



Wyższa Szkoła Bankowa
we Wrocławiu



Gorzowski
Ośrodek Technologiczny
Park Naukowo-Przemysłowy Sp. z o.o.



ZACHODNIA IZBA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA

ELITARNY PROGRAM PODYPLOMOWY

Zaawansowane zarządzanie kapitałem ludzkim

Realizowany przez **Wyższą Szkołę Bankowa we Wrocławiu** w partnerstwie z **Gorzowskim Ośrodkiem Technologicznym PNP Sp. z o.o.** oraz **Zachodnią Izbą Przemysłowo-Handlową**.

Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu to uznana marka, nie tylko na dolnośląskim rynku usług edukacyjnych. Od 18 lat uczelnia z powodzeniem kształci wysokiej klasy specjalistów i menedżerów. WSB we Wrocławiu jest jedną z 9 szkół bankowych w Polsce. Działalność grupy uczelni to 18 lat doświadczenia na terenie całego kraju, które zaowocowały zbudowaniem solidnego środowiska nauki. Umożliwia to sa-

modzielny rozwój uczelni, realizację inwestycji i podejmowanie wyzwań tak by sprostać oczekiwaniom słuchaczy oraz dostosować światowe trendy do kontekstu polskiego.

Program skierowany jest do kadry menedżerskiej, która poszukuje inspiracji w obszarze szeroko rozumianego zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji. Celem programu jest zapoznanie z aktualnymi zagadnieniami z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi oraz sposobami ich implementacji. Program zawiera elementy, które mają służyć samorozwojowi i podnoszeniu kompetencji zarządczych.

Miejsce zajęć: Gorzów Wielkopolski / Stanowice

Start programu: październik 2017

Czas trwania: 1 rok (2 semestry)

Program składa się z 10 modułów, każdy z modułów obejmuje 16 godz. dydaktycznych

Zjazdy odbywają się w systemie zaocznym w soboty i niedziele

Język programu: polski

Minimalna wielkość grupy: 15 osób

Tematyka poszczególnych bloków:

1. Coaching i mentoring – programy rozwoju pracowników

Nowoczesne podejście do projektowania funkcji rozwojowej pracowników obejmuje coaching i mentoring oraz inne formy rozwijania pracowników. Blok zawiera następujące zagadnienia: wspieranie rozwoju pracowników, dzielenie się wiedzą w organizacji, specyfika coachingu, różnice między coachingiem a mentoringiem.

2. Controlling personalny

Koordinacja procesów planowania, kontroli oraz informowania w zakresie zasobów ludzkich w organizacji z roku na rok pełni coraz istotniejszą rolę. Zasoby ludzkie postrzegane są jako najważniejsze w organizacji, które powinny być tak kształtowane, aby uzyskać maksymalne korzyści dla przedsiębiorstwa. Istotnym jest audyt personalny, a także stosowanie wskaźników w tym obszarze.

3. HR Business Partner

Nowa rola Działu HR w organizacji, która sprawia, że przechodzi on z obszaru operacyjnego do obszaru strategicznego. Zasoby ludzkie w tej koncepcji stają się najważniejszym kapitałem organizacji i jej kluczowym czynnikiem sukcesu.

4. Kreowanie wizerunku pracodawcy

Coraz częściej pracodawca to marka, na której wizerunek pracują wszyscy pracownicy, to marka, która ma swoją wartość nie tylko w kontekście rynku pracy czy oferowanych produktów. To działania firmy zmierzające do tego, że obecni i potencjalni pracownicy postrzegają ją jako atrakcyjne środowisko dla rozwoju swojej kariery.

5. Nowoczesne narzędzia HR

Rynek pracy to rynek pracownika, który coraz częściej zmienia stanowiska, poszukując dla siebie najlepszych warunków. Pracodawcy chcąc zatrzymać najlepszych poszukują nowoczesnych narzędzi z obszaru HR, takich jak wykorzystanie mediów społecznościowych przy rekrutacji czy grywalizacji w obszarze motywowania.

6. Negocjacje

Negocjacje to kluczowy element biznesu, istotny również z punktu widzenia funkcji personalnej w przedsiębiorstwie. Zajęcia nastawione są na kształtowanie umiejętności, w szczególności takie jak wybór stylów negocjowania, proces i fazy prowadzenia rozmów, manipulacje i chwytys stosowane w trakcie rozmów.

7. Projektowanie systemu ocen pracowniczych

Ocenianie pracowników jest podstawową funkcją personalną i od jakości oceniania uzależnione są procesy realizowane w organizacji. Blok składa się z następujących tematów: cele oceny, rodzaje ocen pracowniczych, sposoby prowadzenia rozmów oceniających, schemat informacji zwrotnej a także trudne sytuacje związane z rozmową.

8. Przywództwo

Przywództwo pozwala menedżerowi przekonać innych do realizacji celów firmy. Rolą działu HR jest zwiększanie kompetencji przywództwa w organizacji, wsparcie menedżera w realizacji nowych wyzwań, a szczególnie zwiększania zaangażowania wśród podwładnych.

9. Społeczna odpowiedzialność biznesu w miejscu pracy

Koncepcja, w której przedsiębiorstwo tworząc strategię uwzględnia w niej interesy społeczne oraz relacje z różnymi grupami interesariuszy. Przedsiębiorstwo realizując cele biznesowe przyczynia się do polepszenia życia społeczności, w której funkcjonuje, a także miejsca pracy.

10. Zarządzanie talentami

Koncepcja ta obejmuje poszukiwanie, rekrutowanie, rozwój, motywowanie osób o ponadprzeciętnym poziomie umiejętności. Pokazuje jak doskonalić ich kompetencje oraz potencjał intelektualny, a także jak wykorzystać ich zdolności dla realizacji strategii organizacji.

Zasady przyjęcia

Słuchaczami programu mogą zostać osoby, które przejdą pozytywnie wszystkie etapy rekrutacji:

Etap 1. Spełnienie kryteriów przyjęcia na studia

- dyplom ukończenia studiów wyższych
- czteroletnie doświadczenie zawodowe

Etap 2. Zebranie kompletu dokumentów

- wypełniony kwestionariusz
- odpis dyplomu ukończenia studiów wyższych wraz z suplementem
- list motywacyjny
- CV
- potwierdzenie 4-letniego stażu zawodowego
- 1 zdjęcie legitymacyjne
- kserokopia dowodu osobistego

Etap 3. Dostarczenie kompletu dokumentów. O przyjęciu na studia decyduje liczba punktów uzyskanych w trakcie postępowania kwalifikacyjnego, podczas którego oceniane są:

- list motywacyjny
- doświadczenie zawodowe.

Opłaty:

10 000 zł płatne w jednej racie rocznej lub 5 500 zł płatne w dwóch równych ratach semestralnych
Termin zgłoszeń do 30.06.2017.

Osoby zainteresowane proszone są o kontakt:

Renata Perużyńska, tel.: 95 781 70 84, email: r.peruzynska@gotechnology.pl