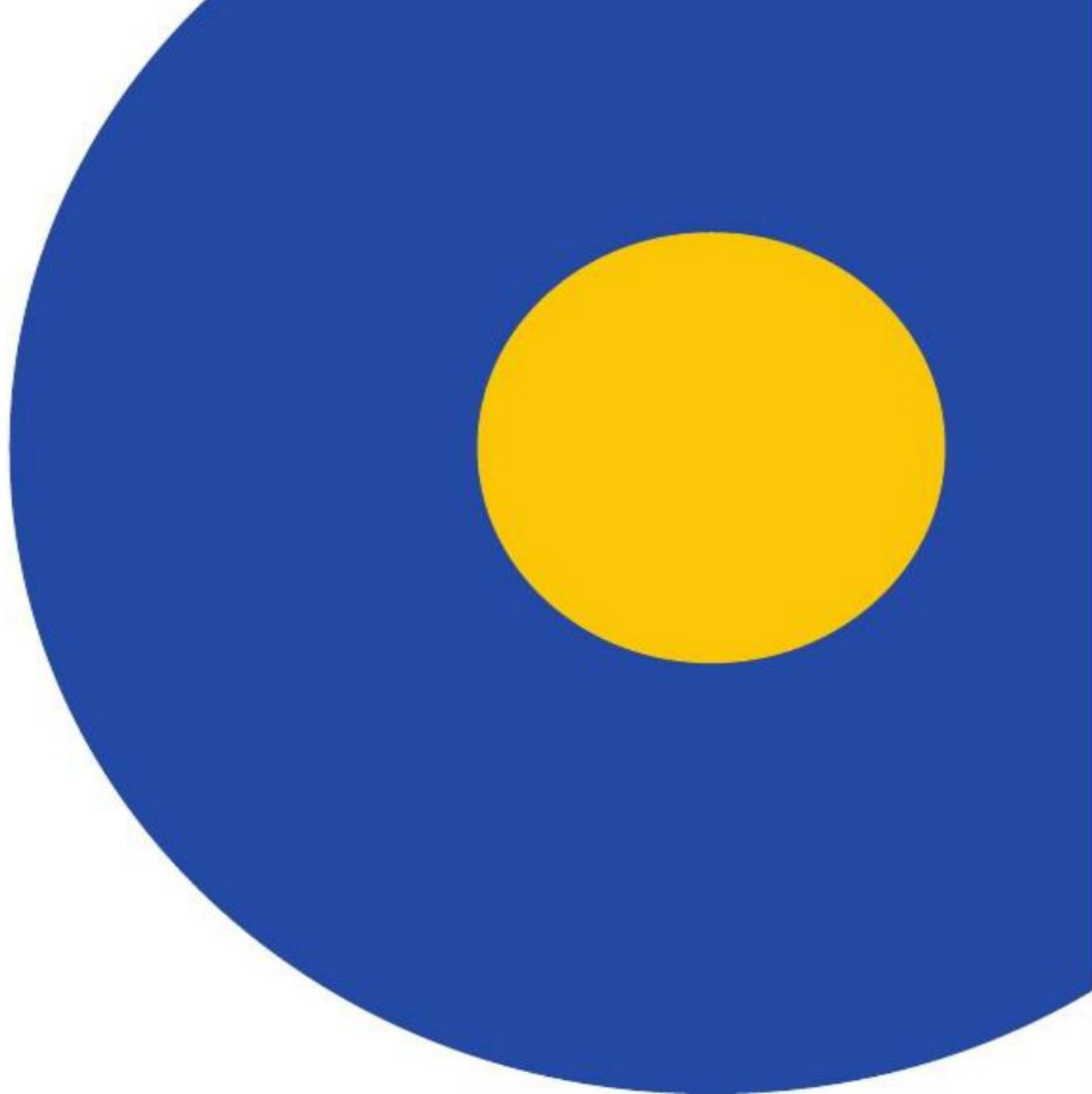




UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU

Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania

Specjalność HR Biznes Partner



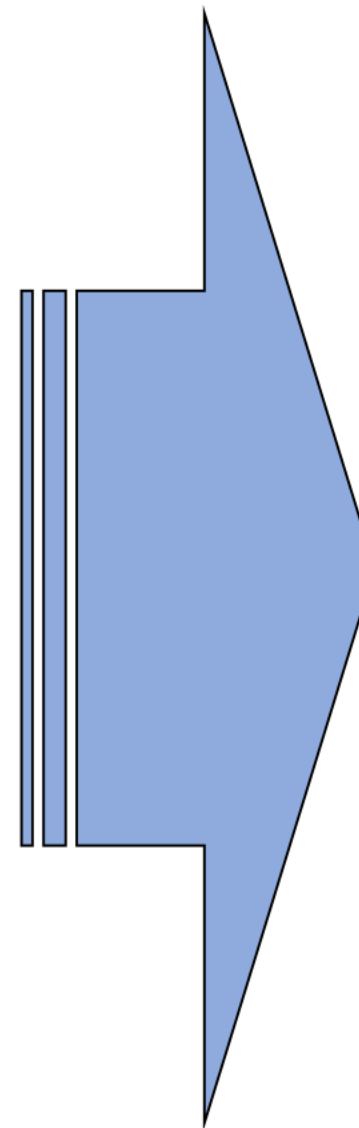


Czego się dowiesz z prezentacji?

1. Jakie stoją przed Tobą wyzwania na współczesnym rynku pracy?
2. Jakie perspektywy zatrudnienia czekają na Ciebie?
3. Jaka jest charakterystyka specjalności:
 - **meritum** – czego uczymy?
 - **forma** – jak uczymy?
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

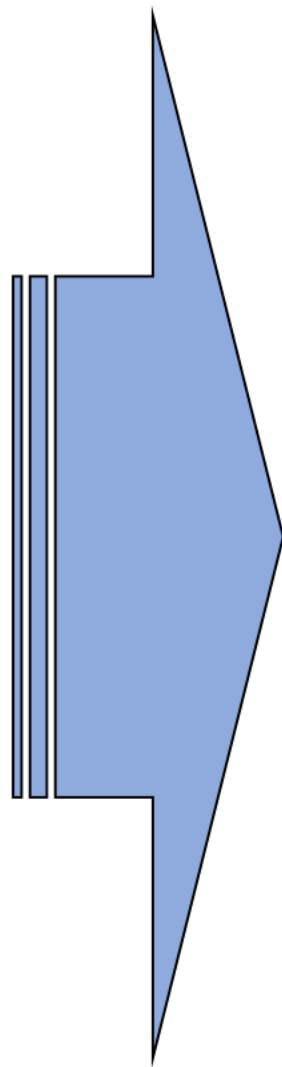


Następuje ewolucja rangi i oczekiwań wobec menedżera HR



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 ZSL*



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

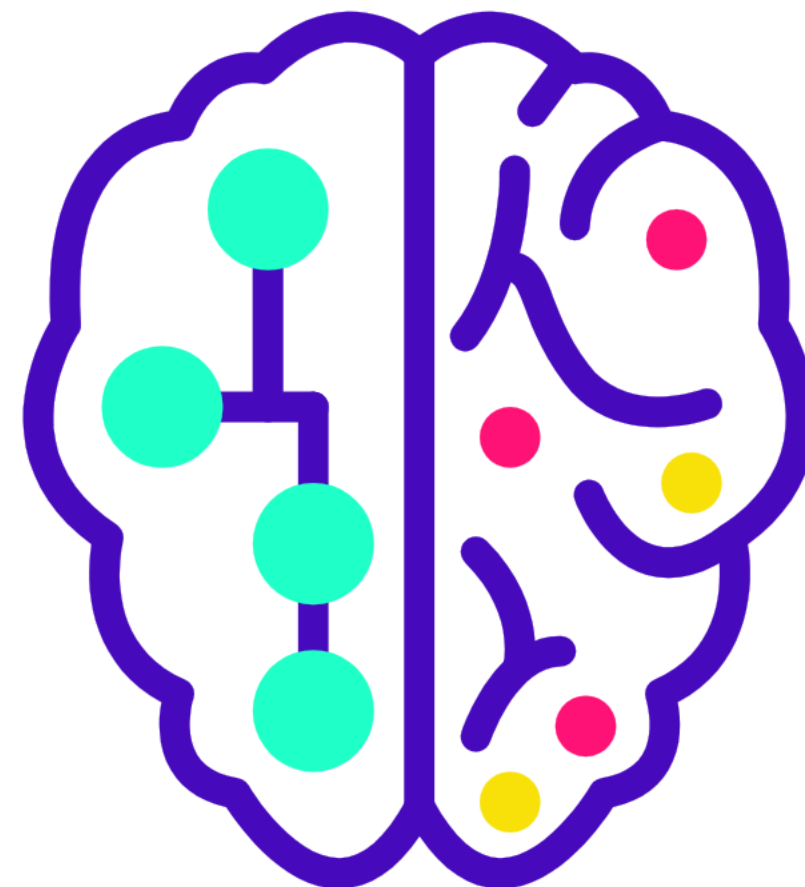
Agencje zatrudnienia, firmy rekrutacyjne, biura karier, urzędy pracy

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

Wyższa kadra zarządzająca, właściciele firm

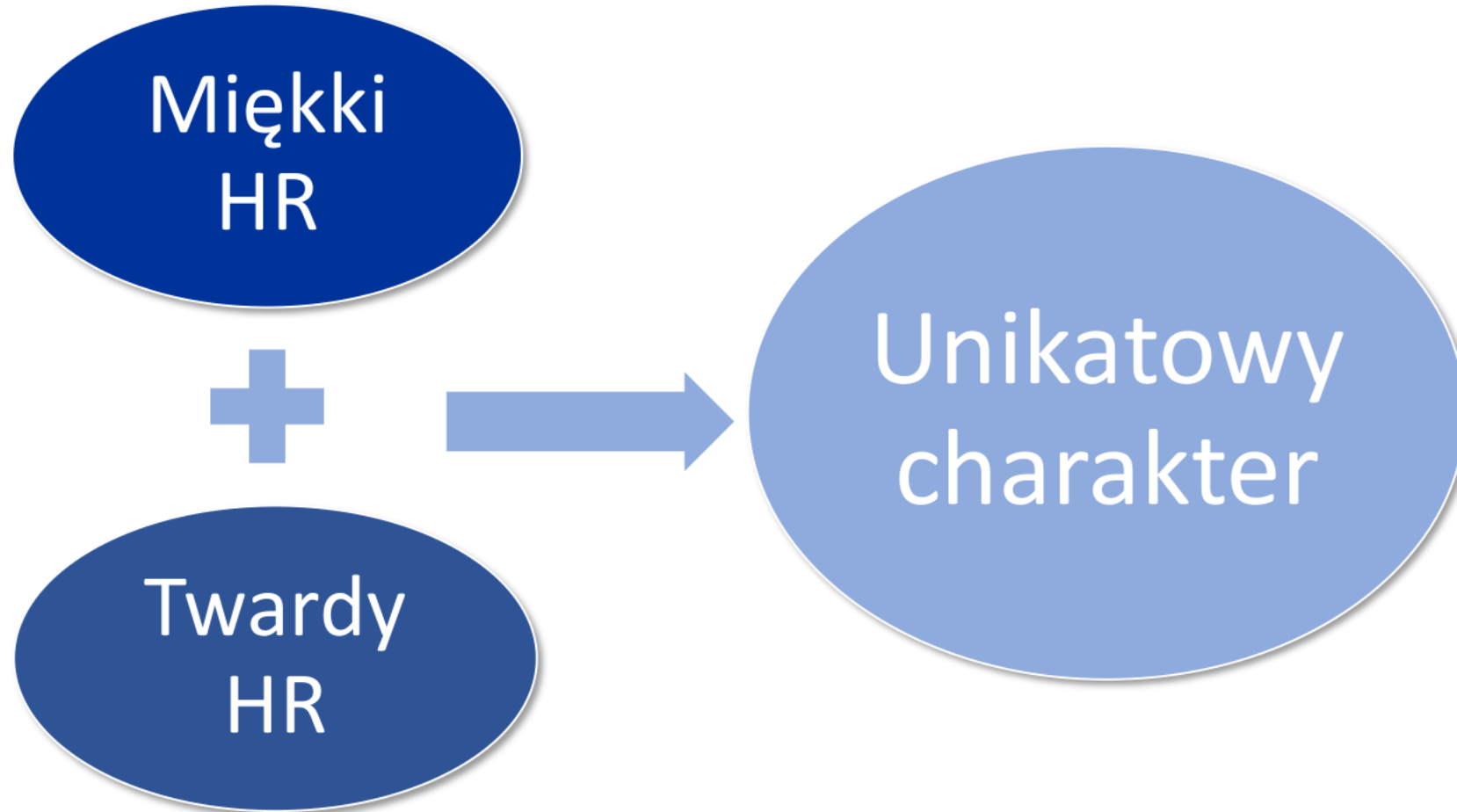


Program specjalności odzwierciedla główną
tezę nowoczesnego kształcenia menedżerów -
coraz bardziej potrzebne jest równoległe
i równoprawne
rozwijanie kompetencji merytorycznych
i interpersonalnych





Nasza specjalność łączy



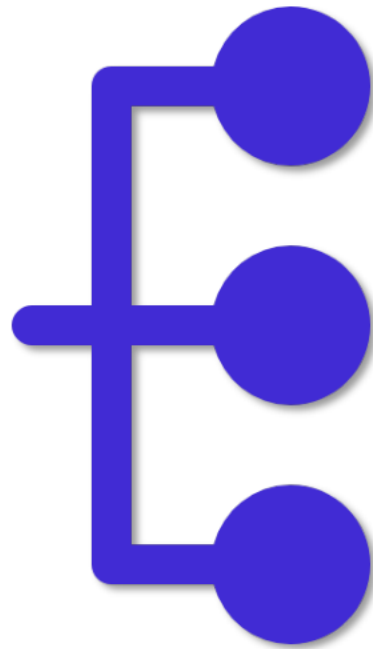


O kim powiemy, że jest kompetentnym HR Biznes Partnerem?

- 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 doświadczeniu opierając się
na idei Konfucjusza:**

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



Uczymy w oparciu o metody aktywizujące:

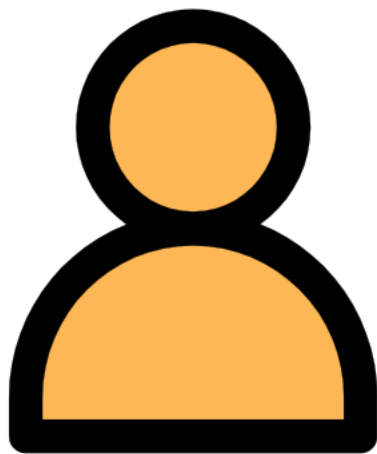
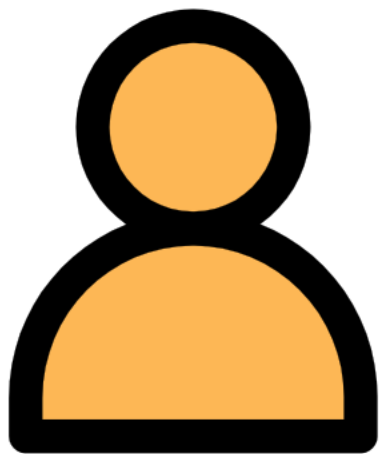
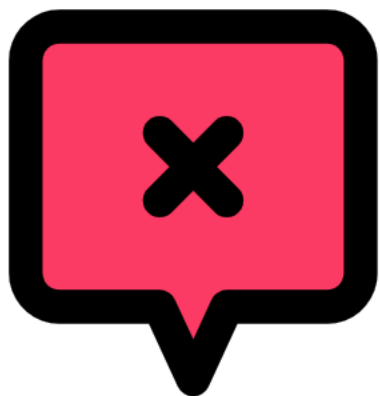
- warsztaty rozwoju kompetencji miękkich
- gry, symulacje, odgrywanie ról, dyskusje, wizyty studyjne
- wykłady interaktywne z wykorzystaniem licznych opisów przypadków

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

Zdolności mechaniczne, techniczne, koordynacja w pracy z obiektami, maszynami lub zwierzętami, sprawność fizyczna

Zdolności intelektualne lub analityczne do obserwacji, badania zjawisk, budowania teorii w celu rozwiązywania problemów

BADAWCZY



Analityk rynku pracy !



KONWENCJONALNY

Zdolności do dokładnego i szczegółowego zbierania, gromadzenia i organizowania danych zgodnie z procedurami

Zdolności artystyczne, twórcze, ekspresja w wyrażaniu uczuć i wizji estetycznych w formie słów, ruchów, barw, dźwięków

ARTYSTYCZNY



**! Kadrowiec
Specjalista ds.
wynagrodzeń**

Zdolności perswazyjne, nadzorcze, kierownicze i przywódcze w celu osiągnięcia skuteczności

Zdolności do pracy z ludźmi w celu instruowania, wyjaśniania, pomagania, szkolenia, rozwijania

SPOŁECZNY



PRZEDSIĘBIORCZY

**Menedżer HR
Kierownik**



**Trener biznesu
Coach, konsultant
Doradca zawodowy
Pośrednik pracy**



Opiekunem specjalności jest Katedra Gospodarowania Zasobami Pracy

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 **Ogólnowiatowe 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*



Kadra dydaktyczna

Moduł personalny – menedżer HR



dr hab. Agata Sudolska, prof. UMK
Kierownik Katedry



prof. dr hab. Zenon Wiśniewski



dr hab. Kamil Zawadzki, prof. UMK



dr Jolanta Jaworska

prof





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.

