

HR rozwój

- Kierunek - studia podyplomowe

2 semestry NOWOŚĆ OD PAŹDZIERNIKA

Opis kierunku

UWAGA!

Aktualnie nie prowadzimy rekrutacji na ten kierunek.

Zostaw kontakt, poinformujemy Cię kiedy ruszy nowa rekrutacja.

Celem studiów jest przekazanie praktycznej wiedzy o projektach rozwojowych, jakie mogą być prowadzone w ramach działu HR.

Studia HR rozwój pozwolą Ci na zdobycie wiedzy niezbędnej do samodzielnego opracowywania i wdrażania inicjatyw związanych z rozwojem personalnym, adekwatnych do potrzeb i możliwości danej organizacji.

Bardzo fachowa i kreatywna kadra wykładowców/trenerów gwarantuje ogromną dawkę wiedzy, która pozwoli Ci działać skutecznie i innowacyjnie.

Zapraszamy do wspólnej przygody!

Co zyskujesz?

Konkretną wiedzę przekazaną przez praktyków, którzy podzielą się swoimi najlepszymi doświadczeniami związanymi z działaniami rozwojowymi prowadzonymi w ramach działu HR.

Możliwość skonfrontowania własnych projektów rozwojowych z obszaru HR i pozyskania cennej informacji zwrotnej.

Możliwość uczestnictwa w 10 zjazdach w gronie osób zajmujących się podobną problematyką.

Możliwość rozwoju osobistego, podczas 9 miesięcy wspólnej pracy nad projektami, o charakterze stricte prorozwojowym.

Dla kogo?

Zapraszamy pracowników działów HR odpowiedzialnych za obszary rozwoju personalnego w firmie.

Zapraszamy osoby zainteresowane pracą w dziale HR, które chciałyby nabyć wiedzę specjalistyczną cenioną na rynku pracy.

Program studiów

Program studiów podyplomowych na kierunku **HR rozwój**.



Liczba miesięcy nauki:
9



Liczba godzin: **162**



Liczba zjazdów: **10**



Liczba semestrów: **2**

HR rozwój w organizacji – zadania, możliwości i wyzwania: (16 godz.)

Misja, wizja, cele organizacji.

Specyfika branży, potrzeby firmy, kultura organizacyjna.

Style zarządzania kadry menedżerskiej.

Pracownik idealny, profil działalności, a możliwości finansowe danego podmiotu.

Rola działu HR w organizacji – obecna i przyszła.

HR rozwój – czym jest, a czym nie jest?

Budowanie wizerunku działu HR w kontekście promowania i realizacji projektów rozwojowych: (8 godz.)

Wizerunek działu HR w oczach zarządu i pozostałych departamentów.

Jak mówić, żeby nas słuchano i jak przekonać osoby decyzyjne do projektu?

Jak pozyskać sojuszników do inicjatyw o charakterze rozwojowym?

Efektywność projektu a koszty – prezentacja wyników, wnioskowanie, plany na przyszłość.

Nagrody HR – fanaberia, czy realne potwierdzenie osiągnięć?

Benefity w organizacji – wybór najlepszych rozwiązań oraz monitoring efektów: (8 godz.)

Obecna oferta rynkowa, najnowsze trendy.

Diagnoza potrzeb zgłaszanych przez pracowników.

Zestawienie oczekiwań z możliwościami.

Badanie poziomu satysfakcji pracownika z oferowanych benefitów, jako cenne narzędzie w ocenie sytuacji.

Wdrażanie nowych rozwiązań w zakresie benefitów w organizacji.

Employer Branding – projekty rozwojowe, a wizerunek organizacji (16 godz.)

Czym jest, a czym nie jest employer branding?

Employee advocacy - dlaczego i jak angażować pracowników w działania employer brandingowe?

Wykorzystanie nowych mediów w strategii budowania marki pracodawcy

Candidate I employee experience a employer branding - jak budować markę, która nie będzie wydmuszką?

Najnowsze trendy i inspiracje do wdrożenia

Twarde wskaźniki organizacji, a miękki HR – jak policzyć niepoliczalne: (8 godz.)

Cele biznesowe, a budżet HR - poznaj podstawowe KPI.

Jak zmiany pokoleniowe wpływają na biznes?

Czy wiesz ile naprawdę kosztuje firmę pracownik?

Udane rekrutacje a wzrost dochodowy firmy.

Ile kosztuje rotacja pracownika?

Wydażność - jak ją mierzyć i optymalizować?

Efektywny system motywacyjny w kilku krokach.

Jak ulżyć HR w codziennej pracy - przydatne triki/funkcje w Excel?

Grywalizacja w organizacji – nowatorski projekt budujący lojalność, atmosferę i efektywność organizacji: (32 godz.)

Grywalizacja – fakty i mity.

Zdefiniowanie problemów i wyzwań organizacji, a model gry.

Wybrane aspekty psychologii zachowań – kluczowe w kontekście grywalizacji.

Mechanika gry – kręgosłup grywalizacji.

Fabula – istotny aspekt angażowania w zabawę.

Analiza efektów grywalizacji – istotne wskaźniki.

Przykłady dobrych i złych projektów – case study.

Projektowanie gry – opracowanie modelu adekwatnego do potrzeb danej organizacji.

Programy talentowe, ścieżki kariery, sesje DC –kluczowe aspekty tworzenia projektów budujących silną kadrę w organizacji (16 godz.)

Program talentowy – czym jest a czym nie jest? Czy warto go w ogóle wdrażać?

Ścieżki kariery, jako element budujący kariery pracowników, zatrzymujący najlepszych i optymalizujący koszty pracy, pod warunkiem rzeczywistego stosowania.

Sesja Development Center – projektowania, realizacja, wnioski.

Ewaluacja projektów rozwojowych.

Szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne – zasady i narzędzia tworzenia efektywnych projektów dla pracowników: (16 godz.)

Diagnoza potrzeb pracownika i wybór odpowiedniej metody rozwojowej.

Etapy realizacji szkolenia wewnętrznego i zewnętrznego.

Trener wewnętrzny – oczekiwane kompetencje i jego rola w organizacji

Optymalizacja budżetu szkoleniowego poprzez rzetelną analizę potrzeb, mądry wybór, dokładna ewaluację.

Coaching i mentoring – istota i atuty nowoczesnych metod rozwojowych: (16 godz.)

Coaching, mentoring – główne zasady

Zastosowanie coachingu i mentoringu w biznesie

Coaching – proces, modele, przykładowa sesja.

Mentoring w organizacji uczącej się – szczegóły konstruowania i realizacja projektu.

Potrzeba a metoda rozwojowa – zasady wyboru najlepszego rozwiązania.

Projekty społeczne, czyli o tym jak tworzyć projekty CSR wpisujące się w politykę danej firmy: (8 godz.)

Profil działalności, charakterystyka personelu a wybór rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu.

Mikro projekty budujące atmosferę, lojalność i satysfakcję pracownika –case study.

Projekt CSR – krok po korku.

Zarządzanie projektem rozwojowym z obszaru HR - krok po kroku: (16 godz.)

Pojęcie projektu i jego cechy.

Istota i proces zarządzania projektem.

Kluczowe aspekty zarządzania projektem.

Najczęstsze błędy w realizacji projektów z obszaru HR – case study.

Zarządzanie projektem – warsztat

Seminarium dyplomowe: (2 godz.)

Seminarium dyplomowe.

Forma zaliczenia

Praca dyplomowa dotycząca wdrożenia rozwiązań o charakterze rozwojowym w dziale HR.

Wykładowcy

Jarosław Bień

Twórca studiów podyplomowych: HR Rozwój.

Z-ca kierownika w dziale HR, odpowiadający za obszar szkoleń i rozwoju personalnego (w firmie zatrudniającej 6000 pracowników).

Trener z 13-letnim doświadczeniem w obszarze szkoleń dot. tzw. kompetencji miękkich.

Absolwent studiów podyplomowych z zakresu Coachingu, który z powodzeniem realizuje procesy rozwojowe.

Twórca firmy szkoleniowej HERMAN EDUCATION działającej z powodzeniem od 2007 roku. Jak dotąd z oferty HE skorzystało: ponad 100 podmiotów i kilka tysięcy klientów biznesowych i indywidualnych.

Pomysłodawca wielu projektów rozwojowych: Akademii Menadżera, programów talentowych, projektów z obszaru CSR, kilku edycji grywalizacji, jako doskonałego narzędzia motywacji pracowników.

Wykładowca 8 przedmiotów biznesowych prowadzonych w ramach studiów niestacjonarnych w Wyższej Szkole Bankowej w Toruniu i Bydgoszczy.

Lubi rozwijać innych, czytać dobre książki, angażować się w działania wolontaryjne.

dr Joanna Rajang

Do coachingu zaprasza każdego, kto chce poznać moc technik wspierania w rozwoju i osiągania w życiu więcej. Inspiruje do zmian i dzieli się doświadczeniem, jakie od 18-stu lat zbiera w biznesie.

Współpracuje z małymi, średnimi i dużymi przedsiębiorstwami w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Od 14-stu lat prowadzi procesy coachingu dla pracowników wyższej kadry menadżerskiej. Na swoim koncie ma zakontraktowanych ponad 3500h pracy coachingowej.

Jej efektywność przy prowadzeniu coachingu ma swoje źródło zarówno w doświadczeniu biznesowym, jak i coachingowym i jest potwierdzone międzynarodowymi certyfikatami największej organizacji coachingowej na świecie International Coaching Federation (akredytacja na poziomie MCC). Przez lata pełniła funkcję dyrektora oddziału województwa kujawsko-pomorskiego ICF.

Sandra Jedynak

Od 6 lat zajmuje się komunikacją i marketingiem zarówno dla dużych jak i średnich i małych firm (EB, B2B oraz B2C).

Obecnie odpowiada za działania online'owe w obszarze healthcare. Prowadzi również własną firmę w ramach której pomaga przedsiębiorcom budować efektywny biznesowo wizerunek. Jej obszar ekspertyzy to social selling oraz budowanie marki pracodawcy na LinkedIn. Aktywnie szkoli wykorzystując kilkunastoletnie doświadczenie w pracy trenerskiej i ukończone studia podyplomowe „Train the trainers”. Ma na koncie doświadczenia zarówno vlogowe jak i blogowe. Jako osoba na wskroś „żółta”, czerpie niezwykłą radość z dzielenia się wiedzą oraz współorganizowania lokalnej inicjatywy networkingowej LinkedIn Local Toruń.

Robert Mrowiński

Posiada wieloletnie doświadczenie w doradzaniu oraz dostarczaniu niezbędnej informacji z obszaru analiz i controllingu. Wspiera kadrę zarządzającą i pozostałe departamenty (w tym Działy HR) w procesach decyzyjnych. Odpowiedzialny za wypracowanie oraz wdrożenie rozwiązań związanych ze standaryzacją i automatyzacją raportów. Łączy to co policzalne z tym co pozornie niepoliczalne. Doskonale odnajduje się w budowaniu zespołów reprezentujących różne dziedziny wiedzy, w celu budowania innowacyjnych projektów dla organizacji, w tym m.in. programów lojalnościowych, motywacyjnych, z obszaru grywalizacji. Entuzjasta Excela i krzewienia dobrych praktyk jego stosowania. Członek Zarządu Grupy Roboczej ICV Toruń-Bydgoszcz. Wykładowca studiów podyplomowych Business Controlling.

Krzysztof Bień

Ekonomista i prawnik. Menadżer Projektów w firmie Herman Consulting sp. z o.o., której jest współwłaścicielem. Kilkanaście lat doświadczenia zawodowego w realizacji projektów infrastrukturalnych i edukacyjnych (w tym z udziałem środków unijnych), radca prawny i partner zarządzający w Kancelarii Radców Prawnych HERMAN LEX Bień i Gawrycki sp.p. Wykładowca i autor kilkudziesięciu szkoleń o różnej tematyce w ramach firmy szkoleniowej HERMAN EDUCATION. W latach 2011 – 2014 wykładowca Polskiego Stowarzyszenia Beneficjentów Funduszy Pomocowych. Współpracownik Centrum Edukacji Grupa ORLEN w Płocku i Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, wykładowca WSB z przedmiotu Zarządzenie Projektami.

Anna Wankiewicz

Absolwentka Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej (specjalność PR i Branding) oraz Filologii Angielskiej na UMK w Toruniu. Pracowała w Polsce i za granicą, zarówno dla dużych korporacji jak i małych firm. Zajmowała się kampaniami marketingowymi, komunikacją wewnętrzną, budowaniem marki pracodawcy i organizacją wydarzeń. Obecnie jako specjalista ds. marketingu i PR dba o wizerunek Izby Przemysłowo Handlowej w Toruniu, swoimi działaniami wspiera firmy członkowskie w pozyskiwaniu klientów i pracowników. 2.10.2019 r. wraz z Zespołem zorganizowała największą w regionie bezpłatną konferencję dla przedsiębiorców – III edycja „Firmy Przyszłości” zgromadziła prawie 700 uczestników, a prelegentami byli m.in. Zyta Machnicka, Janina Bąk, Kamil Bolek, Piotr Bucki i Jacek Kotarbiński.

Jest pasjonatką portalu społecznościowego LinkedIn, uczy jak z niego korzystać, a od października 2018 koordynuje spotkania LinkedIn Local Toruń, zrzeszające lokalną społeczność profesjonalistów. Angażuje się w inicjatywę związane z popularyzacją EB w regionie ponieważ chciałaby, aby praca nie była tylko przykrym obowiązkiem, a miejscem pełnym szacunku, możliwości rozwoju i otwartości na pomysły. Ma nadzieję, że dzięki spotkaniom #ebmasters oraz edukacji kadr w aspekcie budowania marki pracodawcy, firmy z regionu zrozumieją, że pracownicy to ich najlepsi Ambasadorowie i warto ich traktować równie dobrze jak klientów.

Martyna Blachowska

Od 5 Lat związana z Grupą NEUCA aktualnie pracuje jako Starszy Specjalista ds. Rekrutacji i Rozwoju Personelu. W swojej codziennej pracy koncentruje się na wspieraniu menedżerów w pozyskiwaniu pracowników oraz budowie angażującego środowiska pracy w obszarze Funkcji Wsparcia i Rozwoju Biznesu. Absolwentka Szkoły Trenerów Biznesu prowadzi szkolenia, warsztaty i doradztwo dla menedżerów.

Partnerzy kierunku



Special promotion for candidates.

Nie czekaj, zapisz się online. Pierwsi korzystają najwięcej!

Zapisując się do 25 kwietnia, zyskujesz 1200 zł, dzięki:

800 zł zniżki w czesnym rozliczanej przez cały okres studiów,
proporcjonalnie do wybranego systemu ratalnego,

400 zł dzięki zwolnieniu z opłaty wpisowej.

do 25 kwietnia
czesne już od
237 zł ~~271 zł~~ zł
miesięcznie