



Future Consulting  
Monika Ornal-Olech



„Technologia w służbie HR. Nowoczesne narzędzia i sztuczna inteligencja wspomagające pracę działu HR”  
[Akademia HR] - usługa zdalna w czasie rzeczywistym

Numer usługi 2024/11/13/150920/2409809

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 21 h

📅 10.02.2025 do 14.02.2025

3 780,00 PLN brutto

3 780,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Usługa rozwojowa skierowana jest do Przedsiębiorców i ich pracowników, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	4
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	05-02-2025
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	21
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

# Cel

## Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje uczestników do dostosowania strategii HR do zmieniających się tendencji biznesowych, wyzwań rynku pracy i przemian społecznych.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Dopasowuje i wykorzystuje sprzęt ICT potrzebny do wykonania pracy w obszarze HR.</p> <p>Wykorzystuje środowisko programów operacyjnych (Windows / MS Office) wykorzystywanych w firmie.</p> <p>Wykorzystuje sprzęt / narzędzia ICT dostępne w pracy / firmie.</p> <p>Swobodnie korzysta z powszechnie dostępnych, różnych narzędzi zdalnej pracy i komunikacji.</p> <p>Korzysta z odpowiednich opcji specjalistycznych programów komputerowych – szczególnie tych wykorzystywanych w HR.</p> <p>Korzysta z zaawansowanych rozwiązań platform on-line (np. specjalistyczne serwisy społecznościowe, narzędzia zdalnej komunikacji i współpracy).</p> <p>Przygotowuje wdrożenia narzędzi / platform HCM odpowiednich dla danej branży i organizacji.</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Dobrze identyfikuje możliwości, jakie dostarcza Internet, narzędzia pracy zdalnej i wykorzystuje je w praktyce.</p> <p>Identyfikuje główne i specjalistyczne funkcjonalności narzędzi / platform HRMS użytecznych w jego/jej organizacji.</p> <p>Rozpoznaje znaczenie i określa główne kierunki rozwoju narzędzi / systemów ICT w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.</p> <p>Identyfikuje znaczenie procesów digitalizacji w rozwoju organizacji i przekonuje innych do otwartej postawy w tym zakresie.</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Proponuje nowe rozwiązania i narzędzia IT do wykorzystania we własnej pracy.</p> <p>Pomaga innym pracownikom w wykorzystaniu programów w środowisku Windows / MS Office.</p> <p>Udoskonala pracę swoją i innych wykorzystując w pełni możliwości Internetu.</p> <p>Pomaga innym pracownikom w korzystaniu ze specjalistycznych programów komputerowych – szczególnie narzędzi / platform HCM.</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Rozpoznaje korzyści związane z różnymi formami technologicznego wsparcia pracy we własnej firmie i pokazuje, jak je wzmacniać poprzez odpowiednie projekty / procesy HR</p> <p>Identyfikuje kompetencje, które będą potrzebne pracownikom firmy w najbliższej przyszłości (perspektywa do 3 - 5 lat) w związku z planowanymi zmianami, dotyczącymi rozwoju technologicznych form wsparcia pracy (np. automatyzacja, nowe systemy i narzędzia IT itp.).</p> <p>Identyfikuje poziom przygotowania różnych grup pracowników (np. z różnych pokoleń, z różnym wykształceniem lub z różnymi doświadczeniami itp.) do pracy wspieranej różnymi formami / rozwiązaniami technologicznymi.</p> <p>Przygotowuje i wdraża odpowiednie programy szkoleniowo-rozwojowe poprawiające gotowość pracowników do zwiększonego poziomu automatyzacji, wykorzystania z informatyzowanych narzędzi pracy, pracy w środowisku rozszerzonej / wirtualnej rzeczywistości.</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p> <p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wspiera rozwój innowacyjności pracowników, zespołów i organizacji ze szczególnym odniesieniem do możliwego wykorzystania nowych form technologicznego wsparcia pracy.</p> <p>Rozwija wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami (ze szczególnym uwzględnieniem intermentoringu) w zakresie łączenia dotychczas wykorzystywanej wiedzy i kompetencji z nowymi obszarami związanymi z narzędziami digital, automatyzacją itp.</p> <p>Buduje i wdraża programy ukierunkowane na wzmocnienie tzw. kompetencji przyszłości (zob. upskilling).</p> <p>Wprowadza i upowszechnia wśród pracowników platformy / narzędzia pozwalające na stałe i bieżące uczenie się nowych kompetencji.</p> <p>Kształtuje pozytywne postawy, nastawienia i pewność siebie pracowników względem nowych rozwiązań ukierunkowanych na rozwój technologicznych form wspierania / realizacji pracy.</p> <p>Wzmacnia wśród pracowników potrzebę stałego podnoszenia własnych kompetencji i kwalifikacji (zob. uczenie się przez całe życie).</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Identyfikuje zasady gromadzenia, analizowania i raportowania istotnych danych, informacji HR w celu podejmowania decyzji opartych na danych.</p> <p>Identyfikuje techniki analizy danych jakościowych oraz ilościowych wykorzystywane w obszarze HR.</p> <p>Rozpoznaje możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w obszarze HR.</p> <p>Identyfikuje główne funkcjonalności, możliwości analityczne wiodących na rynku polskim narzędzi / platform HCM.</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wykonuje analizy danych, podejmuje na tej podstawie prawidłowe decyzje dotyczące procesów HR realizowanych w firmie.</p> <p>Interpretuje dane z raportów i opracowań badawczych, dotyczących zjawisk na rynku pracy, w sposób użyteczny dla własnej organizacji.</p> <p>Skutecznie wdraża i modyfikuje procesy HR w takich obszarach jak zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy, w oparciu o dostępne dane i wynikające z nich wnioski.</p> <p>Liczy zwrot z inwestycji (ROI) w procesy ukierunkowane na zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy.</p> <p>Samodzielnie wykorzystuje funkcjonalności statystyczne ogólnie dostępnych programów takich jak MS Excel.</p> <p>Dokonuje analizy procesów HR na bazie wybranej platformy HCM.</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Bada opinię pracowników (w tym kwestii zasad równości sprawiedliwości organizacyjnej) zgodnie z założeniami metodologicznymi i najlepszymi praktykami w tym zakresie.</p> <p>Wykorzystuje uzyskiwane w procesie analizy procesów HR wnioski dotyczące wskaźników efektywności na poziomie poszczególnych osób, zespołów i całej firmy.</p> <p>Na bazie prowadzonych analiz skutecznie zarządza kapitałem ludzkim w organizacji, bazującym na zróżnicowanym potencjale pracowników.</p> <p>Przygotowuje i przekazuje wnioski z prowadzonych analiz procesów HR w sposób użyteczny dla kadry zarządzającej, menedżerskiej oraz samych pracowników.</p> <p>Przekonuje do realizacji systematycznych badań procesów HR w organizacji.</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

Tak, 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?**

Tak, 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?**

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

# Program

-> Szkolenie jest adresowane głównie do zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach.

-> **Rozwój kompetencji:**

**digital jako wykorzystanie narzędzi i systemów ICT w obszarze HR**

**zarządzanie procesami technologicznego wsparcia pracy**

**analitika w procesach HR w kontekście zmian rynku pracy**

-> Za 1 godzinę usługi szkoleniowej uznaje się godzinę zegarową (60 minut).

-> Ilość przerw oraz długość ich trwania zostanie dostosowana indywidualnie do potrzeb uczestników szkolenia. Zaznacza się jednak, że łączna długość przerw podczas szkolenia nie będzie dłuższa aniżeli zawarta w harmonogramie.

-> Przerwy nie wliczają się w czas trwania usługi.

Warunki organizacyjne:

-> Skompletowanie grupy uczestników 4-16 osobowej

PROGRAM:

## 1. Odpowiednie przygotowanie firmy oraz pracowników do cyfryzacji organizacji.

- Wstęp do szkolenia: test początkowy.
- Digital – wykorzystanie narzędzi i systemów ICT w obszarze HR.

## 2. Dobór odpowiedniej technologii i dostawców.

- Narzędzia i technologie wspierające HR oraz skuteczna współpraca z dostawcami rozwiązań.

## 3. Praktyczne wykorzystanie sztucznej inteligencji.

- Zapoznanie się z zastosowaniem AI w różnych aspektach HR (rekrutacja, oceny pracowników i zarządzanie rozwojem).
- Analitika w procesach HR w kontekście zmian rynku pracy.

## 4. Zarządzanie procesem zmiany.

- Zarządzanie procesami technologicznego wsparcia pracy.
- Jak skutecznie zarządzać procesami zmiany, które towarzyszą wprowadzaniu nowych technologii?
- Jak minimalizować opór pracowników?

## 5. Podsumowanie.

- Test końcowy.

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 16</b> Odpowiednie przygotowanie firmy oraz pracowników do cyfryzacji organizacji. • Wstęp do szkolenia: test początkowy.	Paweł Więsek	10-02-2025	09:00	11:00	02:00
<b>2 z 16</b> Przerwa	Paweł Więsek	10-02-2025	11:00	11:15	00:15
<b>3 z 16</b> • Digital – wykorzystanie narzędzi i systemów ICT w obszarze HR	Paweł Więsek	10-02-2025	11:15	13:15	02:00
<b>4 z 16</b> Dobór odpowiedniej technologii i dostawców.	Paweł Więsek	11-02-2025	09:00	11:00	02:00
<b>5 z 16</b> Przerwa	Paweł Więsek	11-02-2025	11:00	11:15	00:15
<b>6 z 16</b> • Narzędzia i technologie wspierające HR oraz skuteczna współpraca z dostawcami rozwiązań.	Paweł Więsek	11-02-2025	11:15	13:15	02:00
<b>7 z 16</b> Praktyczne wykorzystanie sztucznej inteligencji cz. 1	Paweł Więsek	12-02-2025	09:00	11:00	02:00
<b>8 z 16</b> Przerwa	Paweł Więsek	12-02-2025	11:00	11:15	00:15
<b>9 z 16</b> • Zapoznanie się z zastosowaniem AI w różnych aspektach HR (rekrutacja, oceny pracowników i zarządzanie rozwojem).	Paweł Więsek	12-02-2025	11:15	13:15	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>10 z 16</b> Praktyczne wykorzystanie sztucznej inteligencji cz. 2	Paweł Więsek	13-02-2025	09:00	11:00	02:00
<b>11 z 16</b> Przerwa	Paweł Więsek	13-02-2025	11:00	11:15	00:15
<b>12 z 16</b> • Analityka w procesach HR w kontekście zmian rynku pracy.	Paweł Więsek	13-02-2025	11:15	13:15	02:00
<b>13 z 16</b> Zarządzanie procesem zmiany. • Zarządzanie procesami technologicznego wsparcia pracy.	Paweł Więsek	14-02-2025	09:00	11:00	02:00
<b>14 z 16</b> Przerwa	Paweł Więsek	14-02-2025	11:00	11:15	00:15
<b>15 z 16</b> • Jak skutecznie zarządzać procesami zmiany, które towarzyszą wprowadzaniu nowych technologii? • Jak minimalizować opór pracowników?	Paweł Więsek	14-02-2025	11:15	14:00	02:45
<b>16 z 16</b> Test końcowy	-	14-02-2025	14:00	14:15	00:15

## Cennik

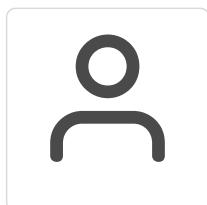
### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 780,00 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 780,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Paweł Więsek

Certyfikowany trener biznesu, doradca i szkoleniowiec. Wielokrotny prelegent na konferencjach, webinarach i spotkaniach branżowych. Wykładowca akademicki w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Administracji. Entuzjasta wykorzystania technologii w biznesie.

Trener posiada odpowiednie do rodzaju i zakresu świadczonych usług doświadczenie zawodowe, nabyte w ciągu ostatnich 5 lat od daty publikacji usługi. Trener posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Od blisko 10 lat związany z branżą nowoczesnych technologii, koordynował projekty transformacyjne dla największych firm w Polsce (Leroy Merlin, Danone, Maspex, Provident). Na co dzień kieruje rozwojem biznesu w startupie IT. Specjalista sprzedaży i marketingu B2B, HR oraz AI.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma notatnik, długopis i teczkę (wysłane pocztą na wskazany adres). Ponadto, w toku szkolenia, uczestnik będzie otrzymywał wydrukowane karty pracy, ćwiczenia do uzupełniania itp.

### Warunki uczestnictwa

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć. Ponadto, uzyskania min. 80% punktów z testu przyrostu wiedzy z zakresu tematycznego szkolenia.

### Informacje dodatkowe

Ujęte godziny szkolenia są godzinami zegarowymi tj. godzina zegarowa = 60 minut.

## Warunki techniczne

1. Platforma, na której zostanie przeprowadzone szkolenie w części zdalnej, w czasie rzeczywistym to **Click Meeting**.

2. Minimalne wymagania do obsługi szkolenia w formie zdalnej, w czasie rzeczywistym na platformie **Click Meeting**:

- uczestnik powinien dysponować komputerem stacjonarnym bądź laptopem. Niezbędne również będą: mikrofon, słuchawki, głośniki i opcjonalnie kamera.

3. Minimalne wymagania sprzętowe: procesor dwurdzeniowy, minimum 2GB pamięci RAM, wolna przestrzeń na dysku twardym (około 10GB)

4. System operacyjny: minimum Windows XP/MacOS High Sierra

5. Oprogramowanie: przeglądarka internetowa (Google Chrome, Mozilla Firefox, Opera, Safari, Microsoft Edge)

6. Sieć: łącze internetowe minimum 2 Mbps

7. Okres ważności linku: **1h przed rozpoczęciem szkolenia w pierwszym dniu do ostatniej godziny w dniu zakończenia.**

## Kontakt



**Monika Ornal-Olech**

**E-mail** [monikaornal@wp.pl](mailto:monikaornal@wp.pl)

**Telefon** (+48) 601 847 454