



Collegium Da Vinci z siedzibą w Poznaniu

★★★★☆ 4,5 / 5

96 ocen

HR Manager - Studia podyplomowe - Collegium Da Vinci

Numer usługi 2025/06/17/9743/2822867

📍 Poznań / stacjonarna

🏠 Studia podyplomowe

🕒 224 h

📅 08.11.2025 do 31.07.2026

8 650,00 PLN brutto

8 650,00 PLN netto

38,62 PLN brutto/h

38,62 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Studia skierowane są do:

- absolwentów i absolwentek różnych kierunków studiów wyższych: humanistycznych, społecznych, inżynierskich
- osób planujących karierę w kierunku HR Manager(-ki)
- dyrektorów i dyrektorek, managerów i managerek, pracowników i pracowniczek branży HR, chcących poszerzyć swoją wiedzę i umiejętności
- osób z doświadczeniem w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi
- osób posiadających wiedzę z zakresu ekonomii, finansów i prawa pracy

Minimalna liczba uczestników

25

Maksymalna liczba uczestników

30

Data zakończenia rekrutacji

30-09-2025

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

224

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

Celem studiów na kierunku HR Manager jest zarządzanie kompetencjami i ścieżkami kariery w organizacji, budowanie marki pracodawcy, inicjując działania kształtujące pozytywny wizerunek organizacji, zarządzać finansami w HR i zwiększać rentowność organizacji oraz tworzyć modele pracy HR w firmie.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Określa role zespołowe i dobiera odpowiedni styl kierowania	- Identyfikuje kompetencje i predyspozycje członków zespołu, przypisując im odpowiednie role - Dobiera styl kierowania odpowiedni do etapu pracy i charakterystyki zespołu - Uzasadnia wybór stylu zarządzania w kontekście celu, sytuacji i zespołu	Obserwacja w warunkach symulowanych
Tworzy politykę finansową i system motywacji	- Projektuje przejrzyste i realistyczne zasady zarządzania finansami w organizacji/projekcie - Opracowuje systemy motywacyjne dopasowane do specyfikacji zespołu i celów organizacji - Uwzględnia równowagę między kosztami a efektywnością stosowanych rozwiązań	Obserwacja w warunkach symulowanych
Zarządza zmianą i procesami organizacyjnymi	- Analizuje potrzebę zmiany i definiuje jej cel oraz wpływ na organizację - Opracowuje plan wdrażania zmiany, uwzględniając komunikację, ryzyko i zaangażowanie zespołu - Monitoruje przebieg zmiany i reaguje na pojawiające się bariery lub opór	Obserwacja w warunkach symulowanych

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

HR Manager - studia podyplomowe

Przygotowują do pełnienia roli HR Managera w różnego typu organizacjach.

Czas trwania: 2 semestry, 224 godzin kontaktowych (po 45 minut).

Dni zajęć: sobota, niedziela co dwa/trzy tygodnie w godzinach 9:00 - 16:00 lub 9:00 - 18:00

W harmonogramie studiów uwzględniono przerwy między zajęciami.

Zajęcia są prowadzone w formie wykładów oraz warsztatów.

Wykładowcy studiów podyplomowych są osobami, które na co dzień zajmują się HR pełniącym funkcję managera. Forma zajęć pozwala uczestnikom na wykształcenie umiejętności pozwalającej pełnić funkcję managera wspierającego strategię biznesową organizacji poprzez efektywne zarządzanie ludźmi.

Usługa stacjonarna jest 100% stacjonarna.

Program:

Wprowadzenie. Predyspozycje do pracy, wizja zawodu i funkcji HR Managera(-ki) (16 godz.)

- Perspektywy i miejsce HR Managera(-ki) na rynku pracy
- Kluczowe wyzwania, cele i misja HR Managera(-ki) w organizacji
- Model kompetencji, opis zadań i obszar funkcjonowania HR Managera(-ki) w organizacji
- Współczesne uwarunkowania pracy HR Managera(-ki)
- Wprowadzenie do studiów
- Development Center - rozpoznanie, analiza potencjału, dyspozycji i potrzeb uczestników i uczestniczek

Przywództwo w rozwoju biznesu i organizacji (16 godz.)

- Założenia funkcjonowania strategicznego szefa/szefowej HR
- Identyfikacja modelu biznesowego organizacji - kluczowych obszarów i procesów
- Budowa eksperckiego autorytetu i pozycji managera(-ki) w organizacji oparta o rozumienie, wspieranie strategii organizacji
- Budowa modelu pracy HR adekwatnego do potrzeb i strategii organizacji
- Przygotowanie, kaskadowanie celów wraz z ich podziałem wg. priorytetów w kontekście poznanej misji i wizji rozwoju organizacji
- Zarządzanie kulturą organizacji, sfera norm i postaw adekwatnego jej do misji i rozwoju

Skuteczne zarządzanie zespołem (16 godz.)

- Budowa efektywnego zespołu - zasady i uwarunkowania
- Rozwijanie, modyfikowanie działania zespołu w toku jego rozwoju
- Rozpoznawanie i adekwatne obsadzanie członków zespołu w optymalnych w kontekście celu rolach
- Uruchamianie kluczowych dla skutecznego kierowania ról zespołowych
- Wchodzenie w role menedżerskie adekwatne do sytuacji organizacji, zespołu i otoczenia firmy
- Uruchamianie stylów kierowania adekwatnych do poziomu kompetencji i zaangażowania pracownika/pracowniczek
- Rozpoznawanie i reakcje na tzw. "wąskie gardła" obniżające efektywność
- Towarzystwo i opieka nad procesami grupowymi zespołu w toku rozwoju i przemian
- Trenowanie i kształtowanie aktywności liderów/liderek zespołów
- Kompetencje przywódcy/przywódczyni - kluczowe cechy
- Diagnoza i rozwój kompetencji przywódczych HR Managera(-ki) w organizacji

Strategiczne zarządzanie polityką personalną (16 godz.)

- Polityka personalna (zasady, rodzaje polityk)
- Tworzenie i implementacja strategii personalnych adekwatnych do etapu rozwoju i wyzwań organizacji

- Realizacją procesów z zakresu polityki personalnej zwiększających efektywność organizacji
- Monitoring, adaptacja, modyfikacja i ocena efektów wdrożenia polityk personalnych
- Polityka personalna jako metoda jako budulec i spoiwo kultury organizacji

Rozwój kompetencji i talentów w organizacji (16 godz.)

- Tworzenie, stosowanie modeli i zarządzanie kompetencjami organizacji
- Trafny dobór modeli, metod oraz narzędzi do wymagań organizacji
- Analiza efektywności stosowanych metod i modelu ich wpływu na organizację
- Tworzenie i zarządzanie ścieżkami kariery
- Grupy rozwoju potencjału (obszarowe, wiekowe itp.)
- Tworzenie zasad, regulaminów dotyczących kompetencji pracowników i pracowniczek na korelujących z celami organizacji ścieżkach kariery

Budowanie marki pracodawcy (Employer Branding) (16 godz.)

- Zasady współpracy z kadrą managerską i otoczeniem organizacji w celu budowania najefektywniejszych programów lojalnościowych
- Inicjowanie strategicznych działań kształtujących pozytywny wizerunek organizacji w opinii zespołów oraz otoczenia firmy
- Wdrażanie projektów wzmacniających markę pracownika i pracodawcy (planowanie, budżetowanie, angażowanie, realizacja ocena efektu)
- Optymalizacja metod i modeli zarządczych w kierunku zwiększające poziom satysfakcji i lojalności pracowników i pracowniczek
- Kultura organizacji jako podłoże jej dobrej marki

Zarządzanie zmianą i procesami organizacyjnymi (16 godz.)

- Tworzenie efektywnych zespołów projektowych wdrażających zmianę
- Reorganizacja, optymalizacja, fuzje, przejęcia - definicje i aspekty prawne i organizacyjne
- Kierowanie procesami wdrażania zmian oraz ugruntowania ich efektów
- Ocena efektów zmian, optymalizacja i analiza trafności decyzji dotyczących zmian
- Skuteczne motywowanie, angażowanie pracowników do partycypacji w procesach i wdrożeniu zmian

Sukcesja i zarządzanie talentami (16 godz.)

- Budowanie alternatyw - kadry rezerwowej na kluczowe stanowiska (narzędzia i zasady)
- Kształtowanie karier pionowych i poziomych skorelowane z trafnie rozpoznanymi predyspozycjami pracownika/pracowniczk
- Budowa i implementacja procesów/projektów sukcesji, zachodzenia zmian pokoleniowych w firmie
- Równoważenie konsekwencji różnic pokoleniowych i kulturowych wpływających na rozwój karier

Zarządzanie projektami w HR (16 godz.)

- Zarządzanie operacyjne projektami, metodyki zarządzania projektami
- Przesłanki decyzji o metodyce realizacji projektów
- Planowanie i inicjowanie projektów wraz z stosowaniem kluczowym narzędzi i technik
- Kontrola, wskaźnikowe i ocena realizacji projektów w kontekście celów i procesów
- Budowa i kształtowanie harmonijnie działających zespołów projektowych

Zarządzanie wiedzą i innowacją w organizacji kształtującej swoją kulturę wewnętrzną (16 godz.)

- Zarządzanie wiedzą w organizacji - budowa systemów stale uczących się i kształtujących stabilną kulturę organizacji
- Metodyka gromadzenia, dystrybucji i ewaluacji wiedzy
- Systematyczne rozwijanie i moderowanie systemami wiedzy organizacji
- Badanie potrzeb, planowanie, realizacja oraz ewaluacja procesu wzrostu kompetencji organizacji
- Znajomość specyfiki rynku usług edukacyjnych wraz z kryteriami, metodami selekcji usług oraz przesłankami do adekwatnych decyzji dotyczących szkoleń
- Bezpieczeństwo i regulacje dotyczące zasobów wiedzy organizacji

Controlling i zarządzanie kosztami w HR (16 godz.)

- Korelowanie działań HR z rentownością firmy
- Budżetowanie kosztów pracy - kluczowe elementy budżetu, metody szacowania, proces budżetowania, narzędzia odchylenia
- Kluczowe kierunki działań szefa/szefowej HR zwiększające rentowność organizacji w kontekście jej potencjału ludzkiego
- Zasady planowania, kontroli realizacji budżetów HR
- Wskaźniki (KPI) w pracy HR Managera(-ki) - metody obliczania, znaczenia dla organizacji, dobór do potrzeb organizacji
- Raportowanie - kluczowe informacje raportowane w toku pracy do zarządu, managerów i managerek, instytucji zewnętrznych; rozwiązania systemowe

Współpraca HR z zarządami i strategią organizacji (16 godz.)

- Komunikacja zewnętrzna, wewnętrzna i okresowa badania zaangażowania
- Proponowanie i realizacja badań wydajności kapitału ludzkiego w firmie
- Prezentowanie wyników badań - wskazywanie konsekwencji i przekładanie alternatywnych scenariuszy działania ułatwiających podejmowanie decyzji
- Przygotowywanie i prezentacja cyklicznych wyników, wskaźników i prognoz
- Analiza i interpretacja kluczowych dla rozwoju kapitału ludzkiego zjawisk
- Promocja, indukowanie współpracy przy realizacji celów ze wszystkimi działami przedsiębiorstwa
- Uzgadnianie i proponowanie zatrudnienia w oparciu o prognozy i trendy
- Wdrażanie usprawnień i innowacji
- Planowanie polityki kadrowej w ścisłej kooperacji z zarządem

Prawo pracy i regulacje w organizacji (16 godz.)

- Kluczowe dla HR Managera regulacje prawne
- Podstawowe narzędzia ułatwiające śledzenie i reakcję wobec zmian w ustawodawstwie, polityce fiskalnej
- Analizy konsekwencji kosztowych i prawnych wdrożeń
- Implementacja działań organizacyjnych wynikłych ze zmian w zakresie prawa czy organizacji pracy oraz nowych norm w zakresie objętym aktywnością kadr i płac
- Zapewnianie narzędzi, kompetentnej kadry oraz odpowiednich warunków dla pracy zespołu kadrowego
- Obsługa procesów prowadzonych przez organy ds. kontroli i weryfikacji przestrzegania przepisów
- Implementacja zmian w systemach kadrowo-płacowych wynikłych ze zmian w prawie

Motywowanie i systemy wynagradzania (16 godz.)

- Polityka wynagrodzeń jako element strategii
- Rola i formy wynagrodzenia wraz z analizą konsekwencji wpływu na wyniki organizacji
- Komunikowanie zasad wynagradzania
- Polityki w zakresie wynagrodzeń
- Przegląd systemów motywacji w kontekście modeli zarządczych i dobór motywatorów, benefitów
- Narzędzia i systemu płac - przegląd możliwości
- Trendy w wynagrodzeniu

Warunki zaliczenia

Warunkiem ukończenia studiów podyplomowych HR Manager jest:

- pozytywny wynik z egzaminu końcowego - rozpoznanie i rozwiązanie problemu z zakresu HR
- przygotowanie i obrona pracy dyplomowej o charakterze analitycznym lub projektowym

Absolwenci i absolwentki uzyskują zgodnie z wymogami ustawy, świadectw ukończenia studiów podyplomowych w Collegium Da Vinci.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

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

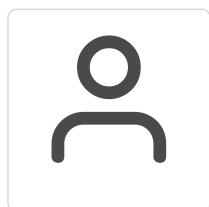
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	8 650,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	8 650,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	38,62 PLN
Koszt osobogodziny netto	38,62 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

Małgorzata Kośmicka

Ukończyłam Politechnikę Poznańską, Studia Podyplomowe z Marketingu na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu, MBA na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu i Georgia State University w Atlancie (pierwsza lokata na roku). W 2007 roku obroniłam na Uniwersytecie Ekonomicznym doktorat na Wydziale Zarządzania w obszarze zarządzania strategicznego. Ukończyłam Szkołę Coachingu Moderatora oraz 3 szkoły trenerskie, w tym Mistrzowską Szkołę Trenerów Moderatora. Jestem certyfikowanym trener/ facylitator DISC.

Specjalność zawodowa

Coach, trener i konsultant w zakresie zarządzania ludźmi oraz zarządzania przedsiębiorstwem, posiadam doświadczenie w sprzedaży i w jej zarządzaniu oraz w zarządzaniu ludźmi. Współpracuję zarówno z przedsiębiorstwami jak i uczelniami wyższymi, urzędami oraz ngo. Jestem członkiem Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu. Jestem fundatorem Fundacji Nawigator Pro Fundacji Dobrych Praktyk Zarządzania, gdzie pełniłam funkcję prezesa w latach 2013 do 2019. Jestem założycielem sieci organizacji pozarządowych „Działamy Razem”, w latach 2013-2018 byłam członkiem zarządu tej sieci. Wykładam na uczelniach takich jak: Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu na studiach MBA i Studiach Podyplomowych z zarządzania, Uniwersytet Technologiczno – Przyrodniczy w Bydgoszczy na studiach podyplomowych z zarządzania zasobami ludzkimi, Collegium da Vinci na studiach podyplomowych HR Biznes Partner w Poznaniu. Jestem autorką szeregu publikacji na temat zarządzania, sukcesji i mentoringu.



2 z 2

Regina May

Ekspert Wielkopolskiego Związku Pracodawców Lewiatan ds. strategii personalnych, HR Business Partner, Trener, Doradca zawodowy, Prezes Fundacji „Anioły edukacji”.

Praktyk biznesu, Trener, HR Biznes Partner, wykładowca z 20-letnim stażem.

Od 21 lat związana z zasobami ludzkimi, Menedżerka działu szkoleń, Dyrektor personalna, HR Business Partner (FMCG, produkcja, IT, logistyka).

Menedżerka zespołów sprzedaży, trenerów wewnętrznych, HR Business Partnerów, specjalistów i kierowników personalnych (Grupa Muszkieterów, Eureka Group, Żabka Polska, Upright Group)

Prelegentka na konferencjach branży HR (HRFactor, Learning&Development – Rzeczpospolita, ROC,

Elevato)

Trener specjalizujący się w szkoleniach z zakresu zarządzania strategicznego zasobami ludzkimi oraz warsztatach zwiększających efektywność zespołów m.in. w zakresie organizacji pracy, zarządzania, komunikacji, współpracy.

Konsultant HR realizujący projekty doradcze w zakresie strategii personalnych, systemów ocen, optymalizacji kosztów zatrudnienia, ścieżek kariery, systemów motywacyjnych, zarządzania przez cele, budowania wizerunku pracodawców.

Doradca zawodowy, łowca talentów.

Zaangażowana społecznie – założycielka Fundacji „Anioły Edukacji”

Pracowała i szkoliła m.in. dla Grupy Muszkieterów – Intermarche, Bricomarche, Bimex, Eureka Group S.A., Urzędu Marszałkowskiego w Poznaniu, Grupy Orlen, ROC Group, Żabka Polska sp. z o.o., Corol, Branch Brothers i inne.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały dydaktyczne zamieszczane są przez wykładowców w Wirtualnej Uczelni oraz mogą być przysyłane na podany adres email w formie prezentacji, pdf, jpg, dokumentów word, filmów.

Warunki uczestnictwa

Przed zapisaniem się na studia podyplomowe proszę o kontakt telefoniczny/mailowy **podyplomowe@cdv.pl tel. 697 230 138**.

Warunkiem uczestnictwa jest zapisanie się na studia poprzez formularz rekrutacyjny **rekrutacja.cdv.pl** (UWAGA: wypełnienie samego formularza rekrutacyjnego nie jest równoznaczne z zapisaniem się na studia) niezbędne jest **podpisanie umowy online** oraz dostarczenie **dyplomu ukończenia studiów wyższych** (lic., inż., mgr).

Informacje dodatkowe

Zapraszamy na stronę internetową <https://cdv.pl/studia-podyplomowe/hr-zrzadzanie/hr-executive-manager/>, gdzie szczegółowo przedstawiamy KADRĘ, PARTNERÓW oraz PROGRAM.

Adres

ul. gen. Tadeusza Kutrzeby 10

61-719 Poznań

woj. wielkopolskie

Zajęcia będą realizowane w budynku Uczelni przy ul. Kutrzeby 10 w Poznaniu. Zastrzegamy sobie możliwość zmiany formy zajęć 24 h przed rozpoczęciem danego spotkania.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe

Kontakt



Izabella Bekas-Kwaśniewska

E-mail izabella.bekas-kwasniewska@cdv.pl

Telefon (+48) 697 230 138