



HR Business Partner - studia podyplomowe

Numer usługi 2025/12/16/9407/3215517

6 500,00 PLN brutto
6 500,00 PLN netto
36,11 PLN brutto/h
36,11 PLN netto/h

Akademia
Górnośląska im.
Wojciecha
Korfańskiego w
Katowicach

★★★★★ 4,5 / 5
851 ocen

📍 zdalna w czasie rzeczywistym
📚 Studia podyplomowe
🕒 180 h
📅 28.03.2026 do 28.02.2027

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Adresatami studiów są osoby posiadające wykształcenie wyższe, zatrudnione lub poszukujące zatrudnienia w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach, organizacjach i instytucjach publicznych oraz prywatnych. Studia skierowane są do specjalistów i ekspertów HR, w tym pracowników działów rekrutacji i selekcji, szkoleń i rozwoju, administracji personalnej, zarządzania kadrami oraz kształtowania polityki personalnej. Kierunek dedykowany jest również menedżerom i liderom działów HR, osobom aspirującym do pełnienia tych ról, a także kadrze kierowniczej wyższego szczebla, która chce skutecznie wspierać realizację celów biznesowych organizacji poprzez nowoczesne rozwiązania HR. Studia przeznaczone są także dla osób pracujących w środowiskach międzynarodowych i wielokulturowych, zainteresowanych rozwojem nowoczesnych funkcji HR jako strategicznego partnera biznesu.

Minimalna liczba uczestników

8

Maksymalna liczba uczestników

35

Data zakończenia rekrutacji

13-03-2026

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

180

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 2024 r. poz. 1571, z późn. zm.)

Cel

Cel edukacyjny

Usługa „HR Business Partner – studia podyplomowe” potwierdza przygotowanie do pełnienia roli strategicznego partnera biznesowego w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, inicjowania i realizacji procesów HR wspierających cele organizacji, doradzania kadrze menedżerskiej oraz zarządzania kapitałem ludzkim, kulturą organizacyjną i zmianą w nowoczesnych organizacjach.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje rolę HR Business Partnera oraz uzasadnia powiązania strategii personalnej ze strategią organizacji.	Opisuje kluczowe zadania HR Business Partnera w kontekście celów biznesowych. Uzasadnia wpływ strategii HR na realizację strategii organizacji.	Test teoretyczny
Definiuje metody i narzędzia HR oraz charakteryzuje ich zastosowanie w procesach personalnych.	Wskazuje i opisuje narzędzia stosowane w rekrutacji, ocenach i rozwoju pracowników. Charakteryzuje znaczenie digital HR i nowoczesnych technologii w zarządzaniu personelem.	Test teoretyczny
Opisuje zasady prawa pracy oraz charakteryzuje dobre praktyki organizacyjne.	Opisuje podstawowe obowiązki pracodawcy i pracownika wynikające z prawa pracy. Charakteryzuje znaczenie kultury organizacyjnej i employer branding.	Test teoretyczny
Projektuje procesy HR wspierające realizację celów biznesowych organizacji.	Projektuje wybrany proces HR (np. rekrutacja, ocena, rozwój). Uzasadnia dobór narzędzi HR do potrzeb organizacji.	Test teoretyczny
Planuje i realizuje działania z zakresu zarządzania zmianą i rozwoju kapitału ludzkiego.	Opracowuje plan działań HR wspierających zmianę organizacyjną. Dobiera metody rozwoju kompetencji pracowników.	Test teoretyczny
Prowadzi komunikację, negocjacje i mediacje w sytuacjach organizacyjnych.	Stosuje techniki negocjacyjne adekwatne do sytuacji.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Współpracuje z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi organizacji.	Organizuje współpracę HR z kadrą menedżerską. Komunikuje potrzeby HR w sposób partnerski i konstruktywny.	Test teoretyczny
Inicjuje działania rozwojowe oraz promuje dobre praktyki organizacyjne.	Inicjuje działania wspierające kulturę organizacyjną i zaangażowanie pracowników. Promuje postawy otwartości, różnorodności i odpowiedzialności społecznej.	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

Zajęcia integracyjne

Rola i znaczenie HR Business Partnera w biznesie

Związki strategii personalnej ze strategią organizacji

HRBP a polityka personalna – projektowanie i kluczowe aspekty

Design thinking / zarządzanie projektami HR (zwinne i elastyczne)

Prawo pracy

BLOK II. Metody, techniki i narzędzia HR Business Partnera

Modele kompetencyjne – budowa, znaczenie, zastosowanie

Rekrutacja i selekcja personelu – współczesne metody pozyskiwania pracowników

Wdrożenie na stanowisku pracy – programy adaptacji społeczno-zawodowej

Derekrutacja i zwolnienia grupowe

Szkolenia i rozwój oraz doskonalenie zawodowe (Assessment i Development Centre)

System pracowniczych ocen okresowych

Systemy motywacyjne - pozapłacowe metody motywacji pracowników

Zarządzanie talentami oraz ścieżki kariery

Badanie satysfakcji i zaangażowania pracowników

Nowoczesne technologie IT (digital HR)

Praca zdalna oraz hybrydowe modele świadczenia pracy

BLOK III. Rola HR Business Partnera w kształtowaniu dobrych praktyk organizacyjnych

Kultura organizacyjna – kształtowanie i rozwój norm oraz wartości organizacyjnych

Employer Branding – budowa wizerunku pracodawcy

Komunikacja, negocjacje i mediacje w organizacji – współpraca ze stroną społeczną

Zarządzanie konfliktami oraz zarządzanie kryzysowe

Zarządzanie zmianą i różnorodnością

HR BP jako trener, coach, mentor

Controlling i audyt personalny – pomiary, parametry wskaźniki

Warunki zaliczenia: pisemny egzamin końcowy

Godziny zajęć podane w harmonogramie są godzinami zegarowymi w które wliczone są przerwy. Długość przerw może ulec zmianie w porozumieniu między Uczestnikami a wykładowcą.

Ilość godzin programowych jest podana w godzinach dydaktycznych. 1h dydaktyczna = 45 minut (zegarowe).

Czas trwania: 2 semestry.

Dni zajęć: sobota, niedziela w godz. 08:00-16:00

Łączna ilość godzin: 180 godzin kontaktowych.

Liczba godzin zajęć teoretycznych: 80 godzin

Liczba godzin zajęć praktycznych: 100 godzin

Program umożliwia uzyskanie 30 punktów ECTS.

Zajęcia na studiach prowadzone są w formie ćwiczeń, rozmów na żywo, analizy przypadków, testów, współdzielenia ekranu oraz dyskusji moderowanych na czacie w czasie rzeczywistym.

Zajęcia są prowadzone przez doświadczonych praktyków zarządzania zasobami ludzkimi, konsultantów i trenerów z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, posiadających liczne certyfikaty oraz uznanych ekspertów zarządzania, skutecznie tworzących i rozwijających nowoczesne struktury HR w organizacjach.

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	36,11 PLN
Koszt osobogodziny netto	36,11 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. W ciągu ostatnich 5 lat aktywnie rozwijała doświadczenie zawodowe w wymienionych obszarach specjalizacji.

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. W ciągu ostatnich 5 lat aktywnie rozwijała doświadczenie zawodowe i naukowe w wymienionych obszarach specjalizacji.



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. W ciągu ostatnich 5 lat aktywnie rozwijała doświadczenie zawodowe w wymienionych obszarach specjalizacji.



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. W ciągu ostatnich 5 lat aktywnie rozwijała doświadczenie zawodowe w wymienionych obszarach specjalizacji.

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. W ciągu ostatnich 5 lat aktywnie rozwijał doświadczenie zawodowe w wymienionych obszarach specjalizacji.



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, doskonaląc 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. W ciągu ostatnich 5 lat aktywnie rozwijał doświadczenie zawodowe w wymienionych obszarach specjalizacji.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały dydaktyczne przekazywane są uczestnikom drogą elektroniczną – za pośrednictwem poczty e-mail. Uczestnicy otrzymają materiały bezpośrednio związane z realizowaną usługą rozwojową, takie jak: skrypty, pliki dokumentów przygotowanych w dowolnych formatach.

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 rozdzielność walidacji od procesu kształcenia.

Dokumentem potwierdzającym ukończenie studiów podyplomowych jest Świadectwo ukończenia studiów.

Usługi realizowane przez Akademię (usługi kształcenia realizowane przez uczelnię) 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, cena brutto = netto.

Wszystkie osoby prowadzące posiadają doświadczenie zawodowe zdobyte w okresie ostatnich 5 lat przed wprowadzeniem danych do BUR.

Warunki techniczne

Usługa realizowana zdalnie poprzez platformy Ms Teams, Zoom.

Minimalne wymagania sprzętowe: Urządzenie z dostępem do Internetu (telefon, tablet, komputer). Sprawny mikrofon i kamera internetowa.

Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik: download 8 mb/s, upload 8mb/s, ping 15 ms.

Niezbędne oprogramowanie umożliwiające Uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów: Zalecamy wykorzystanie przeglądarki internetowej najnowszej wersji.

Kontakt



SVITLANA BLINOVA

E-mail svitlana.blinova@akademiagornoslaska.pl

Telefon (+48) 32 3570 584