



## HR Strategiczny "Praktycy dla praktyków"

Numer usługi 2024/08/12/170460/2261487

16 728,00 PLN brutto

13 600,00 PLN netto

174,25 PLN brutto/h

141,67 PLN netto/h

WYŻSZE PIĘTRO HR  
SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 96 h

📅 18.10.2024 do 22.03.2025

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla osób indywidualnych
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Program rozwojowy HR Strategiczny "Praktycy dla praktyków" jest skierowany do specjalistów i menedżerów HR odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa. Pozwala przygotować zarządzających do świadomego wspierania swoimi procesami i narzędziami głównego procesu biznesowego firmy, przy jednoczesnym rozumieniu i realizacji celów założonych w jej strategii.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	12
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	15
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	17-10-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	96
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

## Cel

### Cel edukacyjny

Program rozwojowy HR Strategiczny "Praktycy dla praktyków" ma na celu dostarczenie uczestnikom wiedzy i umiejętności oraz rozwój doświadczenia w efektywnym zarządzaniu procesami, narzędziami i praktykami HR w organizacjach działających w dzisiejszej - nieprzewidywalnej i złożonej rzeczywistości biznesowej. Uczestniczki i uczestnicy programu uzbrajani są w kompetencje niezbędne do dalszego rozwoju zawodowego i podejmowania nowych wyzwań karierowych.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Przygotowuje do strategicznego prowadzenia działań HR w organizacjach, w ścisłej współpracy z zarządem firmy oraz w odpowiedzi na cele biznesowe określone przez strategię przedsiębiorstwa.	Samodzielne przygotowanie i wdrożenie projektu. Uczestnicy będą realizować projekty, które są oceniane pod kątem zgodności z założeniami programowymi oraz innowacyjności i jakości wykonania.	Prezentacja

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

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

Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

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

Dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

### Moduł 1: Strategiczny.

Zjazd 1, dzień 1 i 2: **Projektowanie strategii HR. Otoczenie organizacji, czynniki zewnętrzne.**

- Zarządzanie strategiczne.
- Proces analizy strategicznej.
- Narzędzia analizy strategicznej: SWOT/TOWS, 5 Sił Postera, Macierz BCG, Macierz Ansoffa, mapa strategii.
- Projektowanie strategii HR wspierających realizację strategii biznesowej firmy.
- Case study – analiza praktycznych przypadków i opracowanie strategii HR.
- Projektowanie strategii HR dla organizacji uczestników programu.

## Zjazd 2, dzień 1: **Rozumienie biznesu, siła relacji.**

- Strategia biznesowa, jak dopasować działania HR do celów krótko i długoterminowych by zyskać przewagę konkurencyjną.
- Praca z Modelami biznesowymi + studium przypadku.
- Zależności wewnątrz organizacji, budowanie relacji z zarządem, menedżerami.
- Jak efektywnie współpracować ze sprzedażem oraz marketingiem.
- Fazy rozwoju firm, szanse oraz ryzyka dla zespołów HR.
- Jak efektywnie wykorzystać potencjał technologii, by wspierać transformację organizacji.
- Narzędzia wspierające pracę menedżera

## Zjazd 2, dzień 2: **Strategiczne finanse przedsiębiorstw.**

- Przeprowadzanie analiz finansowych.
- Planowanie budżetów oraz rozwijanie modeli finansowych, wspierających decyzje strategiczne.
- Zarządzanie ryzykiem w organizacji, przy zminimalizowaniu potencjalnych zagrożeń dla działalności.

## **Moduł 2: Operacyjny**

### Zjazd 3, dzień 1: **Employer Branding.**

- Spójność obietnicy marki konsumenckiej oraz marki pracodawcy.
- Employer Branding.
- Punkt styku: candidate experience versus employee experience.
- Wpływ praktyk związanych z EB na pozycję firmy na rynku pracy.
- Działania firmy w ramach Employer Brandingu.
- Jak mierzyć i jak pracować z wynikami candidate experience?

### Zjazd 3, dzień 2: **Zarządzanie zmianą i komunikowanie zmian w organizacji.**

- Zmiana versus transformacja - reakcje pracowników na zmiany.
- Koszty społeczne zmiany: emocje, dezinformacja, dezorganizacja, demotywacja, retencja.
- Zarządzanie zmianami – jak HR może wspierać menedżerów w komunikowaniu i wdrażaniu zmian? (case study)
- Planowanie kampanii informacyjnych wspierających wdrażanie zmian.
- Identyfikacja grup interesariuszy zmiany i planowanie efektu wpływu.
- Komunikacja z partnerami społecznymi: związki zawodowe, rada pracownicza.

### Zjazd 4, dzień 1: **Trudne rozmowy - wspieranie menedżerów w trudnych sytuacjach interpersonalnych. Zarządzenie konfliktem.**

- Wpływ działu HR na komunikację wewnętrzną w organizacji.
- Rola menedżera HR jako moderatora: konsultacji wewnętrznych, trudnych spotkań, konfliktów.
- Reagowanie na zastrzeżenia, komunikowanie problemów.
- Komunikowanie trudnych decyzji.

### Zjazd 4, dzień 2: **Projektowanie systemu rozwoju. Zarządzanie retencją, talentami i sukcesją.**

- Identyfikacja wytycznych dla systemu rozwoju wynikająca ze strategii biznesowej
- Tworzenie narzędzi i procesów wspierających rozwój w całej organizacji - najlepsze praktyki.
- Integracja zarządzania talentami, retencją i sukcesją w jeden spójny system.
- Zarządzanie sukcesją kluczowa funkcja dla ciągłości biznesowej - praktyczne przykłady.
- Proces tworzenia planów sukcesji: analiza kompetencji, identyfikacja potencjalnych sukcesorów.
- Budowanie planu rozwoju metodą 70, 20, 10
- Narzędzia i metody oceny skuteczności systemów rozwoju i sukcesji.

## **Moduł 3: Analityczny**

### Zjazd 5, dzień 1: **Zarządzanie wynagrodzeniami - systemy premiowania, planowanie budżetu wynagrodzeń.**

- Systemy płacowe.
- Systemy motywowania finansowego i premiowanie.
- Rola HR w zarządzaniu systemami motywowania finansowego.
- Praktyka w zarządzaniu systemami motywowania finansowego – ćwiczenia.

### Zjazd 5, dzień 2: **Wartościowanie stanowisk - projektowanie siatek płac.**

Wartościowanie:

- Krok po kroku: jak przeprowadzić proces wartościowania stanowisk w organizacji.
- Przegląd celów wartościowania stanowisk i jego rola w projektowaniu systemów wynagrodzeń.
- Prezentacja różnych metod wartościowania stanowisk. Analiza zalet i wad.
- Identyfikacja kluczowych kryteriów, takich jak odpowiedzialność, złożoność zadań, wymagane kwalifikacje.
- Jak regularnie przeglądać i aktualizować siatkę płac w odpowiedzi na zmiany rynkowe i wewnętrzne.

#### Zjazd 6, dzień 1: **Wskaźniki w HR. Automatyzacja AI.**

- Zarządzanie w oparciu o dane.
- Metody statystyczne w pracy HR.
- Analityka danych w praktyce.

#### Zjazd 6, dzień 2: **Zarządzanie procesami HR i mapowanie procesów.**

- Zarządzanie procesami,
- Modelowanie procesów HR,
- Mapowanie procesów,
- Wskaźniki efektywności procesów HR,
- Usprawnianie procesów HR.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 12

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 12</b> Projektowanie strategii HR. Otoczenie organizacji, czynniki zewnętrzne.	Joanna Smolińska	18-10-2024	10:00	18:00	08:00
<b>2 z 12</b> Projektowanie strategii HR. Otoczenie organizacji, czynniki zewnętrzne.	Jacek Smura	19-10-2024	08:00	16:00	08:00
<b>3 z 12</b> Rozumienie biznesu, siła relacji.	Piotr Szymczak	22-11-2024	10:00	18:00	08:00
<b>4 z 12</b> Strategiczne finanse przedsiębiorstw.	Łukasz Minuth	23-11-2024	08:00	16:00	08:00
<b>5 z 12</b> Employer Branding	Łukasz Jarota	13-12-2024	10:00	18:00	08:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>6 z 12</b> Zarządzanie zmianą i komunikowanie zmian w organizacji.	Dagmara Seliga-Krawczyńska	14-12-2024	08:00	16:00	08:00
<b>7 z 12</b> Trudne rozmowy - wpieranie menedżerów w trudnych sytuacjach interpersonalnych. Zarządzanie konfliktem.	Jacek Smura	24-01-2025	10:00	18:00	08:00
<b>8 z 12</b> Projektowanie systemu rozwoju. Zarządzanie retencją, talentami i sukcesją.	Jacek Smura	25-01-2025	08:00	16:00	08:00
<b>9 z 12</b> Zarządzanie wynagrodzeniami - systemy premiowania, planowanie budżetu wynagrodzeń.	Marcin Łukaszewicz	21-02-2025	10:00	18:00	08:00
<b>10 z 12</b> Wartościowanie stanowisk- projektowanie siatek płac.	Piotr Szymczak	22-02-2025	08:00	16:00	08:00
<b>11 z 12</b> Wskaźniki w HR. Automatyzacje AI.	Piotr Szymczak	21-03-2025	10:00	18:00	08:00
<b>12 z 12</b> Zarządzanie procesami HR i mapowanie procesów.	Jacek Smura	22-03-2025	08:00	16:00	08:00

# Cennik

## Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt usługi brutto	16 728,00 PLN
Koszt usługi netto	13 600,00 PLN
Koszt godziny brutto	174,25 PLN
Koszt godziny netto	141,67 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 7



1 z 7

### Joanna Smolińska

Joanna Smolińska jest Dyrektorem HR na rynek Europy Środkowej i Wschodniej w GroupM. Wcześniej w Oriflame Cosmetics jako employee experience director przez 9 lat odpowiadała za HR na 24 rynkach Europy i wspierała procesy HR w regionie Afryki. Jest zorientowaną na wyniki specjalistką HR z 20-letnim doświadczeniem w zarządzaniu zasobami ludzkimi i przywództwie zdobytym w międzynarodowych firmach. Wykwalifikowana w zakresie strategii HR, doradztwa, rozwoju, zarządzania wydajnością, pozyskiwaniem talentów, zarządzania zmianą i planowania strategicznego, które wspierają strategię biznesową. Prowadzi szkolenia nieprzerwanie od ponad 5 lat.



2 z 7

### Jacek Smura

Od 20 lat prowadzi szkolenia i wspiera biznes, łącząc warsztat doradcy z doświadczeniem menedżerskim i liderskim. Mentor i trener, konsultant strategiczny wdrażania zmian w organizacji, wspiera odporność organizacji i zespołów na wypalenie, diagnozuje problemy, opracowuje strategie oraz rozwija menedżerów. Certyfikowany coach – absolwent międzynarodowej szkoły coachingu International Coaching Community.



3 z 7

### Piotr Szymczak

Człowiek wielu talentów i eksperymentów, łączący świat sprzedaży i marketingu oraz HR-u. Wspecjalizowany w zakresie: rozwój biznesu, aliansów strategicznych, doradztwa w zakresie doboru usług na miarę etapu rozwoju organizacji. Wypracowuje oraz wprowadza na rynek usługi mające na celu wsparcie funkcji HR. Wspiera w obszarze rekrutacji w tym badań, przeglądów rekrutacyjnych oraz wdrażaniu wypracowanych zmian. W swoim doświadczeniu łączy perspektywę sprzedaży i marketingu. Specjalizuje się w rozwoju biznesu w sektorze B2B. Szkoli nieprzerwanie od ponad 5 lat.



4 z 7

### Łukasz Minuth

Dyrektor finansowy w spółkach notowanych na GPW, członek rad nadzorczych w podmiotach polskich i zagranicznych. Specjalizuje się we wdrażaniu procesów kontrolingowych oraz programów redukcji kosztów i zwiększania efektywności ekonomicznej podmiotów. Wieloletni wykładowca MBA z zakresu zarządzania finansami oraz kontrolingu finansowego, absolwent programu Chartered Institute of Management Accountants (CIMA). Prowadzi szkolenia nieprzerwanie od ponad 5 lat.



5 z 7

### Dagmara Seliga-Krawczyńska

Dyplomowana psycholożka, trenerka, coachka ICC i facylitorka metody Playing Big Tary Mohr. Zawodowo poznała główne obszary HR – szkolenia i rozwój, rekrutacje, business partnering i planowanie strategiczne. Większą część życia zawodowego spędziła na walizkach, ponieważ odpowiadała za obszar od Rosji po RPA. Zarządzała zespołami wielokulturowymi i współpracowała z liderami na różnych szczeblach organizacji. Była też członkinią zespołu zarządzającego biznesami B2B i B2C dla regionu CEE i RPA. Zajmuje się prowadzeniem szkoleń, nieprzerwanie od ponad 5 lat.



6 z 7

### Marcin Łukaszewicz

Od prawie 20 lat związany z obszarem HR. W 2008 roku dołączył do GAZ-SYSTEM S.A. gdzie tworzy i odpowiada za proces budżetowania, kontrolingu personalnego i szeroko rozumianą politykę wynagradzania.

Zaangażowany w kreowanie polityki personalnej Spółki poprzez uczestnictwo w wielu projektach zarówno z "twardego" jak i "miękkiego" HR. Prowadzi szkolenia nieprzerwanie od ponad 5 lat.



7 z 7

### Łukasz Jarota

Z wykształcenia psycholog, absolwent studiów MBA, ekspert ds. budowania wizerunku pracodawcy, certyfikowany trener i konsultant HR, doktorant na wydziale psychologii (specjalizacja EB). Od 15 lat merytorycznie zaangażowany w działania wpływające na poprawę kondycji polskiego HR-u. Jest współtwórcą wysoko cenionego wśród HR-owców portalu wiedzy HRNews.pl. Współtwórca ogólnopolskiego projektu badawczego #TrendyHR, a także współzałożyciel Polskiego Stowarzyszenia HRBP. Projekty strategiczne, doradcze i badawcze z zakresu Employer Branding prowadził m.in. dla: Ikea, Burger King, Pizza Hut, Play, LINK4, Mars Polska, DHL Express, Benefit Systems, Electrolux, Lagardere Travel Retail, innogy, Japan Tobacco International, Recman, Grupa CRH czy Grupa Eurocash. Główne specjalizacje: HR, rekrutacja, onboarding/preonboarding, candidate experience, employee experience, social media w rekrutacji, social media w komunikacji marki, komunikacja wew., employer branding, marketing rekrutacyjny, badania HR, analityka HR, komunikacja marki jako pracodawcy, budowanie konkurencyjności przedsiębiorstw. Prowadzi szkolenia nieprzerwanie od ponad 5 lat.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt szkoleniowy zostanie przekazany uczestnikom przed rozpoczęciem szkolenia. Wszystkie dodatkowe, niezbędne materiały szkoleniowe zostaną przekazane uczestnikom w formie elektronicznej i/lub papierowej, w zależności od potrzeb prowadzącego.

### Informacje dodatkowe

Zajęcia w Module 3 Analitycznym mogą być prowadzone zamiennie przez dodatkowych ekspertów:

**1. Wartościowanie stanowisk - projektowanie siatek płac - ROBERT MANIKOWSKI** (Realizuje się poprzez działania w twardych aspektach HR, jest ekspertem w dziedzinie systemów wynagrodzeń, motywacyjnych oraz optymalizacji procesów biznesowych. Autor podręcznika „Projektowanie Systemów Premiowych”.

**2. Wskaźniki w HR. Automatyzacje AI - KAROL WOLSKI** (Współzałożyciel Mocni w HR, a wcześniej HRM Academy. Pasjonat HRu oraz technologii i analityki. W branży HR pracuje od ponad 12 lat)

Przerwy wliczają się do godzin szkolenia.

## Adres

ul. Wspólna 35/16  
00-519 Warszawa  
woj. mazowieckie

Sala konferencyjna w centrum Warszawy.

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## Kontakt



**Iwona Marcinkiewicz**

**E-mail** iwona.marcinkiewicz@wyszepietrohr.pl

**Telefon** (+48) 502 988 517