



Akademia HR: KnowHR - program rozwojowy dla specjalistów i menedżerów HR

Numer usługi 2024/06/05/8983/2171601

8 736,00 PLN brutto

8 736,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

KNOWHUB SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIA



📍 Wrocław / mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 48 h

📅 06.09.2024 do 20.12.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<p>Osoby zatrudnione na stanowiskach menadżerów/kandydatów na menadżerów, pracowników zespołów HR oraz innych pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną lub zarządzania zasobami ludzkimi.</p> <p>Możliwa jest również realizacja dedykowanego programu rozwojowego z dofinansowaniem dla:</p> <ul style="list-style-type: none">• menedżerów,• HiPo,• Talentów• lub Zespołu HR w Twojej firmie... <p>...to umów się z nami na spotkanie. Chętnie opowiemy o dostępnych możliwościach - info@KnowHub.pl</p> <p>Zespół KnowHub</p>
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	05-09-2024
Forma prowadzenia usługi	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Liczba godzin usługi	48

Cel

Cel edukacyjny

Głównym celem kursu "Akademia HR" jest zapewnienie uczestnikom wiedzy i umiejętności potrzebnych do skutecznego zarządzania kapitałem ludzkim w dynamicznym środowisku biznesowym, szczególnie w kontekście zmieniających się wymagań rynku pracy oraz zrównoważonego rozwoju.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny
Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny
	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny
Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny
Rozpoznaje sposoby pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (m.in. różne pochodzenie etniczne, wiek, płeć czy przekonania) na gruncie własnej organizacji.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny
Kształtuje kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny
Kształtuje pozytywny wizerunek firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wdraża działania i programy ukierunkowane na zapewnienie partnerskich relacji, pełnego uczestnictwa i włączania wszystkich pracowników (bez względu na wyróżniające ich cechy) w firmową społeczność oraz na zagwarantowanie ich uczestnictwa we wszystkich aspektach życia organizacyjnego.</p>	<p>Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	<p>Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p>	<p>Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).</p>	<p>Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Opisuje mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.</p>	<p>Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem w firmie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny
Skutecznie wdraża rozwiązania zapewniające sprawną komunikację i podział / delegowanie zadań w przypadku pracy zdalnej / hybrydowej, jak również w przypadku elastycznego czasu pracy poszczególnych osób.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny
Identyfikuje znaczenie procesów digitalizacji w rozwoju organizacji i przekonuje innych do otwartej postawy w tym zakresie.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny
Proponuje nowe rozwiązania i narzędzia IT do wykorzystania we własnej pracy.	Przedstawia przykłady wykorzystania nowych umiejętności w codziennej pracy.	Prezentacja
	Prawidłowo odpowiada na co najmniej 80% pytań w teście wielokrotnego wyboru.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Na "Certyfikacie ukończenia szkolenia" znajduje się wykaz efektów uczenia się.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Na "Certyfikacie ukończenia szkolenia" znajduje się adnotacja dotycząca zgodności walidacji z efektami uczenia i kryteriami ich weryfikacji.

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Stosowny zapis jest zawarty na "Certyfikacie ukończenia szkolenia".

Program

I Orientacja biznesowa i strategiczna

1. Analiza potrzeb rozwojowych organizacji.
2. Przekładanie potrzeb rozwojowych na strategię HR.
3. Wykorzystanie trendów rynkowych do kształtowania polityki personalnej.
4. Kształtowanie kompleksowej strategii HR.
5. Budowanie wizerunku HR jako strategicznego partnera.
6. Wdrażanie rozwiązań łączących efektywność organizacji z korzyściami dla pracowników.
7. Zapewnienie równowagi między potrzebami organizacji a pracowników.
8. Monitoring i ocena skuteczności strategii HR.
9. Rozwój kultury organizacyjnej wspierającej zrównoważony rozwój.

II Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

1. Analiza działań wspierających racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich.
2. Rozpoznanie oczekiwań i aspiracji pracowników, z różnych grup wiekowych (X, Y, Z, Alfa...).
3. Wdrażanie rozwiązań integrujących pracowników z różnych pokoleń.
4. Dostosowanie strategii komunikacyjnych do różnych grup wiekowych.
5. Rozwój programów szkoleniowych i rozwojowych dla różnych grup wiekowych.
6. Zachowanie wiedzy i doświadczenia pracowników przedemerytalnych.
7. Promowanie mentoringu międzypokoleniowego.
8. Budowanie kultury pracy opartej na szacunku i współpracy między pokoleniami.
9. Monitorowanie i ocena skuteczności działań wielopokoleniowych.

III Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji

1. Znaczenie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności.
2. Pozytywne wykorzystanie różnorodności w organizacji.
3. Wdrażanie programów wspierających integrację.
4. Budowanie partnerskich relacji w organizacji.
5. Kształtowanie wartości i postaw równego traktowania.
6. Upowszechnianie wiedzy na temat różnorodności i niedyskryminacji.
7. Wizerunek firmy jako otwartej na różnorodność.
8. Kształtowanie kultury pracy sprzyjającej równości i sprawiedliwości.
9. Monitorowanie i ocena działań podejmowanych w ramach polityki równości szans i niedyskryminacji.

IV Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

1. Analiza potrzeb dotyczących potencjału pracowników.
2. Dostosowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacyjnych i społecznych.
3. Narzędzia rozwoju kompetencji i procesy monitorowania.
4. Opracowywanie planów szkoleniowych i rozwojowych.
5. Coaching jako styl zarządzania i metoda zwiększenia efektywności pracowników.
6. Mentoring w kształtowaniu ról i postaw pracowników w organizacji
7. Model Learning Agility jako sposób na zwiększenie indywidualnie efektywności pracownika
8. Stałe doskonalenie procesów zarządzania potencjałem pracowników na podstawie zbieranych danych i feedbacku.
9. Promowanie kultury uczenia się i rozwoju.

V Wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy

Moduł 1. Wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy - 4h

1. Mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę nowych modeli pracy.
2. Koncepcja elastycznego czasu pracy i jego wpływu na wydajność i satysfakcję pracowników.
3. Nowe modele organizacji pracy związane z pracą projektową.
4. Korzyści i zagrożenia związane z elastycznymi formami pracy.

Moduł 2. Zarządzanie pracą zdalną i hybrydową - 4h

1. Podstawowe potrzeby i korzyści dla pracowników wynikające z pracy zdalnej.
2. Narzędzia i praktyki wspierające komunikację w zespołach pracujących zdalnie i hybrydowo.
3. Zarządzanie zadaniami i delegowanie obowiązków w środowisku zdalnym i hybrydowym.
4. Techniczne narzędzia i rozwiązania wspierające pracę zdalną.

VI Digital - wykorzystanie narzędzi i systemów ICT w obszarze HR oraz analityka HR

Moduł 1. Digital - wykorzystanie narzędzi i systemów ICT w obszarze HR - 4h

1. Znaczenie procesów digitalizacji w rozwoju organizacji.
2. Nowe rozwiązania i narzędzia IT w pracy HR.
3. Kierunki rozwoju narzędzi ICT w zarządzaniu kapitałem ludzkim.
4. Praktyczne zastosowanie narzędzi IT w HR.

Moduł 2. Analityka w procesach HR w kontekście zmian rynku pracy - 4h

1. Znaczenie analityki w procesach HR.
2. Metody i narzędzia służące do gromadzenia danych HR, takich jak systemy zarządzania personelem (HRIS) i platformy do rekrutacji
3. Analiza danych HR i wykorzystanie ich do podejmowania decyzji personalnych, planowania strategicznego i optymalizacji procesów HR.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 8

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
1 z 8 Orientacja biznesowa i strategiczna	Sylwester Pietrzyk	06-09-2024	08:00	16:00	08:00	Tak
2 z 8 Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową	Magdalena Kuźma	20-09-2024	08:00	16:00	08:00	Tak
3 z 8 Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji	Dawid Janiś	11-10-2024	08:00	16:00	08:00	Tak
4 z 8 Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy	Adam Fiącek	25-10-2024	08:00	16:00	08:00	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
5 z 8 Wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy - Moduł 1.	Adam Fiącek	08-11-2024	09:00	13:00	04:00	Tak
6 z 8 Wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy - Moduł 2.	Adam Fiącek	22-11-2024	09:00	13:00	04:00	Tak
7 z 8 Digital - wykorzystanie narzędzi i systemów ICT w obszarze HR oraz analityka HR - Moduł 1.	Bartosz Paluch	06-12-2024	09:00	13:00	04:00	Tak
8 z 8 Digital - wykorzystanie narzędzi i systemów ICT w obszarze HR oraz analityka HR - Moduł 2.	Bartosz Paluch	20-12-2024	09:00	13:00	04:00	Tak

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt usługi brutto	8 736,00 PLN
Koszt usługi netto	8 736,00 PLN
Koszt godziny brutto	182,00 PLN
Koszt godziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 5



1 z 5

Dawid Janiś

Trener antydyskryminacyjny, umiejętności miękkich i leadership o kilkuletnim doświadczeniu.

Z wykształcenia filolog polski z doświadczeniem w pracy warsztatowej nad językiem równościowym i inkluzywnym ze studentami oraz we współpracy z NGO-sami, jak Stowarzyszenie Nomada, Kampania Przeciwko Homofobii, Kongres Kobiet etc.

Project Manager i Scrum Master, obecnie konsultant ds. zarządzania projektami w międzynarodowej korporacji z sektora finansowego.

Były rzecznik prasowy Teatru Polskiego we Wrocławiu, pracownik Sejmu RP w latach 2016-2020.

Radny osiedlowy i aktywista miejski we Wrocławiu. Stale współpracuje z szeregiem organizacji pozarządowych (m.in. Kultura Równości, Równik Praw, NowaPL).

Osoba prowadząca zajęcia ma co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch lat.



2 z 5

Sylwester Pietrzyk

Adiunkt w Katedrze Zarządzania Wyższej Szkoły Menedżerskiej (od 2020). Praktyk biznesu, trener zarządzania (Międzynarodowy Certyfikat Trenera Zarządzania, 2020), certyfikowany konsultant biznesowy, konsultant HR.

Ma doświadczenie jako kierownik projektu, kierownik zespołu sprzedażowego, trener wewnętrzny. Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu Train the Trainer, zarządzania zespołami, prowadzenia prezentacji, wystąpień publicznych i inne.

Uczestnicy szkoleń mówią, że prowadzi zajęcia dynamicznie, w dobrej atmosferze i z dużą liczbą interesujących przykładów. Był prelegentem na licznych Konferencjach Naukowych z dziedziny Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Jest autorem wielu artykułów w periodyku "Personel i Zarządzanie". Mówi, że szkoleniowiec jest skazany na stały rozwój, co wyjaśnia jego uzależnienie od lektur biznesowych: Kena Blancharda, Leslie Rae, Patricka Lencioni, Fredericka Laloux i innych. Autor monografii naukowej "Zarządzanie wiedzą w organizacjach w dobie senioralizacji społeczeństwa" PWE, Warszawa, 2020 oraz współautorem "Praktyki HRM Najlepsze studia przypadku z polskiego rynku" INFOR, Warszawa, 2020.

Osoba prowadząca zajęcia ma co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch lat.



3 z 5

Bartosz Paluch

Wysoce wykwalifikowany i zmotywowany profesjonalista o wybitnych umiejętnościach analitycznych, rozumowania i rozwiązywania problemów.

Posiada udokumentowane doświadczenie w analizie i eksploracji danych, analizie biznesowej, zarządzaniu projektami oraz badaniach rynku. Specjalista w zakresie korzystania z dużych,

złożonych zbiorów danych w celu wyciągania wniosków i skutecznego komunikowania wyników zarówno zainteresowanym stronom technicznym, jak i nietechnicznym.

Trener wewnętrzny w dwóch spółkach z S&P 500: HP i BD z ponad 500 godzinami przeprowadzonych szkoleń. Poruszane zagadnienia szkoleniowe obejmowały metodyki jakościowe (Kaizen, Lean, Six sigma), analizę przyczyn źródłowych/analizę danych, ale również umiejętności obsługi komputera (Excel, Access, Minitab, Qlik Sense, Celonis, Power BI).

Prywatnie pasjonat piłki nożnej i statystyki sportowej.

Osoba prowadząca zajęcia ma co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch lat.



4 z 5

Magdalena Kuźma

Psycholog zarządzania (Uniwersytet SWPS), certyfikowany Trener Biznesu oraz wykładowca na wydziale ZZL WSB Wrocław.

Od 10 lat dba o rozwój pracowników w największych organizacjach produkcyjnych i usługowych. Wdraża szkolenia wewnętrzne, narzędzia i programy rozwojowe oraz polityki szkoleniowe. Specjalizuje się w tematyce rozwoju kompetencji liderek, budowaniu zespołu oraz efektywnej komunikacji. Włącza w warsztaty elementy nauki przez doświadczenie i bazuje na wiedzy opartej na dowodach.

Zrealizowała autorski projekt „Komunikacja ma znaczenie” i przez ponad rok pracowała ze wszystkimi zespołami w organizacji od produkcji po kadrę managerską. W ramach projektu dotyczącego zaangażowania realizowała warsztaty, które wspierały zespoły w przejściu przez duże zmiany organizacyjne. Konsultuje z managerami strategię rozwojową dla zespołów i pomaga w doborze narzędzi, które doprowadzą do oczekiwanych rezultatów.

Wdrożyła takie szkolenia, jak asertywna komunikacja, motywowanie, zarządzanie zmianą, efektywna komunikacja, czy siła różnorodności (team building). Projektuje sesje AC/DC dla liderów produkcyjnych. Wie, że czasem wystarczy jedna ważna rozmowa, by uratować dzień, morale zespołu, czy liderek strategię.

Osoba prowadząca zajęcia ma co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch lat.



5 z 5

Adam Fiącek

Doświadczony szkoleniowiec i certyfikowany coach.

Praktyk szkoleń prowadzonych zgodnie z metodyką nauki przez doświadczenie - najskuteczniejszej w nauczaniu ludzi dorosłych.

Przez kilka lat pracował na stanowisku menadżerskim w organizacji międzynarodowej.

Autor narzędzi badania potencjału zawodowego, satysfakcji pracowniczej i skuteczności oraz publikacji z zakresu zarządzania kadrą, kapitałem intelektualnym i zastosowania alternatywnych wariantów zatrudnienia. Ekspert zarządzania w obszarze zarządzania elastycznymi relacjami pracowniczymi, zarządzania projektami, myślenia systemowego, leadership, organizacji uczącej się.

Posiada wieloletnie doświadczenie w opracowywaniu i prowadzeniu programów szkoleniowych dla osób z biznesu i organizacji non-profit, piastujących różne stanowiska, w tym również menadżerów,

trenerów i mentorów wewnętrznych. W swojej karierze wielokrotnie miał okazję wspierać menedżerów i ich zespoły w osiągnięciu stawianych przed nimi celów.

Osoba prowadząca zajęcia ma co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch lat.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik szkolenia otrzyma od organizatora materiały szkoleniowo-dydaktyczne, tj.: skrypt, handouty, teczka, notes, długopis.

Więcej informacji na stronie:

<https://knowhub.pl/>

Informacje dodatkowe

Jeśli interesuje Cię realizacja **dedykowanego programu rozwojowego** z dofinansowaniem dla:

- menedżerów,
- HiPo,
- Talentów
- lub Zespołu HR w Twojej firmie...

...to umów się z nami na spotkanie. Chętnie opowiemy o dostępnych możliwościach info@KnowHub.pl

Zespół KnowHub

Warunki techniczne

1. Platforma komunikacyjna - ZOOM.
2. Wymagania sprzętowe: komputer stacjonarny/laptop, mikrofon, słuchawki/ głośniki, system operacyjny minimum Windows XP/MacOS High Sierra, min 2 GB pamięci RAM, pamięć dysku minimum 10GB.
3. Sieć: łącze internetowe minimum 50 kb/s.
4. System operacyjny: minimum Windows XP/MacOS High Sierra, przeglądarka internetowa.

Adres

ul. Robotnicza 50
53-608 Wrocław
woj. dolnośląskie

Kurs realizowany w sali dydaktycznej spełniającej wymagania rozporządzenia o edukacji osób dorosłych.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Agnieszka Gauden-Woźniak

E-mail info@knowhub.pl

Telefon (+48) 713 648 134