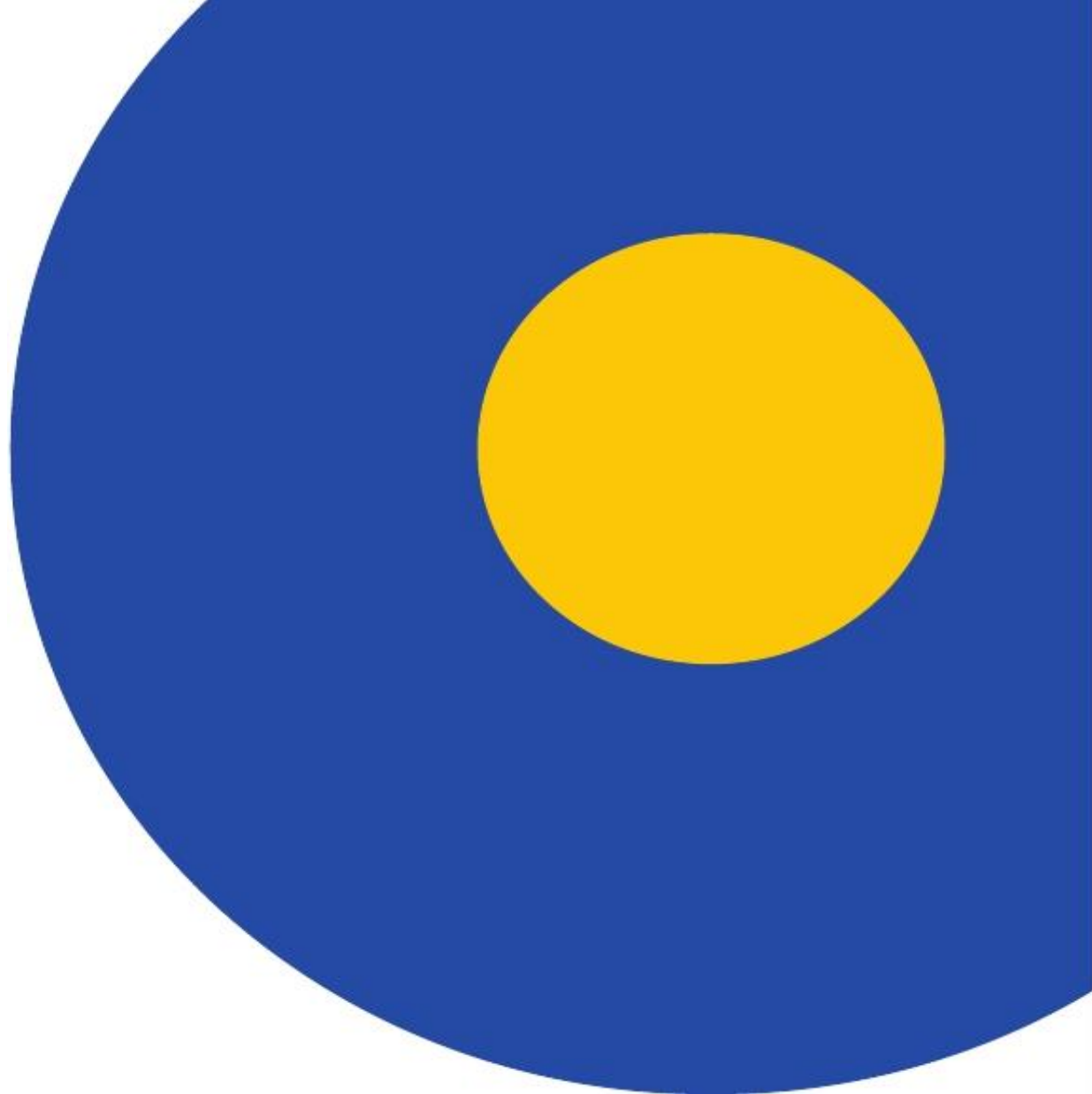




UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU

Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania

Specjalność **HR Biznes Partner**





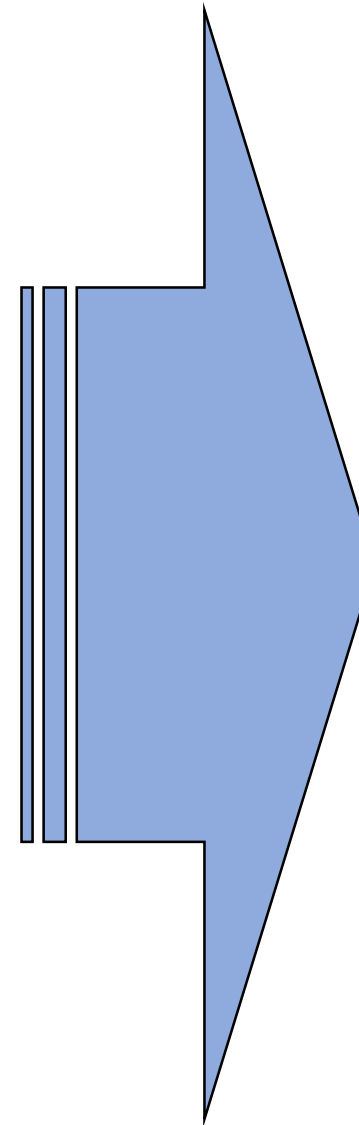
Spis treści

Czego się dowiesz z prezentacji?

1. Jakie stoją przed Tobą wyzwania na współczesnym rynku pracy?
2. Jakie perspektywy zatrudnienia czekają na Ciebie?
3. Jaka jest charakterystyka specjalności:
 - **meritum** – czego uczyemy?
 - **forma** – jak uczyemy?
4. Jakie są wymagania wstępne – co zwiększy Twoje szanse?
5. Jakie są wskazane wymagania osobowościowe – dla kogo przeznaczony jest program?
6. Kto uczy? Jakie badania prowadzi kadra dydaktyczna?
7. Co warto zapamiętać? - podsumowanie



- Nieprzewidywalność i niepewność sytuacji na rynku pracy spowodowana pandemią, możliwy znaczny wzrost bezrobocia, niepewne perspektywy zatrudniania obcokrajowców
- W wielu branżach pracodawcy nadal deklarują problemy z zatrudnieniem osób w swoich firmach (np. IT, e-commerce, budownictwo, farmaceutyczna, telekomunikacja, spożywcza)
- Rozwój gospodarki 4.0, informatyzacja, automatyzacja, sztuczna inteligencja, Internet rzeczy na nowo definiują rynek pracy; poszukuje się pracowników z wysokimi kwalifikacjami, kompetencje techniczne stają się tak samo ważne jak umiejętności miękkie



**Poszukiwani są
menedżerowie,
którzy potrafią
profesjonalnie
zarządzać ludźmi**



- **Dynamicznie rozwija się branża wyspecjalizowanych usług dla biznesu (BPO, SSC), stała się najbardziej dynamicznie rozwijającym się sektorem**
- Międzynarodowe **firmy przenoszą** do Polski swoje centra obsługi księgowej, IT, obsługi klienta i również **procesy z zakresu HR**
- Współczesny rynek pracy charakteryzuje się większym popytem na **rekruterów, specjalistów kadr i płac, specjalistów HR oraz HR business partnerów**

HR biznes partner jest współczesną koncepcją zarządzania ludźmi określającą nowe funkcje działów personalnych w strukturach organizacji

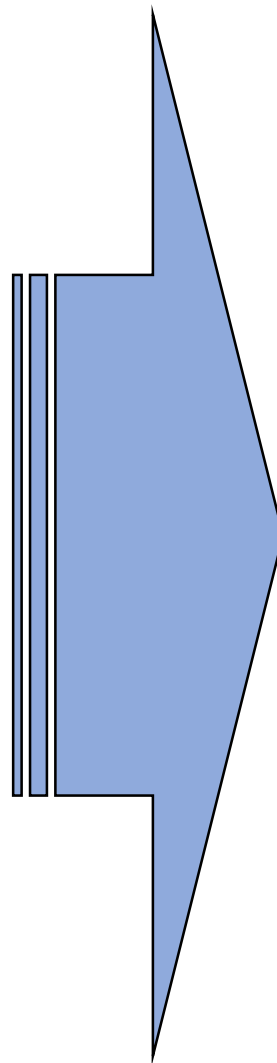


Następuje ewolucja rangi i oczekiwań wobec menedżera HR



Do tej pory:

- istniało **wysokie ryzyko**, że to pracownik oznajmi szefowi, że ma lepszą ofertę z innej firmy
- firmy, które nieumiejętnie zarządzały ludźmi **traciły pracowników**



**Nowa sytuacja wymusza
kategoryczną zmianę podejścia!**

- konieczność **sprostania wyzwaniom** będącym konsekwencją pandemii, w tym umiejętność zarządzania ludźmi pracującymi w formie zdalnej i/lub hybrydowej
- zatrudnianie pracowników o wysokich **kompetencjach technicznych i miękkich**
- **zrównoważone zarządzanie zasobami ludzkimi** – konieczność uwzględnienia potrzeb pracowników w zakresie **work-life balance** i wpływu działalności firmy na środowisko naturalne
- umiejętność **organizacji pracy zespołów różnicowanych** kulturowo
- kształtowanie **postaw pro-ekologicznych** wśród pracowników **green ZZZ**



Wyzwania dla HR to:



- Jak **ZREKRUTOWAĆ** pracownika o odpowiednich kwalifikacjach?
- Jak **PRZYCIĄGNAĆ** kandydata zanim zrobi to konkurencja?
- Jak **ZACHĘCIĆ** do wyboru naszej oferty?
- Jak **UTRZYMAĆ** pracownika w firmie, gdy konkurencja „nie śpi”?
- Jak go **ZMOTYWOWAĆ** do pozostania w naszej firmie, gdy będzie bardzo łatwo zdobyć inną pracę?
- Jak **DBAĆ** o pracownika, aby chciał się związać z nami na dłużej?



Wiele przedsiębiorstw nie będzie sobie radziło z tymi wyzwaniami



- Wzrost **RANGI I ZAPOTRZEBOWANIA** na specjalistów z zakresu HR
- Wzrost **ZAINTERESOWANIA** przedsiębiorstw usługami firm rekrutacyjnych, doradztwa personalnego, agencjami pracy tymczasowej
- Wzrost **ZNACZENIA** usług konsultingowych w zakresie HR i analiz z zakresu rynku pracy
- Wzrost **POPYTU** na usługi szkoleniowe z zakresu HR



Firmy konsultingowe

- tworzenie strategii ZZL
- tworzenie narzędzi usprawniających realizację procesów kadrowych
- budowanie programów naprawczych dla firm w zakresie ZZL
- badania satysfakcji pracowników

Sektor wyspecjalizowanych usług dla biznesu

- BPO (*Business Proces Outsourcing – zlecenie wykonania usługi na zewnątrz*)
- SSC (*Shared Services Center – Centrum Usług Wspólnych*)

Małe, średnie i duże przedsiębiorstwa, korporacje o rozbudowanych strukturach organizacyjnych



Działy personalne firm

- menedżer HR
- specjalista ds. kadr i płac
- specjalista ds. rekrutacji, szkoleń, wynagrodzeń
- analityk rynku pracy
- optymalizacja kosztów pracy

Firmy szkoleniowe

- trener biznesu
- coach, mentor
- asesor metody AC/DC

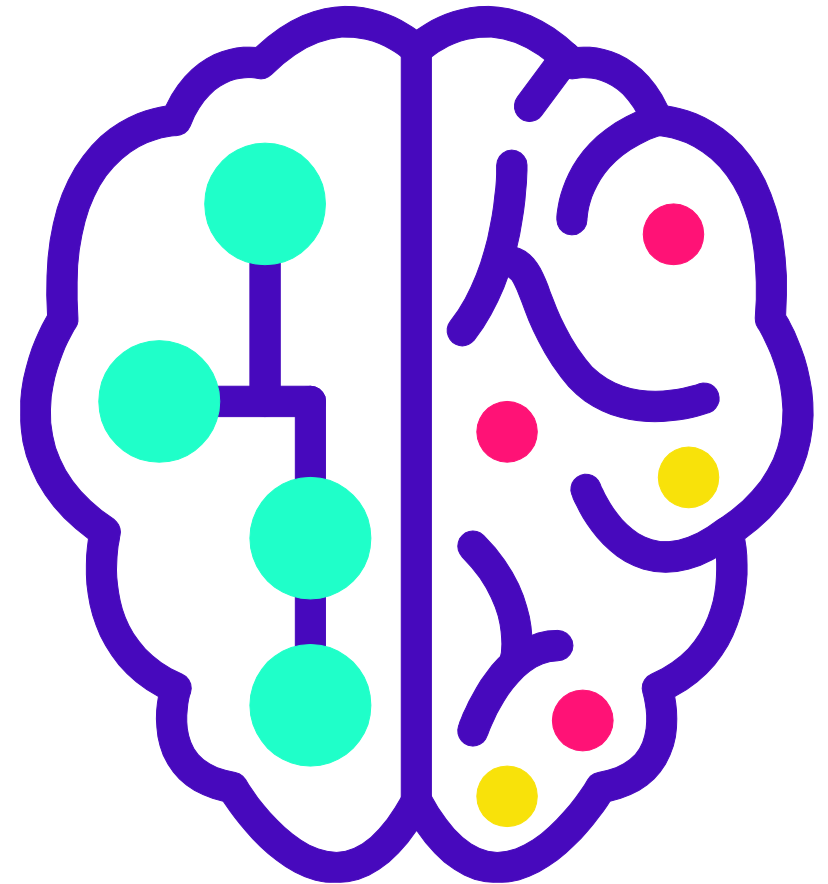
Agencje zatrudnienia, firmy rekrutacyjne, biura karier, urzędy pracy

- doradca zawodowy, doradca kariery
- pośrednik pracy, *jobscouting*
- analityk rynku pracy
- rekruter
- *branch manager, process manager*

Wyższa kadra zarządzająca, właściciele firm

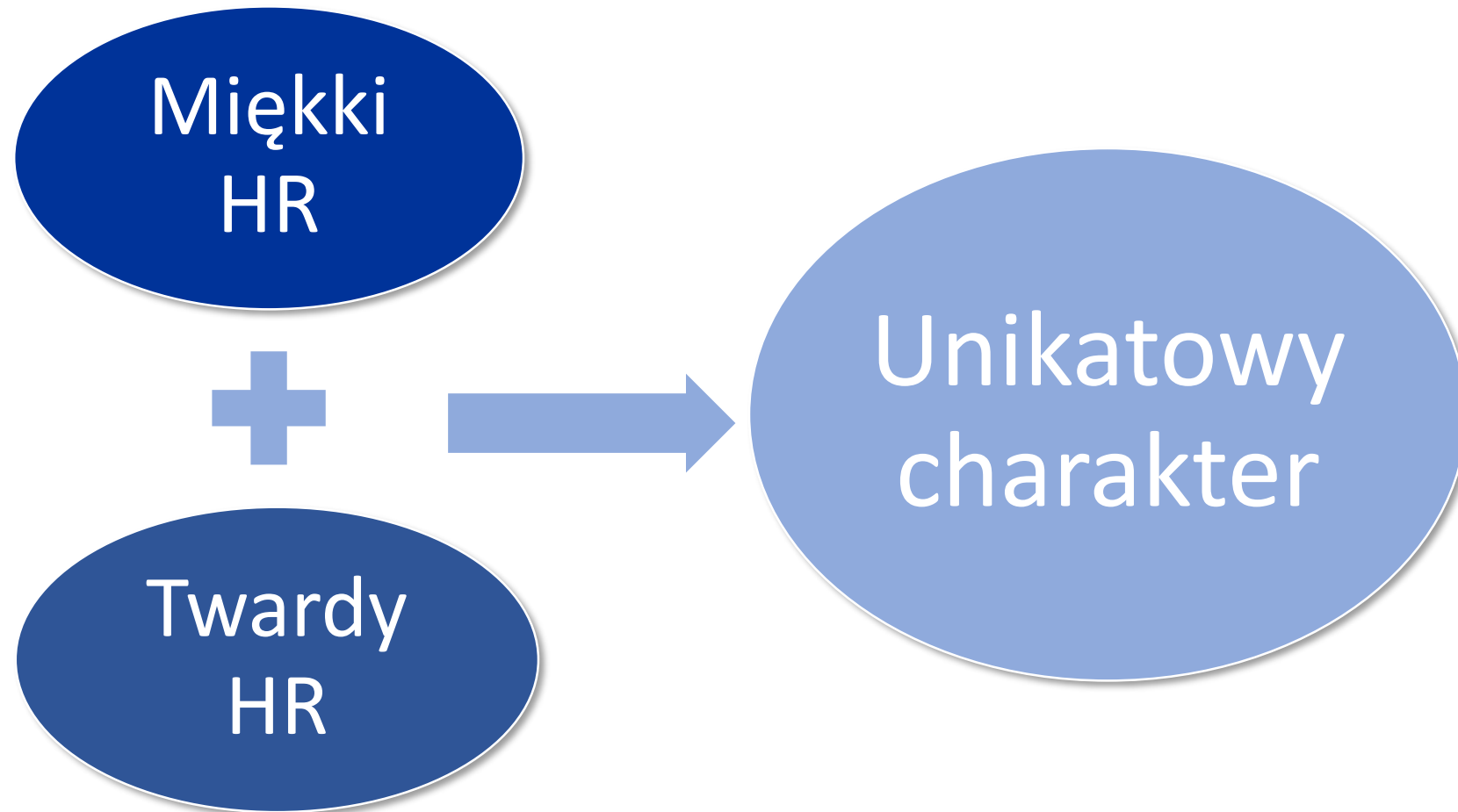


Program specjalności odzwierciedla główną
tezę nowoczesnego kształcenia menedżerów -
coraz bardziej potrzebne jest równoległe
i równoprawne
rozwijanie kompetencji merytorycznych
i interpersonalnych





Nasza specjalność łączy





O kim powiemy, że jest kompetentnym HR Biznes Partnerem?

- posiada szeroko rozwinięte umiejętności komunikacyjne
- cechuje się orientacją biznesową oraz orientacją na poznanie i zaspokajanie potrzeb pracownika
- swoje umiejętności personalne wykorzystuje do znajdowania sposobów na rozwiązywanie problemów, posiada umiejętności analityczne oraz wdraża i promuje nowe inicjatywy



Jaki jest zakres obowiązków HR Biznes Partnera?



- prowadzi projekty rekrutacyjne
- dba o rozwój pracowników
- zarządza konfliktem, motywuje i dba o odpowiednią komunikację wewnętrzną w organizacji



Przedmioty prowadzone w ramach specjalności

- Konflikt i negocjacje w praktyce menedżera HR
- Komunikacja w praktyce menedżera
- Coaching i mentoring
- Psychologiczne aspekty w pracy menedżera
- Doskonalenie umiejętności menedżera
- Polityka państwa na rynku pracy w kontekście europejskim
- Mapy argumentacji w HRM
- Prawo pracy
- Współczesne koncepcje w HRM
- Procesy personalne w organizacjach
- Strategie motywowania i wynagradzania
- Badanie satysfakcji i zaangażowania pracowników
- HR w organizacji zrównoważonej

Jakich przedmiotów uczymy?

- 135 godz. wykładów
- 255 godz. ćwiczeń
- 4 egzaminy
- 9 zaliczeń na ocenę



**Preferujemy nauczanie bazujące
na doświadczaniu opierając się
na idei Konfucjusza:**

*„Powiedz mi, a zapomnę,
pokaż mi, a zapamiętam,
pozwól mi zrobić, a zrozumieć.”
- Konfucjusz*



Uczymy w oparciu o metody aktywizujące:

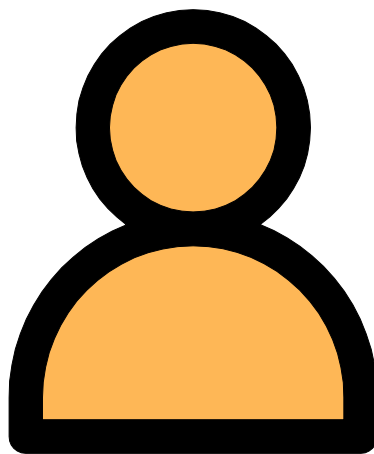
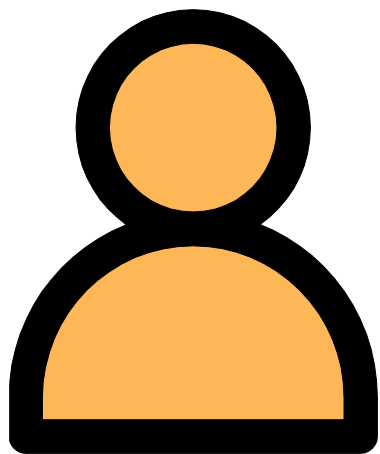
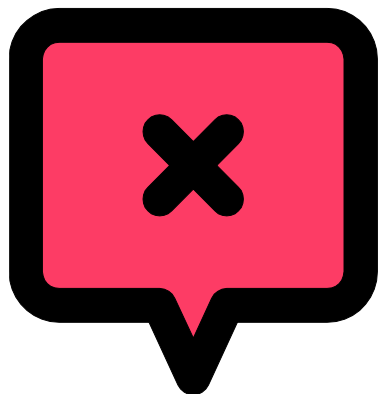
- warsztaty rozwoju kompetencji miękkich
- gry, symulacje, odgrywanie ról, dyskusje, wizyty studyjne
- wykłady interaktywne z wykorzystaniem licznych opisów przypadków

Wymagania wstępne – co da Ci lepszy start?

Specjalność HR Biznes Partner



UNIwersytet
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU
Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania



- ✓ Podstawowe umiejętności w zakresie obsługi komputera, Word, Excel, Power Point
- ✓ Podstawy makroekonomii, podstawy zarządzania, podstawy zarządzania zasobami ludzkimi
- ✓ Podstawy psychologii społecznej i socjologii

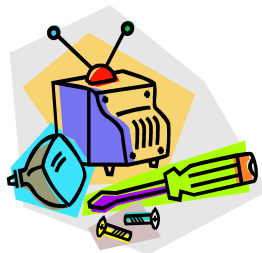
Wymagania osobowościowe – dla kogo jest ta specjalność ? (!)

Specjalność HR Biznes Partner

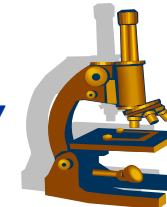


UNIwersYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU

Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania



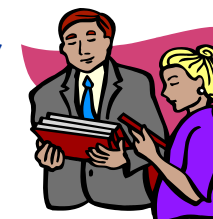
REALISTYCZNY



BADAWCZY



ARTYSTYCZNY

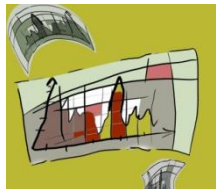


SPOŁECZNY

PRZEDSIĘBIORCZY



KONWENCJONALNY



Dołącz do naszego
zespołu KGZP
na Ms Teams
kod dostępu: **pc3qy2j**

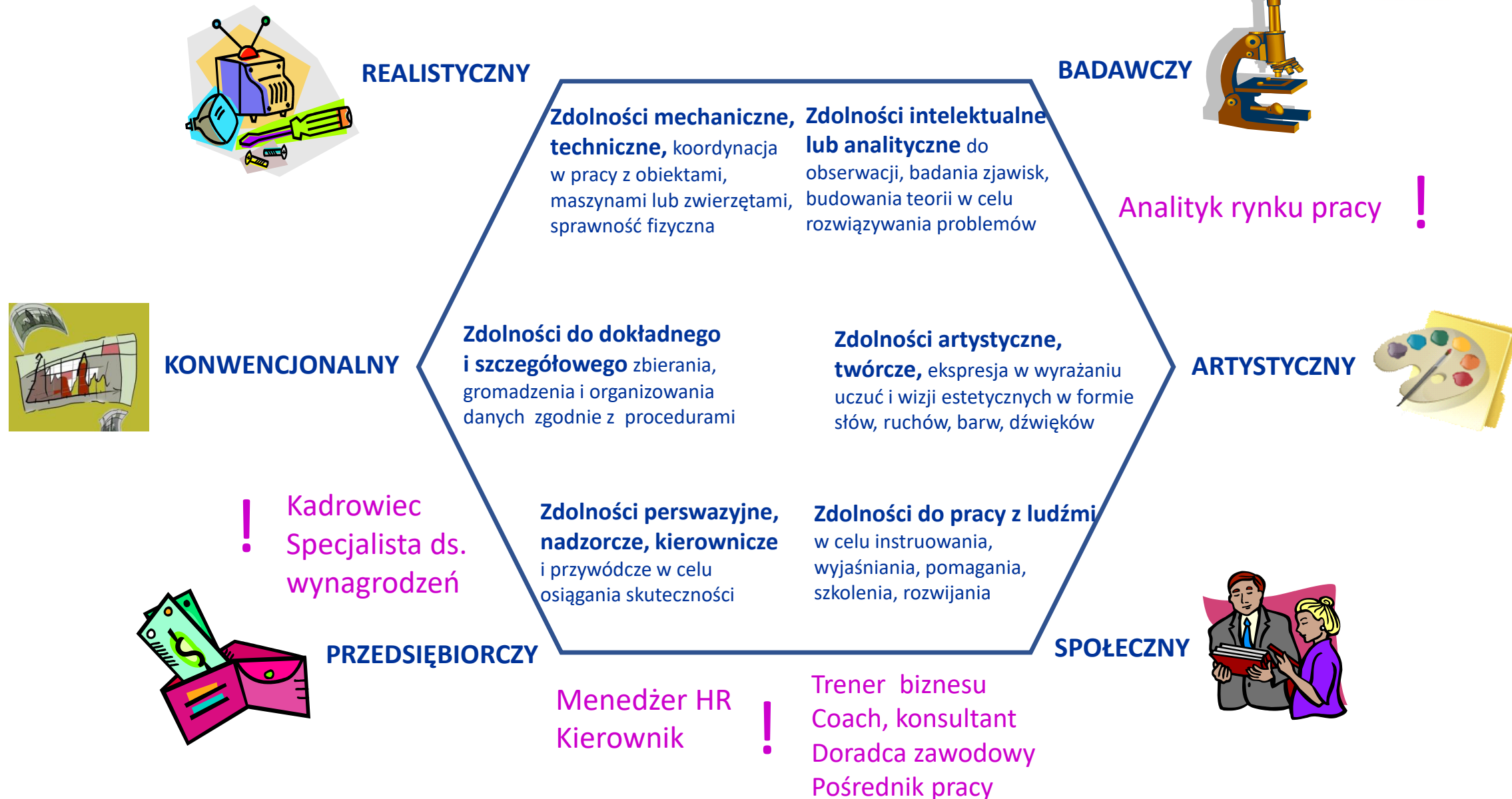
Znajdziesz tam test
diagnozujący Twoje
mocne strony

Wymagania osobowościowe – dla kogo jest ta specjalność ? (!)

Specjalność HR Biznes Partner



UNIERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU
Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania





Opiekunem specjalności jest Katedra Gospodarowania Zasobami Pracy

Dołącz do naszego zespołu KGZP na Ms Teams kod dostępu: **pc3qy2j**

Główne kierunki badań:

- polityka zatrudnienia i rynku pracy w krajach Unii Europejskiej
- praca i wynagrodzenia w twórczych sektorach gospodarki
- zarządzanie wiekiem i kompetencjami w organizacjach
- rozwój osobisty
- metody wspierania rozwoju zawodowego
- wspieranie procesu tranzycji absolwentów szkół na rynek pracy
- ludzie starsi na rynku pracy oraz ich aktywizacja
- systemy motywacyjne w przedsiębiorstwach
- regionalne aspekty rynku pracy i płac
- strategie deregulacji rynku pracy
- przejściowe rynki pracy

Mocną stroną Katedry są analizy uwarunkowań zarządzania zasobami ludzkimi i efektywności polityki rynku pracy w kontekście europejskim



Jako absolwent specjalności **HR Business Partner** będziesz wyposażony w szereg kwalifikacji koniecznych do skutecznej realizacji wyzwań stojących przed osobami związanymi z realizacją funkcji personalnej zarówno w **przedsiębiorstwach prywatnych**, jak i **instytucjach sektora publicznego**.

Zdobędziesz **wiedzę i umiejętności** w zakresie m.in.:

- analizy kontekstu ekonomicznego, środowiskowego i prawnego
- prowadzenia polityki personalnej w organizacji
- najnowszych koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi
- współczesnych instrumentów stosowanych w realizacji zadań HR Business Partnera w organizacji w zakresie pozyskiwania, rozwoju i motywowania pracowników
- świadczenia usług wewnętrznych dotyczących podnoszenia zaangażowania pracowników, zarządzania konfliktami, negocjacji, kompetencji komunikacyjnych i przywódczych oraz narzędzi rozwojowych

Główne osiągnięcia Katedry:

- **realizacja unikatowych projektów badawczych** o zasięgu krajowym i międzynarodowym z zakresu wspierania procesu przechodzenia młodzieży ze szkoły na rynek pracy i innowacyjnych modeli współpracy służb zatrudnienia ze szkołami zawodowymi, strategii aktywizacji ludzi starszych (IMPULS 50+), metodologii profilowania bezrobotnych, efektywności polityki rynku pracy, elastycznych systemów wynagrodzeń
- **jako jedna z dwóch Katedr w Polsce realizuje ponadnarodowe projekty innowacyjne** dla Centrum Projektów Europejskich przy Ministerstwie Rozwoju
- prestiżowe wyróżnienie **"Orzeł Wprost 2017 regionu kujawsko-pomorskiego"** dla projektu IMPULS 50+





Główne osiągnięcia Katedry:

- projekt IMPULS 50+ został wyróżniony przez **Ogólnowsiatowe Stowarzyszenie Uczelni Biznesowych (AACSB International)** w ramach 4-tej edycji konkursu pn. *Innovations that Inspire the Challenge*
- realizacja **projektów szkoleniowo-konsultingowych** dla podmiotów biznesowych i urzędów państwowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, doskonalenia kompetencji miękkich, analiz rynku pracy; **koronnym projektem szkoleniowym są Studia Podyplomowe w zakresie ZZL**
- udział w pracach zespołu realizującego **projekt „HR Excellence in Research”** w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika





Główne osiągnięcia Katedry:

- projekt IMPULS 50+ został wyróżniony przez **Ogólnoswiatowe Stowarzyszenie Uczelni Biznesowych (AACSB International)** w ramach 4-tej edycji konkursu pn. *Innovations that Inspire the Challenge*





hab. Agata Sudolska, prof. UMK
Kierownik Katedry



prof. dr hab. Zenon Wiśniewski



dr hab. Kamil Zawadzki, prof. UMK



dr Jolanta Jaworska



dr Monika Wojdyło



dr Monika Maksim



dr Jarosław Oczki



mgr Michał Jagielski

Jeżeli chcesz uczyć się w **nowoczesny sposób**, **lubisz pracować z ludźmi** i chcesz **wzmocnić swoje szanse na rynku pracy**, to wybór naszej specjalności jest dobrą inwestycją w Twoją przyszłość.

