



Weronika Kachel
Microblading and
PMU - Weronika
Waluś



Szkolenie w ramach Akademii HR - przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy.

Numer usługi 2025/03/17/55382/2627611

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 44 h

📅 24.03.2025 do 31.03.2025

6 380,00 PLN brutto
6 380,00 PLN netto
145,00 PLN brutto/h
145,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<p>Usługa szkoleniowa jest skierowana do zespołów HR, przedsiębiorców z sektora MŚP oraz ich pracowników i pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub zarządzanie zasobami ludzkimi. W szczególności adresowana jest do menedżerów i menedżerek, a także kandydatów i kandydatek na stanowiska kierownicze w działach HR, zajmujących się procesami związanymi z polityką personalną lub przygotowujących do awansu w tej dziedzinie. Szkolenie dedykowane jest osobom zainteresowanym integrowaniem procesów HR z celami biznesowymi firmy, zwiększaniem efektywności organizacyjnej oraz wdrażaniem innowacyjnych rozwiązań w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Dodatkowo uwzględnia potrzeby pracowników z różnych grup wiekowych, społecznych i kulturowych, wspierając budowanie satysfakcji oraz lojalności w miejscu pracy.</p> <p>Nie jest wymagane posiadanie wcześniejszego doświadczenia w obszarze HR – wszystkie istotne zagadnienia zostaną szczegółowo omówione i wyjaśnione podczas szkolenia.</p>
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	6
Data zakończenia rekrutacji	23-03-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniających kwestie „zielonej gospodarki”, wdrażanie rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywne włączanie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	Uczestnik definiuje kluczowe zasady zrównoważonego rozwoju i opisuje ich zastosowanie w działalności organizacji.	Test teoretyczny
Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.	Uczestnik opracowuje przykłady wdrożenia zasad zrównoważonego rozwoju w polityce HR firmy, uwzględniając specyfikę branży.	Prezentacja
	Uczestnik przygotowuje plan wdrożenia założeń zrównoważonego rozwoju, wskazując konkretne korzyści dla firmy i pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
	Uczestnik przeprowadza analizę potrzeb organizacji, uwzględniając różnorodność grup interesariuszy.	Wywiad ustrukturyzowany
Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Uczestnik formułuje strategię HR, uwzględniając wyniki analizy potrzeb organizacji oraz aspekty zróżnicowanego rozwoju.	Prezentacja
	Uczestnik przedstawia plan wdrożenia strategii HR, dostosowany do specyfiki organizacji.	Debata ustrukturyzowana

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	Uczestnik identyfikuje kluczowe wyzwania związane z wdrażaniem zielonych rozwiązań w polityce personalnej organizacji.	Test teoretyczny
Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.	Uczestnik opisuje praktyczne sposoby integracji zielonych rozwiązań z polityką HR w organizacji. Uczestnik tworzy zestaw rekomendacji dla organizacji dotyczących wdrażania zielonej gospodarki w obszarze HR.	Analiza dowodów i deklaracji Prezentacja
	Uczestnik analizuje trendy na rynku pracy i ich wpływ na strategie HR.	Wywiad ustrukturyzowany
Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Uczestnik przedstawia przykłady nowoczesnych praktyk HR, które odpowiadają na aktualne wyzwania rynku pracy.	Debata ustrukturyzowana
Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR i włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.	Uczestnik opracowuje plan działań HR, uwzględniający aktualne trendy i potrzeby organizacji. Uczestnik identyfikuje potrzeby poszczególnych grup interesariuszy w zakresie procesów HR	Obserwacja w warunkach symulowanych Wywiad ustrukturyzowany
	Uczestnik opracowuje plan angażowania interesariuszy w proces tworzenia polityki personalnej.	Prezentacja
Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.	Uczestnik przygotowuje raport podsumowujący wyniki diagnozy i uwzględnia je w założeniach polityki HR. Uczestnik projektuje narzędzia do badania satysfakcji pracowników z uwzględnieniem aspektów zrównoważonego rozwoju.	Analiza dowodów i deklaracji Obserwacja w warunkach symulowanych
	Uczestnik analizuje wyniki badań satysfakcji i identyfikuje obszary wymagające poprawy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Uczestnik przedstawia propozycje nowych rozwiązań w procesach HR na podstawie wyników badań.	Debata ustrukturyzowana

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.</p> <p>Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.</p>	<p>Uczestnik opracowuje strukturę strategii HR zgodnej z zasadami zrównoważonego rozwoju.</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Uczestnik włącza elementy różnorodności i inkluzyjności w założenia strategii HR.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
	<p>Uczestnik tworzy szczegółowy plan wdrożenia strategii HR, dostosowany do specyfiki organizacji.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Uczestnik określa kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) strategii HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Uczestnik analizuje zmieniające się potrzeby interesariuszy i proponuje korekty w strategii HR</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</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>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p>	<p>Uczestnik przygotowuje szczegółowy plan komunikacji procesów rozwojowych w HR.</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Uczestnik identyfikuje potrzeby komunikacyjne różnych grup w organizacji i dostosowuje do nich formę przekazu.</p> <p>Uczestnik przedstawia strategię pozyskiwania wsparcia interesariuszy dla wdrażanych procesów.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p> <p>Debata ustrukturyzowana</p>
	<p>Uczestnik określa kluczowe cele organizacji i opisuje, jak można je połączyć z korzyściami dla pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Uczestnik przygotowuje program HR, który wspiera jednocześnie efektywność organizacji i zadowolenie pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Uczestnik ocenia skuteczność wdrożonych rozwiązań i przedstawia wnioski.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji	
<p>Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p> <p>Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.</p>	<p>Uczestnik identyfikuje kluczowe wartości istotne dla kultury organizacyjnej i ich wpływ na zachowania pracowników.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p>	
	<p>Uczestnik opracowuje projekt kodeksu etycznego, zawierający konkretne reguły postępowania.</p> <p>Uczestnik tworzy długofalowy program kształcenia etycznego dostosowany do potrzeb organizacji.</p>	<p>Prezentacja</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>	
	<p>Uczestnik identyfikuje kluczowe potrzeby współpracy między HR a Zarządem oraz innymi grupami współpracowników.</p> <p>Uczestnik opracowuje plan budowania partnerskich relacji, uwzględniający komunikację i współpracę z różnymi grupami.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p> <p>Prezentacja</p>	
	<p>Uczestnik przedstawia strategię zwiększania zaangażowania Zarządu i innych grup w procesy HR.</p>	<p>Debata ustrukturyzowana</p>	
	<p>Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.</p>	<p>Uczestnik przygotowuje program edukacyjny promujący wrażliwość proekologiczną wśród pracowników.</p>	<p>Prezentacja</p>
		<p>Uczestnik identyfikuje obszary działalności organizacji, które mogą być zoptymalizowane pod kątem ekologicznego wykorzystania zasobów.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Uczestnik opracowuje plan działań promujących ekologiczne praktyki w firmie.</p>		<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>	

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Uczestnik opisuje główne zasady zrównoważonego rozwoju i ich znaczenie dla działalności firmy.	Test teoretyczny
	<p>Uczestnik przygotowuje materiały edukacyjne wyjaśniające zasady zrównoważonego rozwoju w kontekście procesów HR.</p> <p>Uczestnik prowadzi symulację spotkania informacyjnego, w którym wyjaśnia zasady zrównoważonego rozwoju i ich zastosowanie w HR.</p>	<p>Prezentacja</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 szczegółowy 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

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniających kwestie „zielonej gospodarki”, wdrażanie rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywne włączanie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

Usługa szkoleniowa jest skierowana do zespołów HR, przedsiębiorców z sektora MŚP oraz ich pracowników i pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub zarządzanie zasobami ludzkimi. W szczególności adresowana jest do menedżerów i menedżerek, a także kandydatów i kandydatek na stanowiska kierownicze w działach HR, zajmujących się procesami związanymi z polityką personalną lub przygotowywanych do awansu w tej dziedzinie.

Dzień 1: Wprowadzenie do zrównoważonego rozwoju i zielonej gospodarki w HR - Teoria i praktyka

Czas trwania: 8 godzin (08:00-16:00)

Teoria 3h i 45 min + przerwa 15 min:

- **Definicje i koncepcje zrównoważonego rozwoju.**
- **Zielona gospodarka w HR:** Rola HR w promowaniu zrównoważonego rozwoju, case studies firm wdrażających zielone praktyki.
- **Przekładanie zasad zrównoważonego rozwoju na HR:** Włączanie różnorodności i inkluzywności w politykę HR.
- **Analiza organizacyjna:** Identyfikacja interesariuszy i mapowanie ich potrzeb.

Praktyka 3h i 15 min + przerwa 45 min:

- **Warsztaty:** Tworzenie mapy działań HR dla zrównoważonego rozwoju.
- **Analiza wyzwań:** Identyfikacja barier we wdrażaniu zrównoważonych działań HR.
- **Debata ustrukturyzowana:** Omówienie znaczenia zielonej gospodarki w HR i wypracowanie wspólnych stanowisk.

Dzień 2: Diagnoza potrzeb organizacji i strategia HR - Teoria i praktyka

Czas trwania: 8 godzin (08:00-16:00)

Teoria 3h i 45 min + przerwa 15 min:

- **Analiza potrzeb organizacji:** Metody i narzędzia (wywiady, ankiety, warsztaty).
- **Strategiczne planowanie HR:** Powiązanie analizy z celami organizacji i różnorodnością.
- **Angażowanie interesariuszy:** Techniki i znaczenie komunikacji w kreowaniu polityki HR.
- **Monitorowanie potrzeb:** Cykl diagnozy i tworzenie raportów.

Praktyka 3h i 15 min + przerwa 45 min:

- **Warsztaty:** Opracowanie wywiadów i mapy potrzeb interesariuszy.
- **Ćwiczenia:** Analiza przypadków i tworzenie strategii HR na podstawie wyników.
- **Debata:** Dyskusja na temat przeszkód w diagnozowaniu potrzeb i wypracowanie rekomendacji.

Dzień 3: Wyzwania polityki personalnej i trendy na rynku pracy - Teoria i praktyka

Czas trwania: 8 godzin (08:00-16:00)

Teoria 3h i 45 min + przerwa 15 min:

- **Wyzwania polityki personalnej w zielonej gospodarce.**
- **Trendy na rynku pracy:** Digitalizacja, automatyzacja, różnorodność pokoleniowa, globalizacja.
- **Powiązanie strategii HR z trendami rynkowymi:** Tworzenie działań uwzględniających aktualne potrzeby.
- **Przyszłość pracy:** Prognozy, kompetencje przyszłości, innowacyjne metody zarządzania zespołami.

Praktyka 3h i 15 min + przerwa 45 min:

- **Warsztaty:** Identyfikacja wyzwań polityki personalnej w kontekście trendów rynkowych.
- **Ćwiczenia:** Tworzenie planu działań HR uwzględniającego bieżące trendy.
- **Debata:** Omówienie wpływu globalnych trendów na lokalne strategie HR.

Dzień 4: Tworzenie strategii HR i wdrażanie wskaźników efektywności - Teoria i praktyka

Czas trwania: 8 godzin (08:00-16:00)

Teoria 3h i 45 min + przerwa 15 min:

- **Elementy strategii HR:** Cele, zaangażowanie interesariuszy, różnorodność.
- **Wskaźniki efektywności (KPI):** Przykłady i wybór mierzalnych wskaźników.
- **Planowanie wdrożenia strategii:** Zarządzanie zmianą, harmonogram działań.
- **Monitorowanie i ewaluacja:** Narzędzia, raportowanie, wprowadzanie korekt.

Praktyka 3h i 15 min + przerwa 45 min:

- **Warsztaty:** Tworzenie strategii HR dla zrównoważonego rozwoju.
- **Ćwiczenia:** Definiowanie KPI dla strategii HR.
- **Symulacja:** Zarządzanie zmianą w procesie wdrażania strategii.

Dzień 5: Budowanie kultury organizacyjnej i etyki - Teoria i praktyka

Czas trwania: 8 godzin (08:00-16:00)

Teoria 3h i 45 min + przerwa 15 min:

- **Kultura organizacyjna a zrównoważony rozwój:** Wpływ liderów, wartości organizacyjnych.
- **Tworzenie kodeksu etycznego:** Wartości, standardy, proces opracowywania.
- **Edukacja etyczna i proekologiczna.**
- **Partnerskie relacje HR z interesariuszami.**

Praktyka 3h i 15 min + przerwa 45 min:

- **Warsztaty:** Opracowanie kodeksu etycznego dla organizacji.
- **Ćwiczenia:** Tworzenie programu edukacyjnego promującego ekologię.
- **Debata:** Znaczenie kultury organizacyjnej i etyki dla sukcesu strategii HR.

Dzień 6: Walidacja osiągniętych efektów uczenia się - Teoria i praktyka

Czas trwania: 4 godziny (08:00-12:00) - w tym przerwa 15 minut

Plan walidacji:

1. Test teoretyczny:

- Zakres: Zasady zrównoważonego rozwoju, zielona gospodarka w HR, analiza potrzeb organizacji, wskaźniki KPI.
- Forma: Test wielokrotnego wyboru i pytania otwarte.

2. Obserwacja w warunkach symulowanych:

- **Zadanie:** Uczestnicy pracują w parach nad scenariuszem wdrożenia strategii HR w fikcyjnej organizacji:
 - Analiza problemu organizacyjnego związanego z różnorodnością lub zrównoważonym rozwojem.
 - Opracowanie rozwiązań z uwzględnieniem strategii HR, KPI oraz zasad etycznych.
- **Prezentacja:** Każda para przedstawia swoje rozwiązanie na forum.

3. Debata ustrukturyzowana:

- Temat: „Jak skutecznie łączyć cele organizacyjne z zasadami zrównoważonego rozwoju i korzyściami dla pracowników?”
- Moderacja: Instruktor wyznacza grupy obrońców i oponentów różnych strategii.
- Wynik: Wypracowanie wspólnego stanowiska w oparciu o przedstawione argumenty.

4. Prezentacja projektu strategii HR:

- Każdy uczestnik przedstawia wypracowany wcześniej projekt strategii HR dla swojej organizacji lub fikcyjnego case study.
- Prezentacja musi uwzględniać:
 - Cele strategii i kluczowe działania HR.
 - KPI i metody monitorowania.
 - Działania na rzecz budowania kultury organizacyjnej i etyki.

5. Wywiad ustrukturyzowany (30 minut)

- Omówienie kluczowych elementów prezentowanej strategii HR.

6. Analiza dowodów i deklaracji (30 minut)

- Ocena dokumentacji przygotowanej przez uczestników (mapy działań, projekty strategii HR, KPI).

Warunki zaliczenia walidacji:

Uczestnik musi uzyskać pozytywne wyniki z każdego elementu walidacji

- Test teoretyczny: Co najmniej 75% poprawnych odpowiedzi.
- Obserwacja w warunkach symulowanych: Identyfikacja problemu, adekwatne rozwiązania, współpraca zespołowa, zgodność z zasadami zrównoważonego rozwoju.
- Debata ustrukturyzowana: Aktywny udział, przemyślane argumenty i umiejętność szukania konsensusu.
- Prezentacja projektu strategii HR: Cele, plan działań, KPI, kultura organizacyjna, etyka; jasna, przekonująca prezentacja.
- Wywiad ustrukturyzowany: Uzasadnienie decyzji, spójność strategii z potrzebami organizacji.
- Analiza dowodów i deklaracji: Zgodność z zasadami zrównoważonego rozwoju i wymaganiami szkolenia.

Wyniki walidacji i certyfikacja:

Wyniki są omawiane podczas sesji podsumowującej. Uczestnicy, którzy zaliczą wszystkie elementy, otrzymują certyfikat w formie elektronicznej, w ciągu 3 dni roboczych od zakończenia walidacji.

Dodatkowe informacje:

Walidacja jest realizowana w czasie rzeczywistym z pełnym wsparciem technicznym.

Sposoby uzupełnienia wiedzy przed rozpoczęciem usługi:

- 1. Rekomendowane źródła informacji:** Uczestnicy mogą zapoznać się z materiałami wprowadzającymi dotyczącymi strategii HR, zrównoważonego rozwoju oraz zielonej gospodarki. Polecane źródła:
 - **Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG):**wytyczne i raporty globalne.
 - **Raporty GUS i dane o rynku pracy:**trendy demograficzne w kontekście HR.
 - **Strony tematyczne z zakresu HR i ESG (np. Harvard Business Review, Portal HR Polska):**artykuły i case studies.
- 2. Quiz diagnostyczny (opcjonalnie, na życzenie uczestników):** Przed szkoleniem uczestnicy mogą otrzymać krótki quiz online, który pozwoli im ocenić poziom wiedzy w kluczowych obszarach, takich jak:
 - Podstawowe zasady zrównoważonego rozwoju.
 - Znajomość strategii HR i narzędzi takich jak KPI.
 - Trendy na rynku pracy (digitalizacja, automatyzacja, różnorodność).
 - Wyniki quizu pomogą uczestnikom zidentyfikować obszary wymagające większej uwagi podczas szkolenia.
- 3. Dyskusje przed szkoleniem:**
 - Uczestnicy mogą przed szkoleniem e-mailowo zgłaszać pytania do Organizatora dotyczące strategii HR. Najczęściej pojawiające się tematy zostaną omówione na początku szkolenia.

Warunki organizacyjne szkolenia:

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności, tj.:

- **Warsztaty grupowe** – wspólne rozwiązywanie problemów i opracowywanie strategii HR.
- **Studium przypadku (case study)** – analiza przykładów realnych wyzwań w organizacjach.
- **Symulacje i scenariusze** – ćwiczenie praktycznych umiejętności w warunkach symulowanych.
- **Debaty ustrukturyzowane** – moderowane dyskusje na kluczowe tematy związane z HR.
- **Prezentacje i dyskusje** – przedstawianie projektów i wymiana konstruktywnego feedbacku.
- **Praca w grupach** – rozwijanie współpracy i komunikacji podczas realizacji zadań.
- **Interaktywne ćwiczenia** – praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy, np. w tworzeniu KPI.
- **Testy i quizy diagnostyczne** – ocena poziomu wiedzy i monitorowanie postępów uczestników.

Wybrane metody walidacji umożliwiają zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw)

Harmonogram:

Szkolenie trwa 6 dni, łącznie 44 godziny zegarowe: teoria: 19,5 h, praktyka: 19,25 h, przerwy: 5,25 godziny. W dniach od 1 do 5 przewidziano przerwy o łącznym czasie 60 minut dziennie (2 x 15 minut oraz 30 minut na obiad, zgodnie z harmonogramem). Dnia 6 czas przerw wynosi 15 minut. Przerwy są wliczone w czas trwania szkolenia.

Liczba uczestników:

- Grupa szkoleniowa liczy maksymalnie **6 uczestników**, co umożliwia indywidualne podejście trenera i efektywną pracę grupową.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 57

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 57 (Teoria) Definicje, koncepcje i historia zrównoważonego rozwoju – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	24-03-2025	08:00	09:30	01:30
2 z 57 (Teoria) Rola HR w promowaniu zielonych praktyk – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	24-03-2025	09:30	10:15	00:45
3 z 57 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	24-03-2025	10:15	10:30	00:15
4 z 57 (Teoria) Przekładanie zasad zrównoważonego rozwoju na działania HR – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	24-03-2025	10:30	11:30	01:00
5 z 57 (Teoria) Analiza organizacyjna: Identyfikacja interesariuszy i mapowanie ich potrzeb.	Mateusz Waluś	24-03-2025	11:30	12:00	00:30
6 z 57 Przerwa obiadowa.	Mateusz Waluś	24-03-2025	12:00	12:30	00:30
7 z 57 (Praktyka) Warsztaty: Mapowanie działań HR wspierających zrównoważony rozwój – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	24-03-2025	12:30	14:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 57 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	24-03-2025	14:00	14:15	00:15
9 z 57 (Praktyka) Analiza wyzwań i barier; debata ustrukturyzowana – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	24-03-2025	14:15	16:00	01:45
10 z 57 (Teoria) Analiza potrzeb organizacji: Metody i narzędzia – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	25-03-2025	08:00	09:30	01:30
11 z 57 (Teoria) Strategiczne planowanie HR: Powiązanie analizy z celami organizacji i różnorodnością. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	25-03-2025	09:30	10:15	00:45
12 z 57 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	25-03-2025	10:15	10:30	00:15
13 z 57 (Teoria) Angażowanie interesariuszy w kreowanie polityki HR – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	25-03-2025	10:30	11:15	00:45
14 z 57 (Teoria) Monitorowanie potrzeb: Cykl diagnozy i tworzenie raportów. – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	25-03-2025	11:15	12:00	00:45
15 z 57 Przerwa obiadowa.	Mateusz Waluś	25-03-2025	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>16 z 57 (Praktyka) Warsztaty: Opracowanie strategii na podstawie analizy potrzeb – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.</p>	Mateusz Waluś	25-03-2025	12:30	14:00	01:30
<p>17 z 57 Przerwa: 15 minut.</p>	Mateusz Waluś	25-03-2025	14:00	14:15	00:15
<p>18 z 57 (Praktyka) Warsztaty: Opracowanie wywiadów i mapy potrzeb interesariuszy. – rozmowa na żywo, chat.</p>	Mateusz Waluś	25-03-2025	14:15	15:00	00:45
<p>19 z 57 (Praktyka)Ćwiczenia: Analiza przypadków i tworzenie strategii HR na podstawie wyników – rozmowa na żywo, chat.</p>	Mateusz Waluś	25-03-2025	15:00	15:20	00:20
<p>20 z 57 (Praktyka)Debata : Dyskusja na temat przeszkód w diagnozowaniu potrzeb i wypracowanie rekomendacji – rozmowa na żywo, chat.</p>	Mateusz Waluś	25-03-2025	15:20	16:00	00:40
<p>21 z 57 (Teoria) Wyzwania polityki personalnej w zielonej gospodarce. – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.</p>	Mateusz Waluś	26-03-2025	08:00	09:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
22 z 57 (Teoria) Trendy na rynku pracy – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	26-03-2025	09:30	10:15	00:45
23 z 57 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	26-03-2025	10:15	10:30	00:15
24 z 57 (Teoria) Powiązanie strategii HR z trendami rynkowymi – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	26-03-2025	10:30	11:30	01:00
25 z 57 (Teoria) Przyszłość pracy: Prognozy, kompetencje przyszłości, innowacyjne metody zarządzania zespołami – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	26-03-2025	11:30	12:00	00:30
26 z 57 Przerwa obiadowa.	Mateusz Waluś	26-03-2025	12:00	12:30	00:30
27 z 57 (Praktyka) Warsztaty: Identyfikacja wyzwań polityki personalnej – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	26-03-2025	12:30	14:00	01:30
28 z 57 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	26-03-2025	14:00	14:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>29 z 57 (Praktyka)</p> <p>Ćwiczenia: Tworzenie planu działań HR uwzględniającego o bieżące trendy – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu</p>	Mateusz Waluś	26-03-2025	14:15	15:15	01:00
<p>30 z 57 (Praktyka)</p> <p>Debata: Omówienie wpływu globalnych trendów na lokalne strategie HR.</p>	Mateusz Waluś	26-03-2025	15:15	16:00	00:45
<p>31 z 57 (Teoria)</p> <p>Elementy strategii HR dla zrównoważonego rozwoju – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu. – rozmowa na żywo, chat.</p>	Mateusz Waluś	27-03-2025	08:00	09:30	01:30
<p>32 z 57 (Teoria)</p> <p>Wskaźniki efektywności (KPI): Przykłady i wybór mierzalnych wskaźników – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.</p>	Mateusz Waluś	27-03-2025	09:30	10:15	00:45
<p>33 z 57 Przerwa: 15 minut.</p>	Mateusz Waluś	27-03-2025	10:15	10:30	00:15
<p>34 z 57 (Teoria)</p> <p>Planowanie wdrożenia strategii HR – rozmowa na żywo, chat.</p>	Mateusz Waluś	27-03-2025	10:30	11:15	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
35 z 57 (Teoria) Monitorowanie i ewaluacja: Narzędzia, raportowanie, wprowadzanie korekt – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	27-03-2025	11:15	12:00	00:45
36 z 57 Przerwa obiadowa.	Mateusz Waluś	27-03-2025	12:00	12:30	00:30
37 z 57 (Praktyka) Warsztaty: Tworzenie strategii HR dla zrównoważonego rozwoju. – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	27-03-2025	12:30	13:20	00:50
38 z 57 (Praktyka) Ćwiczenia: Definiowanie KPI dla strategii HR. – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	27-03-2025	13:20	14:00	00:40
39 z 57 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	27-03-2025	14:00	14:15	00:15
40 z 57 (Praktyka) Symulacja: Zarządzanie zmianą podczas wdrożenia strategii – rozmowa na żywo, ćwiczenia.	Mateusz Waluś	27-03-2025	14:15	16:00	01:45
41 z 57 (Teoria) Kultura organizacyjna a zrównoważony rozwój – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	28-03-2025	08:00	09:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
42 z 57 (Teoria) Tworzenie kodeksu etycznego – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	28-03-2025	09:30	10:15	00:45
43 z 57 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	28-03-2025	10:15	10:30	00:15
44 z 57 (Teoria) Edukacja etyczna i proekologiczna – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	28-03-2025	10:30	11:15	00:45
45 z 57 (Teoria) Partnerskie relacje HR z interesariuszami. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	28-03-2025	11:15	12:00	00:45
46 z 57 Przerwa obiadowa.	Mateusz Waluś	28-03-2025	12:00	12:30	00:30
47 z 57 (Praktyka) Warsztaty: Opracowanie kodeksu etycznego – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	28-03-2025	12:30	14:00	01:30
48 z 57 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	28-03-2025	14:00	14:15	00:15
49 z 57 (Praktyka) Ćwiczenia: Tworzenie programu edukacyjnego promującego ekologię. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	28-03-2025	14:15	15:15	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
50 z 57 (Praktyka) Debata: Znaczenie kultury organizacyjnej i etyki dla sukcesu strategii HR. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	28-03-2025	15:15	16:00	00:45
51 z 57 (Teoria) Test teoretyczny – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	-	31-03-2025	08:00	08:45	00:45
52 z 57 (Praktyka) Obserwacja w warunkach symulowanych – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	-	31-03-2025	08:45	09:30	00:45
53 z 57 (Praktyka) Debata ustrukturyzowana – rozmowa na żywo, chat.	-	31-03-2025	09:30	10:00	00:30
54 z 57 Przerwa: 15 minut.	-	31-03-2025	10:00	10:15	00:15
55 z 57 (Praktyka) Prezentacja projektu strategii HR – rozmowa na żywo, chat.	-	31-03-2025	10:15	11:00	00:45
56 z 57 (Praktyka) Wywiad ustrukturyzowany – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	-	31-03-2025	11:00	11:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
57 z 57 (Praktyka) Analiza dowodów i deklaracji – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	-	31-03-2025	11:30	12:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	6 380,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	6 380,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Mateusz Waluś

Trener z wieloletnim doświadczeniem w branży kosmetycznej oraz w zarządzaniu biznesem, absolwent Wydziału Prawa w Wyższej Szkole Finansów i Prawa w Bielsku-Białej. W swojej karierze skutecznie łączy doświadczenie zdobyte w sektorze beauty z kompetencjami w zarządzaniu procesami biznesowymi, polityką HR oraz budowaniem strategii rozwoju organizacji. Jest cenionym twórcą autorskich programów szkoleniowych, które wyróżniają się integracją innowacyjnych rozwiązań z praktycznym podejściem. Od 2021 roku, poza szkoleniami w sektorze beauty, koncentruje się na wspieraniu uczestników w rozwijaniu umiejętności monitorowania trendów rynkowych, budowania strategii HR oraz zarządzania środowiskiem pracy. Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) przed datą rozpoczęcia usługi, co potwierdza jego wysokie kwalifikacje w realizacji zajęć o tematyce związanej z kulturą rodzinną, zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz budowaniem strategii organizacyjnych. Jako ekspert w zarządzaniu procesami biznesowymi i HR, koncentruje się na rozwijaniu kompetencji uczestników w zakresie monitorowania trendów rynkowych, projektowania Employee Value Proposition (EVP) oraz wdrażania rozwiązań wspierających kulturę organizacyjną.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik szkolenia "Akademii HR - przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy" otrzymuje dostęp do zestawu materiałów wspierających naukę, które są dostosowane do formy online i umożliwiają efektywne przyswajanie wiedzy oraz przygotowanie do egzaminu końcowego.

Szkolenie online: Całość zajęć odbywa się w formie zdalnej za pomocą platformy e-learningowej Microsoft Teams

1. Materiały wstępne:

- **Plan szkolenia:**
- Szczegółowy harmonogram obejmujący moduły, takie jak analiza potrzeb interesariuszy, projektowanie strategii HR, KPI oraz zielone praktyki w organizacji.
- **Case studies:**
- Przykłady wdrażania strategii HR zorientowanych na zrównoważony rozwój, które będą analizowane podczas warsztatów i ćwiczeń.
- **Instrukcja techniczna:**
- Wytyczne dotyczące korzystania z narzędzi (np. platformy Teams), umożliwiające udział w zajęciach oraz walidacji.

2. Materiały dydaktyczne:

- **Prezentacje multimedialne:**
 - Slajdy z kluczowymi zagadnieniami, takimi jak zasady zrównoważonego rozwoju, analiza potrzeb organizacji i tworzenie wskaźników KPI.
 - Dostępne w formacie PDF po każdej sesji.
- **Podręcznik uczestnika:**
 - Zestaw teorii i przykładów praktycznych związanych z tworzeniem strategii HR.
 - Zawiera pytania refleksyjne oraz narzędzia do przygotowania się do egzaminu.
- **Arkusze ćwiczeń i szablony:**
 - Szablon analizy potrzeb interesariuszy.
 - Formularz do projektowania strategii HR.
 - Arkusz do opracowania wskaźników efektywności (KPI).
- **Bibliografia i dodatkowe źródła:**
 - Lista polecanych publikacji, raportów i artykułów związanych z zrównoważonym rozwojem i HR.

3. Materiały końcowe:

- **Podsumowanie kluczowych zagadnień:**
 - Skrót najważniejszych treści w formie graficznej (mapy myśli, diagramy) podsumowujących każdy moduł.
- **Zestaw pytań egzaminacyjnych:**
 - Przykładowe pytania obejmujące wszystkie efekty uczenia się.
- **Certyfikat ukończenia szkolenia:**
 - Elektroniczny certyfikat potwierdzający udział w szkoleniu i osiągnięcie efektów uczenia się.
- **Dostępność materiałów:**
 - Wszystkie materiały są dostępne w formie cyfrowej i przesyłane uczestnikom e-mailem lub udostępniane na platformie szkoleniowej.

4. Kontakt z organizatorem:

- Organizator zapewnia wsparcie techniczne i merytoryczne przez cały czas trwania szkolenia.
- Możliwość kontaktu z trenerem podczas wyznaczonych godzin konsultacyjnych.

Warunki uczestnictwa

Zgodnie z Regulaminem Projektu:

- Uczestnik musi posiadać co najmniej **80% obecność** podczas realizacji usługi szkoleniowej.
- Uczestnik zobowiązany jest do poddania się walidacji zgodnie z powyższymi zasadami.

Informacje dodatkowe

PODSTAWA ZWOLNIENIA z VAT:

W przypadku, jeśli powyższa usługa rozwojowa jest co najmniej w 70% finansowana ze środków publicznych w myśl § 3 ust. 1 pkt. 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (tekst jednolity Dz.U. z 2023r., poz. 955) to usługa może być zwolniona z naliczenia podatku VAT.

Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia.

Dane dostępne do usługi zostaną przekazane Operatorowi nie później niż dwa dni przed rozpoczęciem szkolenia.

Warunki techniczne

1. Wymagania techniczne:

- Urządzenie: komputer, laptop, tablet lub smartfon z kamerą internetową.
- Stabilne połączenie internetowe: minimalna prędkość 2 Mb/s (zalecana 4 Mb/s).
- Mikrofon oraz zestaw słuchawkowy lub wbudowane głośniki i mikrofon.
- Zainstalowana aplikacja do komunikacji (MS Teams) i przeglądarka PDF (np. Adobe Reader, Foxit Reader), umożliwiające uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów

2. Przygotowanie do szkolenia:

- Uczestnicy na 3 dni przed rozpoczęciem szkolenia otrzymają e-mail z linkiem i szczegółowymi instrukcjami dotyczącymi logowania na platformę.
- Zaleca się wcześniejsze przetestowanie urządzenia i połączenia internetowego.

3. Platforma szkoleniowa:

- Zajęcia odbywają się na wybranej platformie e-learningowej (MS Teams).
- Platforma umożliwia:
 - Prezentację materiałów dydaktycznych (slajdy, filmy instruktażowe).
 - Sesje pytań i odpowiedzi w czasie rzeczywistym (czat, audio).
 - Rejestrację obecności uczestników.

4. Materiały dydaktyczne:

- Materiały szkoleniowe (np. skrypty, prezentacje) udostępniane są w formacie cyfrowym (PDF).
- Uczestnicy mają możliwość ich pobrania i zapoznania się przed oraz podczas zajęć.

5. Zasady udziału w zajęciach:

- Obecność na zajęciach online jest obowiązkowa i monitorowana przez system lub moderatora.
- Uczestnicy muszą mieć włączoną kamerę podczas sesji teoretycznej, aby potwierdzić swoją obecność i zaangażowanie.
- Szkolenie trwa 44 godziny (z przerwami), zgodnie z harmonogramem.

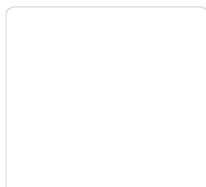
6. Interaktywność:

- Szkolenie zdalne ma charakter interaktywny – uczestnicy mogą zadawać pytania, brać udział w dyskusjach i odpowiadać na pytania weryfikujące zrozumienie materiału.

7. Wsparcie techniczne:

- Instytucja szkoleniowa zapewnia wsparcie techniczne na wypadek problemów z logowaniem, dostępem do platformy lub połączeniem internetowym.
- Przed rozpoczęciem szkolenia uczestnicy mogą skontaktować się z działem technicznym, aby przetestować swoje połączenie i przygotowanie sprzętu.

Kontakt



Weronika Kachel

E-mail wkachelpmu@gmail.com

Telefon (+48) 513 276 200

