjach, w tym jednej z firm z listy Fortune 500. W ciągu ostatnich 5 lat prowadziła projekty rozwojowe, szkoleniowe i talentowe, współtworzyła Assessment/Development Center, odpowiadała za dobór oraz rozwój kadry menedżerskiej. Specjalistka w zakresie rozwoju kompetencji liderek, komunikacji, zarządzania stresem oraz pracy w metodykach zwinnych. Prowadzi indywidualne i zespołowe sesje coachingowe z zakresu rozwoju zawodowego, planowania kariery oraz efektywnego zarządzania zmianą. Realizuje szkolenia dla liderów i specjalistów branży nowych technologii oraz środowisk korporacyjnych. W swojej pracy łączy doświadczenie praktyczne z pasją do psychologii pozytywnej i zwinnych metod pracy. Wykładowca akademicki i trener z doświadczeniem dydaktycznym w zakresie rozwoju kompetencji miękkich i przywódczych, zorientowany na wspieranie uczestników w podnoszeniu efektywności osobistej i zespołowej. Posiada aktualne kwalifikacje i doświadczenie zdobywane w sposób ciągły.



4 z 6

Joanna Hermasz

Manager HR z wieloletnim doświadczeniem zawodowym w międzynarodowej korporacji, certyfikowany coach ICF, trener kompetencji miękkich i menedżerskich, konsultant i menedżer projektów HR, absolwentka studiów z zakresu zarządzania i marketingu, zarządzania zasobami ludzkimi oraz coachingu. Ukończyła Szkołę Trenerów Biznesu w Pracowni Psychologicznej Elżbiety Sołtys w Krakowie. Certyfikowany praktyk Points of You – The Coaching Game. W ciągu ostatnich 5 lat prowadziła szkolenia i projekty doradcze w środowisku międzynarodowym, realizowała projekty z zakresu zarządzania zmianą, outplacementu, wynagrodzeń, benefitów oraz optymalizacji struktur organizacyjnych. Tworzyła i wdrażała modele kompetencyjne, systemy ocen pracowniczych, narzędzia wspierające zarządzanie wiedzą oraz przeprowadzała digitalizację procesów HR. Posiada bogate doświadczenie w kreowaniu i wdrażaniu strategii personalnych, budowaniu kultury organizacyjnej oraz projektowaniu programów rozwojowych i talentowych. W swojej pracy łączy wiedzę, praktykę i pasję do rozwoju ludzi oraz organizacji. Pasjonatka rozwoju osobistego, zarządzania wiedzą i kultury odpowiedzialności w organizacjach.

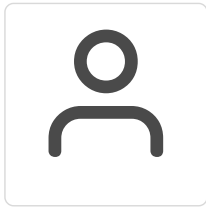


5 z 6

Krzysztof Książek

HR Business Partner w polskim oddziale ogólnoeuropejskiej firmy dystrybucyjnej, specjalizujący się w narzędziach zarządzania zasobami ludzkimi, rozwoju pracowników oraz wykorzystaniu nowoczesnych technologii w HR. Absolwent psychologii na Uniwersytecie Śląskim, nauczyciel akademicki z blisko 7-letnim stażem dydaktycznym na studiach I i II stopnia oraz podyplomowych. W ciągu ostatnich 5 lat aktywnie realizuje zadania z zakresu łączenia celów biznesowych z potrzebami pracowników, prowadząc projekty HR w środowisku międzynarodowym i wdrażając innowacyjne rozwiązania wspierające rozwój kapitału ludzkiego. Na zajęciach łączy wiedzę teoretyczną z praktycznymi przykładami, zachęcając do wymiany doświadczeń i dyskusji. Posiada

doświadczenie w obszarze nowoczesnych metod dydaktycznych oraz rozwoju kompetencji pracowników z różnych sektorów. Pasjonat efektywnego wykorzystania innowacji w procesach HR, wspierający organizacje w skutecznym zarządzaniu zasobami ludzkimi. Ekspert w zakresie rozwoju pracowników i nowoczesnych narzędzi HR.



6 z 6

Dariusz Kosiorek

Wykładowca, trener, konsultant i praktyk zarządzania, absolwent socjologii na Uniwersytecie Jagiellońskim. Ukończył studia MBA w Akademii Leona Koźmińskiego, podyplomowe z nowoczesnego marketingu w Wyższej Szkole Bankowej oraz coaching międzynarodowy w Szkole Wyższej im. B. Jańskiego. Ekspert Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej ds. metodologii oraz autor publikacji dotyczących Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych. W ostatnich 5 latach realizował projekty szkoleniowe i konsultingowe, doskonalił umiejętności menedżerskie, budując zespoły oraz prowadząc szkolenia z zakresu sprzedaży i negocjacji. Posiada doświadczenie zdobyte jako konsultant i trener w firmie Ernst & Young oraz menedżer w Górnośląskim Towarzystwie Lotniczym, Akademii Biznesu MDDP i Commercial Union. Ukończył liczne szkolenia z zarządzania projektami (PMI, STS, Ten Step Project Management), negocjacji i zarządzania strategicznego. Wykładowca brytyjskiej organizacji Euroforum. Autor publikacji o motywacji, satysfakcji z pracy, zarządzaniu jakością i kulturze organizacyjnej.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały dydaktyczne przekazywane są uczestnikom drogą elektroniczną – za pośrednictwem poczty e-mail.

Warunki uczestnictwa

Na studia przyjmowane są osoby z wyższym wykształceniem.

Zapis w Bazie Usług Rozwojowych (BUR) nie jest równoznaczny z przyjęciem na studia w Uczelni. Warunkiem przyjęcia na studia jest rejestracja w systemie internetowej rekrutacji, złożenie kompletu wymaganych dokumentów oraz dopełnienie wszystkich formalności.

Informacje dodatkowe

Organizator zapewnia rozdzielną walidację od procesu kształcenia.

Dokumentem potwierdzającym ukończenie studiów podyplomowych jest Świadectwo ukończenia studiów podyplomowych.

Usługi realizowane przez Akademię są zwolnione z VAT na podstawie Art. 43 ust. 1 pkt. 26 ustawy o Vat i §3 ust. 1 pkt 13 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o podatku od towarów i usług.

Na terenie Uczelni dostępne są udogodnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym: winda, dostosowane wejście, toaleta, parking z miejscami dla osób z niepełnosprawnościami oraz możliwość skorzystania ze wsparcia Centrum Osób ze Szczególnymi Potrzebami.

Adres

ul. Harcerzy Września 1939 3
40-659 Katowice
woj. śląskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe
- Bezpłatny niestrzeżony parking, liczba miejsc ograniczona

Kontakt



SVITLANA BLINOVA

E-mail svitlana.blinova@akademiagornoslaska.pl

Telefon (+48) 32 3570 583