

Uchwała nr 15/2020
Senatu Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku
z dnia 30 czerwca 2020 r.

*w sprawie zmiany programu studiów podyplomowych prowadzonych przez
Wyższą Szkołę Ekonomiczną w Białymstoku*

Na podstawie art. 163 ust. 1 i art. 160 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. dnia 30 sierpnia 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.) w związku z § 7 ust.1 pkt.11 Statutu Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, uchwała się co następuje:

§1

Wprowadza się zmiany w programie studiów podyplomowych prowadzonych przez Wyższą Szkołę Ekonomiczną w Białymstoku podyplomowe studia w zakresie zarządzania „HR Business Partner”, przyjętym uchwałą nr 29/2019 Senatu Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku z dnia 28 czerwca 2019 r. w sprawie uruchomienia i prowadzenia w Wyższej Szkole Ekonomicznej w Białymstoku nowych studiów podyplomowych w zakresie zarządzania „HR Business Partner” oraz zatwierdzenie programu studiów.

§2

1. Ustala się nową liczbę punktów ECTS przypisanych poszczególnym modułom.
2. Określa się wymiar zajęć teoretycznych i praktycznych wraz z przypisaną im liczbą punktów ECTS.
3. Zmieniony program studiów podyplomowych „HR Business Partner” stanowi załączniki do niniejszej uchwały.

§3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.



Przewodnicząca Posiedzenia Senatu
Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku

dr Bogumiła Powichrowska

B. Powichrowska

**Podyplomowe studia w zakresie zarządzania
„HR Business Partner”
w Wyższej Szkole Ekonomicznej w Białymstoku**

Obszar kształcenia	Nauki społeczne
Poziom kształcenia	Studia podyplomowe
Profil kształcenia	Praktyczny
Kwalifikacje uzyskiwane przez absolwenta	Kwalifikacje podyplomowe
Forma studiów	Studia niestacjonarne
Liczba semestrów	2 (266 godzin)
Liczba punktów ECTS	30

Ogólna charakterystyka prowadzonych studiów i cel kształcenia

Współczesna gospodarka stawia nowe wyzwania przed działaniami HR. Zmiany te są powodowane sytuacją demograficzną (mamy do czynienia z rynkiem pracownika), ciągłym zwiększaniem efektywności, pojawieniem się nowych narzędzi wspomagających procesy związane z zatrudnianiem i rozwojem pracowników. W ramach uelastycznienia samych procesów HR pojawiła się na rynku nowa profesja – HR Business Partner. Wymagania stawiane osobie zajmującej to stanowisko są następujące: szeroka wiedza teoretyczna i umiejętności praktyczne z obszaru miękkiego HR. HR Business Partner wspomaga managerów w kwestiach związanych z budowaniem i wdrażaniem strategii HR-owych (w tym projektowaniem systemów i procesów HR), tak aby mogli realizować cele strategiczne organizacji. Osoba pełniąca tę funkcję powinna być zorientowana biznesowo, tzn. rozumieć potrzeby klientów, a podejmowane działania powinny być efektywne kosztowo. HR Business Partner wspomaga managerów w wypracowaniu przewag konkurencyjnych, które we współczesnej gospodarce często dotyczą ludzi.

Celem studiów jest pogłębienie wiedzy i wzmocnienie praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na stanowisku HR Business Partner. Wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie studiów pozwolą podnieść efektywność procesów rekrutacji, onboarding pracowników, systemy motywacyjne i systemy wynagrodzeń. Zaangażowanie praktyków HR w roli wykładowców pozwoli zaprezentować Państwu najciekawsze rozwiązania wdrożone w polskich i światowych przedsiębiorstwach. Dyskusje prowadzone w trakcie zajęć pozwalają na wymianę doświadczeń i nawiązanie kontaktów, które posłużą w dalszej karierze zawodowej.

Wymagania stawiane HR Business Partnerom są coraz bardziej interdyscyplinarne. Dlatego też program studiów obejmuje także zajęcia związane m.in. z prawem pracy, employer branding, technologiami wspomagającymi procesy HR w biznesie. Dopelnieniem programu będą warsztaty skutecznej komunikacji, zarządzania sobą i talentami oraz współpracy w ramach zespołów.

Studia kierowane są do osób, które chcą swoją karierę zawodową związać z miękkim HRem, ale także menedżerów średniego szczebla oraz ludzi biznesu.

Przygotowanie absolwentów

Absolwent kierunku **Studia podyplomowe HR Business Partner** zostanie wyposażony w kompleksową wiedzę, umiejętności i kompetencje, które pozwolą mu skutecznie planować i realizować procesy związane z obszarem nowoczesnego HR w przedsiębiorstwie (zarówno w wymiarze strategicznym, jak i operacyjnym).

Przyporządkowanie kierunku studiów do obszaru kształcenia oraz dziedzin i dyscyplin naukowych, do których odnoszą się efekty kształcenia

Program kształcenia na kierunku został przyporządkowany obszarowi nauk społecznych. Obejmuje on zagadnienia z zakresu: ekonomia i finanse, zarządzanie oraz nauki prawne (głównie z zakresu prawa pracy).

**Tabela efektów kształcenia dla studiów podyplomowych
„HR Business Partner”**

Kod efektów kierunkowych	Po ukończeniu studiów podyplomowych słuchacz
WIEDZA	
K_W01	Zna i omawia kategorie ekonomiczne, prawne, finansowe i etyczne związane z wykonywaniem obowiązków na stanowisku HR Business Partner
K_W02	Zna i rozumie klasyczne i nowoczesne metody i narzędzia związane z zarządzaniem obszarem HR w przedsiębiorstwie (zarówno w wymiarze strategicznym jak i operacyjnym)
K_W03	Ma uporządkowaną wiedzę dotyczącą zasad kierowania ludźmi
K_W04	Ma wiedzę o najnowszych rozwiązaniach w marketingu i zarządzaniu finansami
K_W05	Zna i rozumie podstawowe zasady transferu wiedzy w sferze gospodarczej
UMIEJĘTNOŚCI	
K_U01	Potrafi zastosować w praktyce zdobytą wiedzę z zakresu ekonomii i zarządzania, w tym zarządzania obszarem HR w organizacji oraz twórczego identyfikowania, formułowania i innowacyjnego rozwiązania złożonych problemów
K_U02	Potrafi korzystać ze źródeł informacji oraz z metod ich analizowania, niezbędnych do wykonywania planów rozwoju i ich wdrażania oraz realizacji zadań zawodowych
K_U03	Potrafi pracować w zespołach i skutecznie się komunikować
K_U04	Potrafi korzystać ze źródeł informacji oraz metod ich analizowania, w celu realizacji zadań zawodowych
K_U05	Potrafi posługiwać się specjalistycznym językiem z zakresu studiowanej problematyki oraz wyrażać opinie i formułować sądy w mowie i na piśmie
KOMPETENCJE	
K_K01	Rozumie potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kompetencji przez całe życie oraz umie uzupełniać i doskonalić swoją wiedzę i umiejętności
K_K02	Jest gotów do etycznego wykonywania zadań zawodowych i działania dla dobra organizacji i zatrudnionych w niej ludzi
K_K03	Wykazuje się przedsiębiorczością i samodzielnością w myśleniu
K_K04	Jest gotów do przyjmowania odpowiedzialności za podejmowane decyzje

Objaśnienia oznaczeń:

K – efekty kształcenia na kierunku studiów podyplomowych

W – kategoria wiedzy

U – kategoria umiejętności

K – kategoria kompetencji społecznych
01, 02, 03 i kolejne – nr efektu kształcenia

Metody weryfikacji i sposoby dokumentowania efektów kształcenia

Weryfikacja obejmuje wszystkie kategorie obszarów: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Weryfikacja efektów kształcenia przeprowadzana jest w ramach poszczególnych modułów kształcenia (w formie oceny aktywności na zajęciach, sprawdzianów i prac pisemnych) oraz podczas prezentacji końcowego projektu zespołowego.

Prowadzący zajęcia jest zobowiązany do określenia (w sylabusie) przedmiotowych efektów kształcenia i powiązania ich z efektami kierunkowymi, a także do sprecyzowania sposobów weryfikacji efektów przedmiotowych i zasad ustalania oceny końcowej.

W tabeli przedstawiono stosowane w ramach studiów podyplomowych metody weryfikacji efektów kształcenia i sposób ich dokumentowania. Osobą odpowiedzialną za prowadzenie i przechowywanie dokumentacji jest Pełnomocnik Rektora ds. studiów podyplomowych.

Metody weryfikacji	Sposób dokumentowania
Prace pisemne, w tym sprawdziany	Archiwizacja prac pisemnych słuchaczy
Ocena pracy w trakcie zajęć	Sprawozdania z weryfikacji przedmiotowych efektów kształcenia/protokoły
Projekt zespołowy	Praca w formie pisemnej lub w formie prezentacji wraz oceną oraz z opisem kryteriów oceniania.
Sprawozdania	Sprawozdania z realizacji efektów kształcenia na kierunku studiów podyplomowych
Informacje	Korekty w programach kształcenia w kolejnych cyklach kształcenia w odniesieniu do zakładanych efektów kształcenia

PLAN STUDIÓW PODYPLOMOWYCH
„HR Business Partner”

Lp.	Przedmioty – moduły kształcenia	Liczba godzin				Liczba punktów ECTS		
		Razem	zajęcia teoret.	zajęcia praktyczne	e-learning praca własna studenta	Razem	zajęcia teoret.	zajęcia praktyczne
SEMESTR I								
1.	Pozycja HR Business Partner	14	12	0	2	1,0	1,0	0,0
2.	Funkcjonowanie HRBP	18	16	0	2	1	1,0	0,0
3.	Prawo pracy	18	12	4	2	1,5	1,0	0,5
4.	Finanse w HR	14	8	4	2	1,5	1,0	0,5
5.	Elastyczne i nowoczesne formy zatrudnienia	14	8	4	2	1,0	0,5	0,5
6.	Strategia przedsiębiorstwa i strategiczny HR	18	8	8	2	2	1,0	1,0
7.	Zarządzanie HR z użyciem BSC	14	8	4	2	1,5	1,0	0,5
8.	Zarządzanie wynagrodzeniami	18	12	4	2	2	1,5	0,5
9.	Rekrutacje i derekrutacje personelu	18	12	4	2	2	1,5	0,5
SEMESTR II								
1.	Efektywne metody oceny personelu	18	12	4	2	2	1,5	0,5
2.	Rozwój wewnątrzzorganizacyjny	18	12	4	2	2	1,5	0,5
3.	Cyfrowy HR	10	0	8	2	1	0,0	1,0
4.	Marka pracodawcy	18	12	4	2	1,5	1,0	0,5
5.	Zarządzanie sobą i talentami	10	4	4	2	1	0,5	0,5
6.	Siła zespołów	14	8	4	2	1,5	1,0	0,5
7.	Warsztat skutecznej komunikacji	14	4	8	2	1,5	0,5	1,0
8.	Zarządzanie zmianą	10	0	8	2	1	0,0	1,0
9.	Projekt zespołowy	8	0	8	0	5	0,0	5,0
	RAZEM	266	148	84	34	30	15,5	14,5