



Ernst & Young
spółka z
ograniczoną
odpowiedzialnością
Academy of
Business sp. k.



HR Expert (Akademia HR - Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników , Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy)

Numer usługi 2025/03/20/10940/2638814

6 765,00 PLN brutto
5 500,00 PLN netto
104,08 PLN brutto/h
84,62 PLN netto/h

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 65 h

📅 07.04.2025 do 10.06.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Do udziału w warsztatach zapraszamy: - osoby chcące uzupełnić lub pogłębić swoją wiedzę i umiejętności w różnych obszarach HR - osoby chcące uczyć się od praktyków i ekspertów, którzy na co dzień pełnili/pełnią funkcje HR-owe, a nie tylko o nich opowiadają - osoby przygotowujące się do objęcia nowej roli – HR Business Partnera lub HR Generalist - specjalistów HR w jednym z obszarów, które szukają pomysłu na kierunek dalszego rozwoju w obszarze HR - osoby poszukujące społeczności, która będzie je motywować do dalszego rozwoju i wspierać w trudnych momentach (które stanowią naturalny element pracy w HR).
Minimalna liczba uczestników	8
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	05-04-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna

Liczba godzin usługi	65
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

Szkolenie "HR Expert" przygotowuje uczestników do pełnienia funkcji specjalisty HR w organizacji, poprzez poznanie swoich naturalnych predyspozycji, talentów, mocnych stron, stylu działania, pozwalających wybrać odpowiednią dla siebie ścieżkę rozwoju w HR.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik posługuje się wiedzą w zakresie pełnienia funkcji specjalisty HR w organizacji	• identyfikuje szerszą perspektywę podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi • definiuje wszystkie etapy cyklu życia pracownika • charakteryzuje swoje naturalne predyspozycje, talenty, mocne strony, style działania	Wywiad swobodny Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik pełni funkcję specjalisty HR w organizacji	• projektuje własną ścieżkę rozwoju • kształtuje wizerunek pracodawcy • stosuje sprawdzone metody budowania marki pracodawcy • tworzy kampanię Employer Brandingową • analizuje otoczenie rynkowe i trendy, poszukuje wyróżniki, projektuje atrakcyjny komunikat dla potencjalnych kandydatów • charakteryzuje się nastawieniem na współpracę i współpracuje z innymi specjalistami HR w danej organizacji	Wywiad swobodny
		Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik w sposób zrównoważony zarządza potencjałem pracowników w organizacji	• charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników • buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji, wdrażania nowych pracowników, pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników • kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe	Wywiad swobodny Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik zarządza w organizacji zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy	• identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR/ zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną swojej organizacji • wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów organizacji • inicjuje wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR • kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian	Wywiad swobodny
		Obserwacja w warunkach symulowanych

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

PROGRAM

Moduł I szkolenia w dniu 7.04.2025 r. poprowadzą trenerki: Dorota Wiśniewska oraz Anna Jarzębska,

natomiast w dniu 8.04.2025 r. szkolenie poprowadzą trenerzy: Agata Kowalska i Damian Siekierski.

Moduł I. Ścieżka rozwoju w HR. Rekrutacja i selekcja

Znaczenie rozwoju w HR

- Zawiązanie grupy

- Praktyczne ujęcie roli i modelu HRBP w organizacji
- Kluczowe kompetencje HRBP oraz HR Generalist
- Autoanaliza zasobów i ograniczeń osobowych w oparciu o narzędzia psychometryczne
- Analiza ścieżki kariery i rozwoju, sukcesów i porażek życia zawodowego
- Projektowanie własnej ścieżki rozwoju, w tym definiowanie osobistych celów na program

Rekrutacja i selekcja

- Podstawowe założenia skutecznego procesu rekrutacji i selekcji kandydatów
- Tworzenie opisów stanowiska pracy
- Metody rekrutacji i pozyskiwania kandydatów
- Sprawdzone sposoby na selekcję kandydatów, w tym tajniki dobrej rozmowy rekrutacyjnej
- Candidate Experience – chronologia i wyjątkowe doświadczenie kandydata w trakcie procesu rekrutacji i po złożeniu oferty
- Ewaluacja procesów rekrutacyjnych

Moduł II szkolenia w dniu 24.04.2025 r. w godzinach od 9.00-13.00 szkolenie poprowadzi Przemysław Płachetka, a w godzinach od 13.00-16.30 Aleksandra Jopyk, natomiast w dniu 25.04.2025 r. w godzinach od 9.00-16.30 szkolenie poprowadzi Agnieszka Pielą.

Moduł II. Wynagrodzenia/Onboarding. Employer Branding

Wynagrodzenia i świadczenia

- Wynagrodzenia i świadczenia jako element polityki personalnej
- Rodzaje strategii płacowych w organizacji
- Podstawy konstrukcji wynagrodzeń, dobre praktyki
- Główne błędy i pułapki w systemie wynagrodzeń
- Badania i analizy płac a określanie poziomu atrakcyjności i adekwatności stosowanej w firmie strategii płacowej do potrzeb organizacji oraz rynku

Skuteczne wdrożenie nowego pracownika (onboarding)

- Wdrożenie nowych pracowników jako element strategii firmy i polityki HR
- Budowanie programów wdrożeniowych dopasowanych do odbiorców i kultury organizacyjnej
- Trendy rynkowe, narzędzia i dobre praktyki
- Programy Buddy w organizacji
- "Induction" vs. "On-Boarding"
- Rozmowa wdrożeniowa w praktyce
- Ewaluacja programów wdrożeniowych

Employer Branding czyli kształtowanie wizerunku pracodawcy

- Wpływ wizerunku firmy na pozyskiwanie odpowiednich kandydatów
- Sprawdzone metody budowania marki pracodawcy
- Tworzenie kampanii Employer Brandingowych samodzielnie i we współpracy z podmiotami zewnętrznymi
- Analiza otoczenia rynkowego i trendów, poszukiwanie wyróżników, projektowanie atrakcyjnego komunikatu dla potencjalnych kandydatów
- Nawiązywanie współpracy z partnerami i budowanie relacji z mediami
- Komunikacja i współdziałanie z działem rekrutacji
- Ewaluacja i mierzenie skuteczności kampanii oraz pozostałych działań EB

Moduł III szkolenia w dniu 19.05.2025 r. poprowadzą trenerki: Dorota Wiśniewska oraz Anna Jarzębska, natomiast w dniu 20.05.2025 r. - Marcin Zarębski

Moduł III. Rozwój w HR. Zakończenie współpracy

Rozwój

- Odpowiedzialność za rozwój pracowników w organizacji (z perspektywy: HR, menedżera, zarządu, pracownika)
- Proces rozwojowy i projektowanie rozwiązań rozwojowych w praktyce
- Metody rzetelnej analizy i diagnozy potrzeb rozwojowych
- Narzędzia i metody rozwoju w organizacji
- Indywidualne plany rozwojowe
- Ewaluacja programów rozwojowych

Zakończenie współpracy

- Proces rozstania się z pracownikiem krok po kroku
- Przygotowanie i wsparcie stron w procesie zwolnienia, mapa interesariuszy procesu
- Konstrukcja porozumienia i wypowiedzenia, podstawowe elementy prawne
- Przygotowanie i przeprowadzenie rozmowy zwalniającej pracownika – analiza elementów od strony prawnej, organizacyjnej, emocjonalnej z perspektywy: HR, menedżera, pracownika
- Finalizacja procesu zwolnienia, formy wsparcia dla zwalnianego pracownika

Moduł IV szkolenia w dniu 9.06.2025 r. poprowadzi trenerka: Aleksandra Jopyk, natomiast w dniu 10.06.2025 r. - Tomasz Bagiński.

Moduł IV. Zatrzymanie pracowników. Praktyka biznesowa

Zatrzymanie pracowników

- Poziom retencji w organizacji, wpływ specyfiki branży na analizę danych
- Przyczyny odejść pracowników i niskiego poziomu zaangażowania w pracę
- Metody i narzędzia do analizy sytuacji potencjalnego odejścia pracownika z jego menedżerem
- Metody zatrzymania pracowników, prowadzenie rozmów i budowanie planów awaryjnych
- Narzędzia badające i monitorujące poziom zaangażowania, podejmowanie działań naprawczych
- Przykłady budowania wartościowych relacji z byłymi pracownikami

Praktyka biznesowa

- Synteza zdobytej wiedzy i umiejętności, autoanaliza rozwoju w ramach programu
- Czynniki wpływające na biznesową użyteczność i skuteczność w roli HRBP oraz HR Generalist
- Praca z wynikami badań ewaluacyjnych, wybranymi wskaźnikami i miernikami poszczególnych procesów HR, metody rzetelnego wnioskowania i prezentacji danych
- Systemowe a projektowe spojrzenie na HR. Narzędzia myślowe usprawniające komunikację z kadrą menedżerską.

Szkolenie prowadzi do nabycia kompetencji Menedżera HR:

- **Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników**

- **Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy**

Czas trwania szkolenia:

Szkolenie trwa **65 godzin dydaktycznych** (tj. 45 minut). Podana ilość godzin szkolenia nie zawiera czasu przerw.

Walidacja:

W trakcie szkolenia przeprowadzana będzie walidacja w formie wywiadu swobodnego oraz obserwacji w warunkach symulowanych.

Osoba walidująca, waliduje usługę w formie zdalnej, po jej zakończeniu, w oparciu o checklistę od trenera prowadzącego usługę, a następnie potwierdza osiągnięcie efektów kształcenia swoim podpisem na zaświadczeniu o zakończeniu udziału w usłudze rozwojowej.

W harmonogramie szkolenia, został wskazany przybliżony czas przeprowadzenia walidacji usługi rozwojowej.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 57

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 57 Ścieżka rozwoju w HR cz.1	Dorota Wiśniewska	07-04-2025	09:00	11:00	02:00
2 z 57 Przerwa	Dorota Wiśniewska	07-04-2025	11:00	11:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 57 Ścieżka rozwoju w HR cz.2	Dorota Wiśniewska	07-04-2025	11:15	13:00	01:45
4 z 57 Przerwa	Dorota Wiśniewska	07-04-2025	13:00	14:00	01:00
5 z 57 Znaczenie rozwoju w HR cz.1	Dorota Wiśniewska	07-04-2025	14:00	15:00	01:00
6 z 57 Przerwa	Dorota Wiśniewska	07-04-2025	15:00	15:15	00:15
7 z 57 Znaczenie rozwoju w HR cz.2	Dorota Wiśniewska	07-04-2025	15:15	16:30	01:15
8 z 57 Rekrutacja i rozwój cz.1	Agata Kowalska	08-04-2025	09:00	11:00	02:00
9 z 57 Przerwa	Agata Kowalska	08-04-2025	11:00	11:15	00:15
10 z 57 Rekrutacja i rozwój cz.2	Agata Kowalska	08-04-2025	11:15	13:00	01:45
11 z 57 Przerwa	Agata Kowalska	08-04-2025	13:00	14:00	01:00
12 z 57 Rekrutacja i selekcja cz.1	Agata Kowalska	08-04-2025	14:00	15:00	01:00
13 z 57 Przerwa	Agata Kowalska	08-04-2025	15:00	15:15	00:15
14 z 57 Rekrutacja i selekcja c.2	Agata Kowalska	08-04-2025	15:15	16:30	01:15
15 z 57 Wynagrodzenia i świadczenia cz.1	Przemysław Płachetka	24-04-2025	09:00	11:00	02:00
16 z 57 Przerwa	Przemysław Płachetka	24-04-2025	11:00	11:15	00:15
17 z 57 Wynagrodzenia i świadczenia cz.2	Przemysław Płachetka	24-04-2025	11:15	13:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 57 Przerwa	Aleksandra Jopyk	24-04-2025	13:00	14:00	01:00
19 z 57 Skuteczne wdrożenie nowego pracownika (onboarding) cz.1	Aleksandra Jopyk	24-04-2025	14:00	15:00	01:00
20 z 57 Przerwa	Aleksandra Jopyk	24-04-2025	15:00	15:15	00:15
21 z 57 Skuteczne wdrożenie nowego pracownika (onboarding) cz.2	Aleksandra Jopyk	24-04-2025	15:15	16:30	01:15
22 z 57 Employer Branding czyli kształtowanie wizerunku pracodawcy cz.1	Agnieszka Piela	25-04-2025	09:00	11:00	02:00
23 z 57 Przerwa	Agnieszka Piela	25-04-2025	11:00	11:15	00:15
24 z 57 Employer Branding czyli kształtowanie wizerunku pracodawcy cz.2	Agnieszka Piela	25-04-2025	11:15	13:00	01:45
25 z 57 Przerwa	Agnieszka Piela	25-04-2025	13:00	14:00	01:00
26 z 57 Employer Branding czyli kształtowanie wizerunku pracodawcy cz.3	Agnieszka Piela	25-04-2025	14:00	15:00	01:00
27 z 57 Przerwa	Agnieszka Piela	25-04-2025	15:00	15:15	00:15
28 z 57 Employer Branding czyli kształtowanie wizerunku pracodawcy cz.4	Agnieszka Piela	25-04-2025	15:15	16:30	01:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
29 z 57 Zakończenie współpracy cz.1	Dorota Wiśniewska	19-05-2025	09:00	11:00	02:00
30 z 57 Przerwa	Dorota Wiśniewska	19-05-2025	11:00	11:15	00:15
31 z 57 Zakończenie współpracy cz.2	Dorota Wiśniewska	19-05-2025	11:15	13:00	01:45
32 z 57 Przerwa	Dorota Wiśniewska	19-05-2025	13:00	14:00	01:00
33 z 57 Rozwój cz.1	Dorota Wiśniewska	19-05-2025	14:00	15:00	01:00
34 z 57 Przerwa	Dorota Wiśniewska	19-05-2025	15:00	15:15	00:15
35 z 57 Rozwój cz.2	Dorota Wiśniewska	19-05-2025	15:15	16:30	01:15
36 z 57 Zakończenie współpracy cz.1	Marcin Zarębski	20-05-2025	09:00	11:00	02:00
37 z 57 Przerwa	Marcin Zarębski	20-05-2025	11:00	11:15	00:15
38 z 57 Zakończenie współpracy cz.2	Marcin Zarębski	20-05-2025	11:15	13:00	01:45
39 z 57 Przerwa	Marcin Zarębski	20-05-2025	13:00	14:00	01:00
40 z 57 Zakończenie współpracy cz. 3	Marcin Zarębski	20-05-2025	14:00	15:00	01:00
41 z 57 Przerwa	Marcin Zarębski	20-05-2025	15:00	15:15	00:15
42 z 57 Zakończenie współpracy cz.4	Marcin Zarębski	20-05-2025	15:15	16:30	01:15
43 z 57 Zatrzymanie pracowników. Praktyka biznesowa cz.1	Aleksandra Jopyk	09-06-2025	09:00	11:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
44 z 57 Przerwa	Aleksandra Jopyk	09-06-2025	11:00	11:15	00:15
45 z 57 Zatrzymanie pracowników. Praktyka biznesowa cz.2	Aleksandra Jopyk	09-06-2025	11:15	13:00	01:45
46 z 57 Przerwa	Aleksandra Jopyk	09-06-2025	13:00	14:00	01:00
47 z 57 Zatrzymanie pracowników cz.1	Aleksandra Jopyk	09-06-2025	14:00	15:00	01:00
48 z 57 Przerwa	Aleksandra Jopyk	09-06-2025	15:00	15:15	00:15
49 z 57 Zatrzymanie pracowników cz.2	Aleksandra Jopyk	09-06-2025	15:15	16:30	01:15
50 z 57 Praktyka biznesowa cz. 1	Tomasz Bagiński	10-06-2025	09:00	11:00	02:00
51 z 57 Przerwa	Tomasz Bagiński	10-06-2025	11:00	11:15	00:15
52 z 57 Praktyka biznesowa cz.2	Tomasz Bagiński	10-06-2025	11:15	13:00	01:45
53 z 57 Przerwa	Tomasz Bagiński	10-06-2025	13:00	14:00	01:00
54 z 57 Praktyka biznesowa cz.3	Tomasz Bagiński	10-06-2025	14:00	15:00	01:00
55 z 57 Przerwa	Tomasz Bagiński	10-06-2025	15:00	15:15	00:15
56 z 57 Praktyka biznesowa cz.4	Tomasz Bagiński	10-06-2025	15:15	16:30	01:15
57 z 57 Walidacja usługi	Tomasz Bagiński	10-06-2025	16:30	17:15	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	6 765,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 500,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	104,08 PLN
Koszt osobogodziny netto	84,62 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 9



1 z 9

Agnieszka Piel

Agnieszka posiada ponad 20 letnie doświadczenie w zakresie zasobów ludzkich. Koncentruje się na strategii HR, doradztwie HRM, zarządzaniu wydajnością, rozwoju ludzi, EB i rekrutacji.

INSEAD

Certificate, Leadership Transition Program

lut 2023 – maj 2023

OPP (Oxford Psychological Press)

MBTI accreditation

2007 – 2007

Aktywności i stowarzyszenia: MBTI accreditation (Myers-Briggs Type Indicator - the world's leading questionnaire for measuring personality type).

School of Business Trainers - Moderator

Business Trainer

2001 – 2002

The University of Wrocław

Master's degree, Psychology

1995 – 2002



2 z 9

Agata Kowalska

HR Business Partner z 15letnim doświadczeniem w dużych korporacjach międzynarodowych.

Wykształcenie wyższe z zakresu HR zdobyła zarówno w Polsce (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie) jak i w UK (University of South Wales).

Na swojej drodze zawodowej przeszła przez procesy M&A wspierając jako HR'owiec transformację i

zmiany organizacyjne. Pracowała zarówno po stronie biznesu jak i działu HR, dzięki czemu świetnie rozumie perspektywy różnych interesariuszy.

Jej konikiem zawodowym jest rekrutacja z silnym nastawieniem na budowanie jakościowego Candidate Experience. W Demant udało jej się znacząco poprawić NPS kandydatów poprzez usprawnianie procesów oraz budowanie kultury partnerstwa w rekrutacji.

Prywatnie miłośniczka wszelkiego rękodzieła w tym malarstwa abstrakcyjnego. Kreatywna dusza lubiąca pozytywną energię i własny ogród.



3 z 9

Przemysław Płachetka

Przemysław jest absolwentem Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie - kierunku Ekonomia. Ukończył również 2 letni program menedżerski w London Business School.

Przemysław posiada 15 letnie doświadczenie w obszarze HR zarówno w roli konsultanta jak i menedżera na różnych szczeblach organizacyjnych. Pełniąc rolę Dyrektora HR w Polpharmie, odpowiadał m.in. za konsolidację funkcji i polityk HR w 5 jednostkach biznesowych Polpharmy w Polsce. Przemysław pełnił również rolę Menedżera ds. Wynagrodzeń i Świadczeń w PwC Polska odpowiadając za całościową politykę wynagradzania jak i usprawnienie procesów kadrowych. W swojej karierze zawodowej pełnił również rolę Konsultanta i Lidera Praktyki Wynagrodzeń w Hewitt Associates gdzie odpowiadał za prowadzenie i nadzór projektów w Polsce jak i zagranicą. Był odpowiedzialny za realizację projektów związanych z kompleksowym wdrażaniem systemów wynagrodzeń, w tym systemów premiowych opartych na zarządzaniu przez cele. Czynnie wspierał organizacje w relacjach z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi głównie w obszarze negocjacji układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagrodzeń. Pracował dla wielu firm z branży FMCG, sprzedaży detalicznej, bankowej, logistycznej i chemicznej.



4 z 9

Dorota Wiśniewska

Trenerka i konsultantka EY Academy of Business od 2000 r. Absolwentka Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego.

Od 1994 zaangażowana w realizację różnorodnych projektów szkoleniowo-doradczych z zakresu HRM.

Jest ekspertem w dziedzinie szkoleń dla kadry menedżerskiej. Jest także certyfikowaną absolwentką szkoły trenerów przy Polskim Towarzystwie Psychologicznym – jednej z najlepszych szkół trenerów w Polsce oraz certyfikowanym coachem Points of You.

Dorota posiada duże doświadczenie zawodowe, o czym świadczą przykłady instytucji i firm, z którymi miała okazję współpracować: Ministerstwo Sprawiedliwości, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, OHP, Stowarzyszenie Przedsiębiorczości w Nieruchomościach, ARM S.A.

Jest wykładowcą następujących przedmiotów: „Propedeutyka stażu zawodowego”, „Nauczyciel superwizorem praktykującego studenta”, „Rozwijanie asertywności i Inteligencji emocjonalnej”, „Sztuka porozumiewania się”. Zajęcia prowadzi w Akademii Pedagogiki Specjalnej, Akademii Szybkiej Nauki oraz Uniwersytecie Dzieci.

Posiada wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z zakresu rozwiązywania konfliktów, komunikacji, treningu asertywności, przywództwa, motywowania i dyscyplinowania pracowników oraz zarządzania zespołem.



5 z 9

Aleksandra Jopyk

Współpracuje z EY Academy of Business od 2018 roku, wcześniej związana z EY Polska.

Z wykształcenia psycholog. Przez 16 lat pracowała jako menedżer wyższego szczebla, głównie w obszarze HR.

Dziesięć lat spędziła w firmach świadczących usługi profesjonalne, wspierając pracowników jako coach, trener, wewnętrzny konsultant oraz lider zorientowany na ludzi. Prowadzi szkolenia z szeroko

rozumianych umiejętności osobistych, przede wszystkim z komunikacji, przywództwa i umiejętności menedżerskich. Jako doświadczony coach i mentor, prowadzi również szkolenia w zakresie coachingu i mentoringu. Skupia się na możliwości praktycznego zastosowania wiedzy i umiejętności zdobytych podczas szkolenia. Z pasją wspiera rozwój jednostek, zespołów i organizacji. Jest zwolenniczką prostych rozwiązań, naturalnego i otwartego stylu w relacjach międzyludzkich, a przy tym nieuleczalną optymistką.



6 z 9

Marcin Zarębski

Marcin Zarębski - manager z ponad 20 letnim doświadczeniem w międzynarodowych organizacjach. Zajmował kluczowe stanowiska z zakresu HR w Edenred, Dentsu, Samsungu, Ernst & Young, Rohto Mentholatum i Shell. Specjalizuje się w zarządzaniu zmianą w HR, posiada doświadczenie w pracy ze związkami zawodowymi. Zarządzał rozproszonymi zespołami w Europie i Ameryce Północnej. Marcin ukończył:

- zarządzanie zasobami ludzkimi na Akademii im. L. Koźmińskiego (MA),
- Business Administration w Haas School of Business w Berkeley (BA),
- studia podyplomowe na SWPS z zakresu oceny i rozwoju pracownika oraz
- studia podyplomowe prawa pracy na Uniwersytet Warszawskim.

Prywatnie pasjonat podróży (zwłaszcza południowa Afryka), fotografii lotniczej, nowych technologii.



7 z 9

Tomasz Bagiński

Tomasz jest wieloletnim praktykiem zarządzania – właścicielem wydawnictwa. Swoją pierwszą firmę założył w 1998 roku.

Doświadczony trener, konsultant, mediator, autor modelu rozmów 1na1 oraz książki „Praktyczny podręcznik, o tym jak prowadzić rozmowy 1na1”.

Absolwent Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego. Certyfikowany konsultant Extended Disc (basic, advanced) – profesjonalnego narzędzia diagnozującego organizację, zespoły oraz indywidualny potencjał pracowników.

Jedyny trener w Polsce, który ukończył 3 treningi FP (Facilitator Practice) Dominica Bartera – twórcy metody Kręgów Naprawczych (Restorative Circles).

W swojej codziennej pracy wykorzystuje zarówno komercyjne narzędzia diagnostyczne, jak i testy psychologiczne. Jest aktywnym mediatorem działającym według metody Nonviolent Communication (Porozumienie bez Przemocy), którą łączy z metodą Sprawiedliwości Naprawczej Dominica Bartera (Restorative Justice).

Poprzez prowadzone szkolenia i warsztaty pomaga klientom realizować ich cele i zamierzenia, łącząc to, co ludzkie, z efektywnością i skutecznością potrzebną w świecie organizacji biznesowych. Specjalizuje się w kompetencjach kierowniczych (zarządzanie zespołem, zarządzanie zmianami, zarządzanie konfliktami, efektywność osobista, motywowanie), komunikacji oraz zarządzaniu projektami. Kompleksowo wspiera organizacje, zespoły, a także pracuje indywidualnie z kadrami zarządzającymi.

Tomasz posiada ponad 5 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń.



8 z 9

Anna Jarzębska

Anna ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie SWPS - kierunek Psychologia społeczna.

Psycholog społeczny, mentorka, doradca zawodowy, ex rekruterka i managerka HR Ex HR'owiec ze specjalizacją rozwój/rekrutacja/dobrostan, z doświadczeniem w branżach FMCG/chemicznej, bankowej i farmaceutycznej, w Polsce i w Niemczech. Zarządzająca programami mentoringowymi i cross mentoringowymi, wspierająca HR, mentorów i mentee, liderki i liderów w procesach osiągania ich celów rozwojowych. Od 2018 r. wykładowca, obecnie w ramach SGH i EY Academy of Business,

wcześniej (2018 – 2020) na Uniwersytecie SWPS. Od 2021 roku prowadząca procesy outplacementowe dla byłych pracowników firm, łączące zarówno wsparcie mentalne, jak i merytoryczne w procesie odnalezienia swojego zawodowego sensu i satysfakcji na nowo. Od 2020 r. jako mentorka kariery i sparring partnerka w procesach rozwoju, wspiera: • klientów indywidualnych w poszukiwaniu sensu i radości w ich życiu zawodowym, • organizacje we wdrożeniach programów mentoringowych i/lub programach aktywizujących karierę, oraz wellbeingowych.



9 z 9

Damian Sierkierski

Damian ma 15-letnie doświadczenie zawodowe w obszarze HR i sales. Zaczynał swoją karierę jako handlowiec w sektorze ubezpieczeń, telekomunikacji oraz rozwiązań finansowych, gdzie pracował przez pierwsze pięć lat.

W ciągu ostatniej dekady skoncentrował się na branży IT, aktywnie pozyskując klientów i kandydatów. W tym czasie z powodzeniem zakończył ponad 150 procesów rekrutacyjnych, obejmujących różnorodne role – od specjalistów po menedżerów działów sprzedaży i IT. Posiada również cenne doświadczenie zdobyte podczas trzech lat pracy po stronie klienta, co pozwoliło mu lepiej zrozumieć procesy HR oraz wyzwania, z jakimi borykają się zarówno pracodawcy, jak i kandydaci.

Charakteryzuje się niezawodnością zarówno dla kandydatów, jak i klientów. Działa w sposób przejrzysty i proaktywny, koncentrując się na oczekiwaniach obu stron, aby osiągnąć sukces w procesie rekrutacyjnym. Posiada profil INFJ według MBTI oraz tytuł "Deal Maker" w Talents Dynamics.

Prywatnie jest szczęśliwym mężem, ojcem trójki fantastycznych dzieci oraz zapalonym fanem NBA.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

- Każdy z uczestników szkolenia otrzyma komplet materiałów szkoleniowych w formie skryptu.

Informacje dodatkowe

Harmonogram godzinowy szkolenia każdorazowo dostosowywany jest do grupy szkoleniowej.

Godziny realizacji poszczególnych modułów szkolenia mogą ulec zmianie.

Adres

al. Armii Ludowej 26

00-609 Warszawa

woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe
- W budynku znajduje się: parking dla rowerów, poczta, restauracja, firma kurierska, kiosk.

Kontakt



Viktoriya Karpenko

E-mail viktoriya.karpenko@pl.ey.com

Telefon (+48) 572 002 607