



Akademia HR - Zarządzanie różnorodnością w przedsiębiorstwie oraz przygotowania organizacji do wyzwań na rynku pracy w zespołach IT

Numer usługi 2025/01/14/52766/2501909

5 192,16 PLN brutto
5 192,16 PLN netto
179,04 PLN brutto/h
179,04 PLN netto/h

NOBLEPROG
POLSKA Spółka z
o.o



📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 29 h

📅 22.07.2025 do 25.07.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do Przedsiębiorców i ich pracowników, menadżerów lub kandydatów na menadżerów, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	18-07-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	29
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do rozwoju kompetencji uczestników w zakresie wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju i zarządzania różnorodnością w organizacji. Uczestnicy zdobędą wiedzę i praktyczne umiejętności pozwalające na integrację założeń zrównoważonego rozwoju z polityką personalną i strategią HR. Nauczą się tworzyć i wdrażać rozwiązania sprzyjające równości, integracji i sprawiedliwości organizacyjnej. Szkolenie pomoże również w zrozumieniu aktualnych trendów na rynku pracy oraz i

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej</p>	<p>Omawia i wyjaśnia podstawowe zasady zrównoważonego rozwoju.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój</p> <p>Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”</p> <p>Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.</p>	<p>Rozróżnia potrzeby rozwojowe organizacji i wdraża w strategię HR</p> <p>Wymienia podstawowe pojęcia związane z zieloną gospodarką, takie jak zrównoważony rozwój, efektywność energetyczna, odnawialne źródła energii itp.</p> <p>Identyfikuje kluczowe trendy na rynku pracy (np. praca zdalna, automatyzacja, różnorodność i inkluzja). Definiuje wpływ tych trendów na strategię HR w ich organizacji</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Wywiad swobodny</p>
<p>Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji</p>	<p>Rozróżnia podstawowe modele i frameworki dotyczące procesów HR oraz ich wpływu na organizację, samodzielnie opracowuje projekt kompleksowej strategii HR, uwzględniając elementy zrównoważonego rozwoju</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki, dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy</p> <p>Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.</p>	<p>Definiuje konkretne, mierzalne wskaźniki sukcesu dla strategii HR, wyjaśnia, w jaki sposób określone wskaźniki odzwierciedlają skuteczność strategii HR</p> <p>Charakteryzuje znajomość celów, założeń oraz etapów wdrażania procesów rozwojowych, dostosowuje sposób komunikacji do różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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.	Omawia sposoby pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (m.in. różne pochodzenie etniczne, wiek, płeć czy przekonania) na gruncie własnej organizacji.	Wywiad swobodny
identyfikuje podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności.	Wskazuje podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności.	Wywiad swobodny
Wykazuje pozytywny wpływ różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników. Rozpoznaje specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.	Wskazuje przykłady pozytywnego wpływu różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników. Omawia specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.	Wywiad swobodny Wywiad swobodny
sprawnie wykorzystuje różnorodność i wielokulturowość pracowników w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji.	Planuje prace projektową w zróżnicowanym kulturowo zespole.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik kształtuje kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej.	Wskazuje czynniki, które wpływają na kulturę pracy oraz rozwiązania wspierających, ukierunkowanych na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej.	Wywiad swobodny
buduje i wdraża rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z organizacją. kształtuje pozytywny wizerunek organizacji otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału.	Przedstawi pomysły na rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z organizacją. Wskazuje czynniki, które kształtują pozytywny wizerunek organizacji otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału.	Obserwacja w warunkach symulowanych Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik sprawnie identyfikuje i rozwiązuje wszelkie konflikty, które mogą być związane z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp.</p>	<p>Stosuje aktywne metody rozwiązywania konfliktów w zespole.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>tłumaczy różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur.</p>	<p>Przedstawia różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur.</p>	<p>Wywiad swobodny</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 zawiera potwierdzenie uzyskania kompetencji zawierające 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 efekty uczenia się kryteria 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

Program szkoleniowy, który został zaprojektowany, zgodnie z założeniami kompetencji OKHR w zakresie przygotowania organizacji do wyzwań na rynku pracy, obejmuje kilka kluczowych aspektów i jest zgodny z wymogami kompetencyjnymi w tym zakresie.

Zarządzanie różnorodnością jest jednym z kluczowych obszarów w ramach kompetencji OKHR, który ma na celu budowanie inkluzywnego środowiska pracy, promowanie różnorodności w zespołach, oraz przeciwdziałanie dyskryminacji.

Moduł 1: Zrównoważony rozwój i jego zastosowanie w organizacji

1. Wprowadzenie do zrównoważonego rozwoju:

- Definicja, cele i znaczenie zrównoważonego rozwoju.
- Powiązanie z misją i strategią firmy.

2. Przekładanie założeń zrównoważonego rozwoju na politykę firmy:

- Praktyczne przykłady wdrożeń.
- Tworzenie zrównoważonych strategii biznesowych i personalnych.

Moduł 2: Strategia HR wspierająca zrównoważony rozwój

1. Identyfikacja potrzeb rozwojowych organizacji:

- Diagnoza zasobów ludzkich i potrzeb kompetencyjnych.
- Metody analizy luk kompetencyjnych.

2. Tworzenie strategii HR ukierunkowanej na rozwój:

- Integracja potrzeb organizacyjnych z celami pracowników.
- Priorytetyzacja działań w obszarze HR w kontekście zrównoważonego rozwoju.

Moduł 3: Zielona gospodarka a polityka personalna

1. Wyzwania polityki personalnej w zielonej gospodarce:

- Redukcja śladu węglowego w obszarze HR.
- Promowanie świadomości ekologicznej wśród pracowników.

2. Przykłady dobrych praktyk:

- Case study firm wdrażających politykę zielonego HR.

Moduł 4: Wykorzystanie trendów na rynku pracy

1. Analiza sytuacji na rynku pracy:

- Aktualne trendy i ich wpływ na strategię HR.
- Zmieniające się oczekiwania kandydatów i pracowników.

2. Nowoczesna polityka personalna:

- Elastyczność pracy i jej wpływ na różnorodność.
- Wspieranie rozwoju technologicznego i kompetencji przyszłości.

Moduł 5: Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością

1. Pozytywne wykorzystanie różnorodności:

- Korzyści wynikające z różnorodności etnicznej, wiekowej, płciowej i kulturowej.
- Budowanie innowacyjnych zespołów dzięki różnorodności.

2. Regulacje prawne i równe traktowanie pracowników:

- Kluczowe akty prawne dotyczące równouprawnienia.
- Dostosowanie wewnętrznych regulacji organizacyjnych.

Moduł 6: Kultura pracy sprzyjająca różnorodności

1. Tworzenie kultury organizacyjnej wspierającej równość:

- Kształtowanie wartości i standardów.
- Wdrożenie rozwiązań wspierających integrację i równe traktowanie.

2. Budowanie pozytywnego wizerunku organizacji:

- Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna.
- Employer branding w kontekście różnorodności.

Moduł 7: Zarządzanie konfliktami w różnorodnych zespołach

1. Identyfikacja i rozwiązywanie konfliktów:

- Analiza przyczyn konfliktów w zespołach wielokulturowych.
- Techniki mediacji i budowania porozumienia.

2. Zrozumienie różnic kulturowych:

- Styl pracy i podejście do współpracy w różnych kulturach.
- Praktyczne narzędzia zwiększające efektywność współpracy.

Moduł 8: Monitorowanie i doskonalenie strategii HR

1. Tworzenie wskaźników efektywności procesów HR:

- KPI wspierające zrównoważony rozwój i różnorodność.
- Analiza i raportowanie wyników.

2. Adaptacja strategii HR do zmian:

- Reagowanie na oczekiwania interesariuszy.
- Zarządzanie zmianą w organizacji.

Warsztaty praktyczne i case studies

- 1. Przygotowanie kompleksowej strategii HR:**
 - Praca zespołowa nad strategią rozwoju kapitału ludzkiego.
- 2. Symulacja rozwiązywania konfliktów i budowania integracji:**
 - Ćwiczenia w grupach, analiza różnych scenariuszy.
- 3. Budowa planu komunikacji wewnętrznej wspierającej różnorodność:**
 - Projektowanie strategii komunikacyjnych.

Podsumowanie i ewaluacja szkolenia

- 1. Feedback uczestników i plan działań:**
 - Indywidualny plan wdrożenia poznanych rozwiązań w organizacji.
 - Ocena efektów szkolenia i wyciąganie wniosków na przyszłość.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 192,16 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 192,16 PLN
Koszt osobogodziny brutto	179,04 PLN
Koszt osobogodziny netto	179,04 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1



Katarzyna Kaganiec

Akredytowany trener APMG International, Peoplecert, konsultant, Agile Coach, wykładowca uczelni i praktyk z doświadczeniem w wielu branżach w Polsce i poza granicami. Specjalizuje się w:

- Modelowaniu systemów zarządzania i procesów - projektowanie, wdrażanie i doskonalenie modeli zarządzania organizacją i optymalizacji procesów z uwzględnieniem wsparcia informatycznego systemów.

- Project management – projektowanie i wdrażanie modeli zarządzania projektami w oparciu o podejścia Waterfall i Agile.

Doświadczenie ze współpracy z wieloma branżami: IT, przemysł lekki i ciężki, finanse, automotive, farmacja i branża medyczna, handel i usługi, FMCG, teleinformatyka, marketing.

Certyfikacje w zakresie: Agile, Scrum, ITIL, Lean IT, Professional Scrum Master, Agile Project Management: Approved Trainer- APMG International, Prince 2, Prince2Agile– Approved trainer Peoplecert.

Zrealizowała ponad 2000 godzin szkoleniowych w okresie ostatnich 24 miesięcy w tym ponad 1000 godzin szkoleniowych w zakresie opisanym w karcie usługi wspierając rozwój kompetencji opisanych w usłudze. Aktywnie współpracuje z klientami na rynku w zakresie realizowanych usług realizując projekty, posiada aktualne międzynarodowe akredytacje trenerskie co oznacza, że kwalifikacje w zakresie świadczonych usług są na bieżąco aktualizowane w interakcji z t=rynkiem i zostały nabyte/ zaktualizowane nie więcej niż 5 lat temu.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają dostęp do materiałów online, ćwiczeń i zadań do wykonania w zakresie szkolenia.

Informacje dodatkowe

- Harmonogram uwzględnia przerwy zgodnie z przepisami kodeksu pracy
- Harmonogram godzinowy szkolenia każdorazowo dostosowywany jest do grupy szkoleniowej.
- Godziny realizacji poszczególnych modułów szkolenia mogą ulec zmianie.
- Szkolenie jest zwolnione z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 punkt 26 podpunkt a ustawa o VAT lub w przypadku kursówdofinansowanych ze środków publicznych w min. 70% zwolnione z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 punkt 29 c.
- Aby uzyskać certyfikat, uczestnik musi być na min 80% zajęć.
- W razie potrzeby szkolenie zostanie dostosowane do osób z niepełnosprawnością.

Obecna cena obowiązuje przy 8 uczestnikach. Bardzo prosimy o kontakt w celu ustalenia indywidualnej wyceny szkolenia w ramach Akademii HR.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

Do realizacji szkoleń online korzystamy z platformy Zoom. Każdy uczestnik otrzymuje przed szkoleniem link do platformy internetowej (na wskazany adres mailowy), na której znajdować się będzie transmisja online. Uczestnictwo w streamingu nie wymaga żadnych, specjalnych oprogramowań: wystarczy, że komputer jest podłączony do Internetu (należy korzystać z przeglądarek: Google Chrome,

Mozilla Firefox lub Safari). Uczestnicy oglądają i słuchają na żywo tego, co dzieje się w sali szkoleniowej oraz śledzą treści wyświetlane na komputerze prowadzącego. Dodatkowo, wszyscy mogą zadawać pytania za pośrednictwem chatu online. W przypadku mniejszych szkoleń uczestnicy mogą przez mikrofon komunikować się z trenerem i innymi uczestnikami kursu. Link do szkolenia online generowany jest przed szkoleniem i ważny jest przez cały czas trwania szkolenia (uczestnik może połączyć się w dowolnym momencie).

Minimalne wymagania sprzętowe, jakie musi spełniać komputer Uczestnika lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji: Dwurdzeniowy procesor Intel Core i5 2,5 GHz i wyższy.

Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik: pobieranie: 10 Mb/s, wysyłanie: 5 Mb/s.

Niezbędne oprogramowanie umożliwiające Uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów: Nie trzeba pobierać oprogramowania. Aby wziąć udział w szkoleniu online potrzebny jest komputer, laptop, telefon lub tablet ze stabilnym internetem i bez blokad firmowych.

Podczas szkoleń online wykorzystujemy następujące funkcjonalności:

1) Praca w grupach (breakout rooms)

- trener może podzielić uczestników automatycznie lub manualnie
- trener ustala czas trwania pracy w grupach
- pojawia się krótki komunikat na ekranie uczestnika, który informuje, że gospodarz zaprasza do podpokoju
- prowadzący może wysłać wiadomość do wszystkich pokoi jednocześnie, np. z opisem zadania do wykonania.

2) Narzędzia dostępne podczas sesji w breakout rooms:

- tablica, możliwość pisania mają wszyscy uczestnicy, efekt pracy można zapisać i pokazać w pokoju szkoleniowym, wszystkim uczestnikom szkolenia
- pokazywanie ekranu, każdy uczestnik może udostępnić swój ekran
- czat
- użytkownik pracujący w pokoju, może w dowolnym momencie zaprosić prowadzącego do pokoju grupowego.

Kontakt



Marta Świącicka

E-mail marta.swiecicka@nobleprog.pl

Telefon (+48) 883 407 700