



BSMA Edukacja
Spółka z
ograniczoną
odpowiedzialnością



Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Numer usługi 2025/03/25/116760/2648284

📍 Jachranka / mieszana (stacjonarna połączona z usługą
zdalną w czasie rzeczywistym)

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 21 h

📅 02.06.2025 do 30.06.2025

3 360,00 PLN brutto

3 360,00 PLN netto

160,00 PLN brutto/h

160,00 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	Szkolenie skierowane jest do zespołów HR, pracowników przedsiębiorstw odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzania zasobami ludzkimi oraz menedżerów lub kandydatów na menadżerów.
Minimalna liczba uczestników	10
Maksymalna liczba uczestników	23
Data zakończenia rekrutacji	01-06-2025
Forma prowadzenia usługi	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Liczba godzin usługi	21
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

Celem szkolenia jest podniesienie w okresie 02.06.2025r. - 30.06.2025 r. kompetencji 100% uczestników szkolenia z zakresu tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”, wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy i aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.

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>	<ul style="list-style-type: none">- Opracowuje najważniejsze założenia zrównoważonego rozwoju, uwzględniając konkretne działania oraz cele, które można zastosować w firmie.- Przygotowuje dokumentację polityki personalnej uwzględniającej aspekty zrównoważonego rozwoju, w tym np. programy szkoleniowe, zachęty do działań proekologicznych, czy zrównoważone praktyki zatrudnienia.- Ocenia efektywność wprowadzonych działań związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz polityką personalną poprzez monitorowanie wskaźników i opinie pracowników.	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Analizuje potrzeby rozwojowe organizacji, uwzględniając różnorodność obszarów wymagających poprawy lub rozwoju.- Opracowuje strategię HR, która w sposób jasny i spójny określa działania ukierunkowane na różnorodny rozwój pracowników oraz cele z nimi związane.- Przygotowuje plany rozwoju personalnego, które uwzględniają zróżnicowane potrzeby pracowników, takie jak szkolenia, mentoring, czy programy rozwoju kariery.	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identyfikuje główne wyzwania polityki personalnej związane z założeniami "zielonej gospodarki", takich jak redukcja emisji, efektywne wykorzystanie zasobów czy ochrona środowiska naturalnego. - Opracowuje strategii polityki personalnej, która uwzględnia te wyzwania oraz określa konkretne działania mające na celu ich adresowanie. - Wprowadza do polityki personalnej zasady zrównoważonego rozwoju i ekologicznego podejścia, tj. promowanie mobilności zrównoważonej, redukcja zużycia energii w miejscu pracy czy wspieranie pracowników w podejmowaniu działań proekologicznych. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analizuje aktualną sytuację na rynku pracy i identyfikuje kluczowe trendy, tj. takich jak zmiany demograficzne, technologiczne innowacje, czy wzrost znaczenia zdalnej pracy. - Wdraża nowoczesne narzędzia rekrutacyjne, tj. sztuczna inteligencja czy analiza big data, które pomagają w szybkim i trafnym pozyskiwaniu najlepszych kandydatów. - Opracowuje elastyczne modele zatrudnienia, które odpowiadają na potrzeby zmieniającego się rynku pracy, np. poprzez oferowanie pracy zdalnej, umów o pracę na czas określony, czy elastyczne godziny pracy. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>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. Włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zbiera dane dotyczące potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR, obejmujących zarządzanie kadrami, menedżerów, pracowników oraz przedstawicieli różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych. - Analizuje pozyskane dane w celu identyfikacji głównych potrzeb i oczekiwań różnych grup interesariuszy dotyczących procesów HR. - Opracowuje propozycje rozwiązań polityki personalnej, które odpowiadają na zidentyfikowane potrzeby i oczekiwania różnych grup interesariuszy oraz uwzględniają zróżnicowane perspektywy i wartości. 	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.</p>	<p>- Analizuje dane z badań satysfakcji w celu zidentyfikowania obszarów, w których pracownicy wykazują najwyższy i najniższy poziom satysfakcji, ze szczególnym uwzględnieniem działań związanych z zrównoważonym rozwojem.</p> <p>- Opracowuje wnioski i rekomendacje wynikające z analizy badań satysfakcji oraz wdraża nowe rozwiązania, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników z programów i procesów HR, szczególnie pod kątem zrównoważonego rozwoju.</p>	<p>Test teoretyczny</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 walidacji.

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

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie funkcji pomiędzy procesem kształcenia a walidacją - Dostawca Usługi zapewnia inną osobę do przeprowadzenia walidacji niż do procesu kształcenia.

Program

Liczba godzin kursu – 21

Godzina szkolenia odpowiada 60 minutowej godzinie lekcyjnej. W trakcie trwania jednego dnia szkoleniowego, uwzględnione zostały dwie 15-sto minutowe przerwy, każda po skończonych dwóch jednostkach lekcyjnych. Czas przerwy nie wlicza się do realizowanych w danym dniu godzin dydaktycznych. Czas przeznaczony na walidację efektów uczenia się nie wlicza się w czas realizacji szkolenia.

Moduł I (7 godzin)

1. Wprowadzenie do tematyki szkolenia, omówienie głównych celów szkolenia (2 godziny):

- Przedstawienie głównych zmian społecznych i gospodarczych.
- Analiza powiązań między zmianami społecznymi, gospodarczymi a zarządzaniem kapitałem ludzkim.

2. Wpływ zmian w otoczeniu firmy na procesy zarządzania kapitałem ludzkim (2 godziny):

- Analiza i interpretacja danych dotyczących zmian społecznych i gospodarczych.
- Ocena wpływu na zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji.

3. Nowe trendy w HR i ich wpływ na organizację (3 godziny):

- Charakterystyka nowych trendów.
- Identyfikacja najczęstszych działań i programów HR w branży.
- Analiza potencjalnych skutków obserwowanych zmian dla organizacji.
- Ocena korzyści, ograniczeń i zagrożeń związanych z wdrożeniem nowych działań i programów.

Moduł II (7 godzin)

1. Wykorzystanie dobrych praktyk HR (2 godziny):

- Diagnoza dobrych praktyk stosowanych w innych organizacjach
- Identyfikacja głównych czynników sukcesu
- Planowanie wdrożeń opartych na dobrych praktykach HR
- Określenie celów i oczekiwań
- Strategie wdrożenia oparte na analizie dobrych praktyk

2. Innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej (2 godziny):

- Ocena stopnia innowacyjności
- Identyfikacja potrzeb różnych grup pracowników i analiza wpływu zaproponowanych rozwiązań na organizację
- Wsparcie w budowaniu nowych postaw i zachowań (komunikacja z pracownikami, wsparcie rozwoju umiejętności i kompetencji)

3. Gotowość organizacji i pracowników do zmian (3 godziny):

- Diagnozowanie potrzeb i gotowości do zmian
- Analiza kultury organizacyjnej
- Ocena zaangażowania pracowników i gotowości do zmian
- Eliminacja oporu przed zmianami
- Identyfikacja źródeł oporu
- Komunikacja i edukacja pracowników

Moduł III (7 godzin)

1. Dostosowanie działań do potrzeb różnych grup interesariuszy (2 godziny):

- Identyfikacja potrzeb, obaw i oczekiwań różnych grup osób powiązanych ze zmianą
- Dialog z interesariuszami – metody i techniki
- Analiza wpływu zmian na pracowników
- Objaśnianie działań związanych z nowymi rozwiązaniami HR
- Dostosowanie rodzaju i drogi przekazu do różnych grup interesariuszy

2. Kreowanie pozytywnego nastawienia do zmian (2 godziny):

- Angażowanie w zmiany
- Aktywny udział w procesach zmian
- Promowanie pozytywnego nastawienia
- Wsparcie i mentoring w procesie budowania postaw zmianowych
- Komunikacja i motywacja pracowników
- Dostarczanie wsparcia i narzędzi do adaptacji zmian w przedsiębiorstwie

3. Inicjowanie i wdrażanie zmian z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań HR (2 godziny):

- Identyfikacja innowacyjnych rozwiązań HR
- Wybór odpowiednich rozwiązań dla organizacji
- Angażowanie pracowników w proces wdrożenia
- Zarządzanie zmianami (identyfikacja potencjalnego ryzyka, zarządzanie procesami zmian)

4. Podsumowanie szkolenia (1 godzina)

- Podsumowanie przebiegu szkolenia i omówienie najważniejszych wniosków
- Refleksja uczestników nad zdobytą wiedzą i umiejętnościami w połączeniu z wyznaczeniem indywidualnych celów i planów działania na przyszłość

5. Walidacja efektów uczenia się (0,5 godziny)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

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

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 360,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 360,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	160,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	160,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Małgorzata Pelczar

Menedżer z ponad 10-letnim doświadczeniem w branży szkoleniowo-doradczej. Ekspert z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i komunikacji w organizacji. Absolwentka Uniwersytetu Jagiellońskiego, Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie oraz licznych akredytowanych programów rozwojowych. Posiada uprawnienia pedagogiczne oraz certyfikat doradcy coachingu zespołowego "Action Learning".

Umiejętności menedżerskie - m.in. kierowanie zespołem, przywództwo, prowadzenie rozmów okresowych, zarządzanie coachingowe, delegowanie i rozliczanie zadań, motywowanie, rozwiązywanie konfliktów i negocjacje, wspieranie komunikacji w zespole; zarządzanie pokoleniami X, Y, Z, zarządzanie zmianą. Efektywność osobista - m.in. skuteczna komunikacja, sprzedaż i profesjonalna obsługa klienta, zarządzanie czasem i zmianą, twórcze i kreatywne rozwiązywanie

problemów, prezentacja i wystąpienia publiczne, przeciwdziałanie stresowi i asertywność, innowacyjne umiejętności dydaktyczne: learning by doing. Szkolenia integracyjne (team building). Szkolenia Design Thinking Szkolenia Insights Discovery

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają niezbędne materiały szkoleniowe, które będą obejmowały swoim zakresem poruszane w trakcie szkolenia zagadnienia (prezentacje szkoleniowe).

Informacje dodatkowe

Prowadzone w trakcie szkolenia zajęcia realizowane są metodami interaktywnymi i aktywizującymi, dzięki czemu Uczestnicy uczą się poprzez doświadczenie oraz mają możliwość ćwiczenia swoich umiejętności. Warunkiem ukończenia szkolenia jest frekwencja uczestnika na poziomie nie mniejszym niż 80%. Potwierdzeniem nabycia kompetencji przez uczestnika jest końcowy test weryfikujący nabyte w trakcie szkolenia efekty uczenia się. Warunkiem pozytywnego zdania testu jest uzyskanie min. 70% punktów. Uczestnicy, którzy pozytywnie zdadzą egzamin, a ich frekwencja wyniesie m.in. 80% otrzymają certyfikat potwierdzający nabyte kompetencje, wystawiony przez organizatora szkolenia.

Potwierdzeniem udziału w szkoleniu jest imienna lista obecności, podpisywana przez uczestników każdego dnia szkolenia.

W przypadku udziału osób z niepełnosprawnością w usłudze, zostaną podjęte odpowiednie działania w celu dostosowania usługi do ich indywidualnych potrzeb i zapewnienia pełnego dostępu oraz komfortu uczestnictwa

Warunki techniczne

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.

Adres

Jachranka 77

05-140 Jachranka

woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Bohdan Nowicki

E-mail bohdannowicki@gmail.com

Telefon (+48) 694 316 886