

Program studiów podyplomowych

HR Business Partner

rok akademicki 2024/2025

	Nazwa modułu	Liczba godzin
1	HR BP jako partner strategiczny. Wprowadzenie do studiów	16
2	HR BP manager talentów	16
3	HR BP innowator i integrator	16
4	HR BP ambasador marki (EB, rekruter)	24
5	HR BP specjalistą ds. ocen i pomiaru poziomu kompetencji	16
6	HR BP agent zmiany i motywacji	16
7	HR BP kierownikiem lub realizatorem projektów HR	16
8	HR BP kierującym zarządzaniem wiedzą	16
9	HR BP specjalistą prawa pracy	16
10	HR BP trenerem i animatorem spotkań	16
11	HR BP specjalistą w zarządzaniu kryzysem	16
12	HR BP twórcą i realizatorem projektów finansowanych z funduszy UE	16
13	Warsztat dyplomowy	8
	Suma godzin	208

1. HR BP jako partner strategiczny. Wprowadzenie do studiów (16 godzin)

- HR BP w organizacji – cele, misja, rola
- Model kompetencji HR BP opis zadań i obszary funkcjonowania HR BP w organizacji
- Współczesne uwarunkowania pracy HR BP – wyzwania i szanse.
- Integracja grupy – gra symulacyjna Inwestycja w HR
- Symulacja rekrutacji HR BP diagnoza predyspozycji i posiadanej wiedzy – autorefleksja nad poziomem kompetencji i potrzebami uczestników
- Feedback – refleksja nad indywidualnymi potrzebami edukacyjnymi uczestnika – sformułowanie celów indywidualnych na czas studiów

2. HR BP manager talentów (16 godz.)

- Założenia i rozumienie wagi trafnego rozpoznawania i wzmacniania talentów budujących siłę organizacji (High potential)
- Zasady i metody wyławiania i wdrażania talentów do optymalnych dla nich ról i funkcji
- Kreowanie polityki i implementacja metod zarządzania karierą pracowników najtrafniejszych w kontekście potrzeb organizacji

3. HR BP jako innowator i integrator HR (16 godz.)

- Poziomu satysfakcji pracowników oraz siły marki pracodawcy
- Standardy (onboarding) i zasady wdrażania i adaptacji pracowników maksymalizujące ich poziom satysfakcji przy uwzględnieniu realiów
- Zasady skutecznej komunikacji na poziomie interpersonalnym i organizacyjnym
- Główne kanały i narzędzia komunikowania się z pracownikami i zbierania feedback
- Jak informacja rozprzestrzenia się po organizacji? Aspekt formalny i nieformalny.
- Stosowanie narzędzi elektronicznych w komunikowaniu się - konsekwencje i uwarunkowania skuteczności

4. HR BP ambasador marki (24 godz.)

- Kluczowe zasady, cele i uwarunkowania współczesnych procesów rekrutacyjnych – od definicji źródła poprzez selekcję do pozyskania pożądanego pracownika
- Standaryzacja oczekiwań w oparciu o modele kompetencyjne
- Zasady konstrukcji ogłoszenia, standardy komunikacji z kandydatem
- Szacowanie i priorytety doboru zestawu dyspozycji kandydata do oczekiwań wynikłych z: realiów stanowiska pracy, kultury firmy, specyfiki zespołu i potrzeb menedżera w sytuacji niewielkiej liczby dostępnych kandydatów
- Metody selekcji kandydatów- szacowanie ich aktualnej użyteczności dla organizacji
- Racjonalne planowanie budżetu procesów rekrutacji – finansowo i czasowo
- Psychologia prowadzenia rozmów rekrutacyjnych – łagodzenie efektów facylitacji, stresu, metody prowadzenia wywiadu z kandydatem. Formalno - prawne aspekty rekrutacji
- Praca z kamerą w eN Studios pod okiem specjalisty/dziennikarza ***NOWOŚĆ**

5. HR BP specjalistą ds. ocen i pomiaru poziomu kompetencji (16 godz.)

- Metodyka procesów oceniania, szacowania potrzeb rozwojowych oraz selekcji i kształtowania kluczowych dla rozwoju biznesu kompetencji pracowników
- Popularne metody informatyczne stosowane w procesach oceny
- Aktualne (na obecnym tzw. rynku pracobiorcy”) spojrzenie na oceny, jako te: zorientowane na równowagę deficytów i stawianie czoła codziennym wyzwaniom i te, które orientują się na pomnażanie kluczowych zasobów rozwojowych pracownika
- Psychologiczne aspekty procesów oceny w relacjach z pracownikami – nowoczesne skale, opisy, techniki i metody.

6. HR BP agentem zmiany i motywacji (16 godz.)

- Rozpoznawanie kluczowych przesłanek zmian, opis i planowanie projektów zmiany (model Levina)
- Zasady i powody interwencji w procesy zmian
- Komunikowanie i inspirowanie zmian wraz z działaniami prewencyjnymi łagodzącymi ich negatywne aspekty
- Praca na kluczowych modelach opisujących zarządzanie zmianą wraz z przewidywaniem konsekwencji zmian
- Metody skutecznej interwencji w sytuacje konfliktowe w ramach instrumentarium obejmującego wiedzę zakresu mediacji, arbitrażu i negocjacji (trening praktyczny technik)
- Kluczowe koncepcje motywacji wraz ich konsekwencjami dla organizacji i pracowników
- Rodzaje systemów wynagrodzeń wraz z ich oddziaływanie na sferę potrzeb pracowników
- Rola HR BP w rozpoznawaniu, monitorowaniu i interwencji w narzędzia i metody motywowania
- Formalne umocowania systemów motywacyjnych w prawie pracy i narzędziach elektronicznych systemów kadrowo płacowych

7. HR BP kierownikiem lub realizatorem projektów HR (16 godz.)

- Definicje, przesłanki realizacji modeli pracy projektowej w HR

-
- Zasady i standardy oraz cele realizacji projektów
 - Struktura pracy w projekcie
 - Przebieg i metodyka zarządzania projektami HR
 - Ograniczenia i zagrożenia metod pracy projektowej w HR.
 - Alternatywy do metodyki projektowej

8. HR BP jako kierujący zarządzaniem wiedzą (16 godz.)

- Zarządzanie wiedzą w organizacji – budowa systemów stale uczących się
- Badanie potrzeb, planowanie, implementacja do projektów HR, jako metoda zarządzania rozwojem i zaangażowaniem pracowników
- Znajomość specyfiki rynku usług edukacyjnych wraz kryteriami, metodami selekcji usług oraz przesłankami do adekwatnych decyzji dotyczących szkoleń
- Metodyka zarządzania projektami szkoleniowymi wraz z ich aspektem ekonomicznym i logistyką

9. HR BP specjalistą prawa pracy (16godz.)

- Znajomość regulacji - normy działań kadrowca decydujących o satysfakcji pracownika z obsługi w ramach sektora kadrowo- płacowego organizacji gwarantowanej przez firmę w w/w zakresie
- Najlepsze współczesne praktyki w zakresie prawa pracy i regulacji kształtujących politykę kadrowo płacową organizacji
- Zasady zatrudniania, wdrażania cudzoziemców
- Nowe wyzwania kadr związane z wdrażaniem zmian regulatora (RODO i inne nowe regulacje UE, zmiany prawa pracy)
- Znajomość uwarunkowań najpopularniejszych elektronicznych systemów kadrowo płacowych
- Koordynowanie projektów wdrożeniowymi łączącymi aktywność kadr i płac z pozostałymi obszarami organizacji.

10. HR BP trenerem, animatorem spotkań (16 godz.)

- Autoprezentacja HR BP – jak być autorytetem, coachem w swojej firmie.

-
- Typowe metody szkoleniowe w organizacji wraz z użytecznymi technikami pracy i instrukcją stosowania pomocy dydaktycznych
 - Szacowanie profesjonalizmu, metodyka ewaluacji i oceny efektów działań i projektów edukacyjnych wraz z ich analizą i raportowaniem (Kirkpatrick)
 - Rodzaje szkoleń z podziałem ze względu na cel i na sposób realizacji oraz kontekst
 - Zasady pracy w toku zebrań i spotkań zależne od ich rodzaju i celu
 - Operatywki - metodyka prowadzenia zebrań
 - Prowadzenie inspirujących prezentacji w formie zdalnej, tworzenie nagrań, webinarów itp. oraz praca z grupą („na żywo”)

11. HR BP specjalistą w zarządzaniu kryzysem (16 godzin)

- Postawa pożądana w pracy z kryzysem na różnych obszarach firmy
- Metody i techniki osłabiania, eliminowania lub wykorzystania kryzysów z korzyścią dla ludzi tworzących firmę
- Inwentarz sposobów przejścia przez sytuację kryzysową.
- Konieczne predyspozycje osób odpowiedzialnych za działania antykryzysowe
- Kluczowe fazy sytuacji kryzysowej: przygotowanie strategii, planu działania
- Budowa zespołu do pracy w sytuacji kryzysowej, istotne kanały komunikacyjne w kryzysie. Metodyka powołanie zespołu kryzysowego - delegowanie zadań - ustalanie priorytetów - monitorowanie pracy zespołu kryzysowego.
- Dobre praktyki - sposoby stawienia czoła sytuacji kryzysowej.
- Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna w kryzysie Komunikacja z zespołem/mediami/zarządem itp. zasady zachowania, formułowania i prezentacji wypowiedzi i wystąpienia przed audytorium. Najważniejsze aspekty dobrego przekazywania komunikatów w kryzysie.
- Kryzys jako stresor – metody radzenia sobie przemiana zagrożeń w wyzwania

12. HR BP twórcą i realizatorem projektów finansowanych z funduszy UE

*NOWOŚĆ

- Pozyskanie i realizacji projektów finansowanych z funduszy UE w HR (16 godz.)
- Rola i znaczenie finansowania zewnętrznego jako wsparcie pracy HR BP
- Główne obszary/ trendy w ZZL wspierane przez fundusze UE
- Źródła pozyskania finansowania
- Uwarunkowania prawno – formalne korzystania z funduszy UE
- Zasady przygotowywania składania, realizacji i rozliczania projektów
- Instytucje monitorujące i ewaluacyjne – zasady współpracy

13. Warsztat dyplomowy

- test wiedzy stosowanej oparty o rozpoznanie i rozwiązanie sytuacji problemu (case)
- prezentacja i poprowadzenie dyskusji kierowanej na canvie pracy dyplomowej wraz feedbackiem grupy i kadry.

ZALICZENIE:

Warunkiem ukończenia studiów podyplomowych HR Business Partner jest pozytywny wynik testu wiedzy i kompetencji (przygotowanego w oparciu o materiał realizowany na zajęciach) oraz obrona praktycznej pracy dyplomowej (realizowanej przy wsparciu tutora).

Absolwenci uzyskują, zgodnie z wymogami ustawy świadectwo ukończenia studiów podyplomowych w Collegium Da Vinci.