



SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ



Szkolenie Akademia HR : Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Numer usługi 2025/04/18/141117/2698578

📍 Katowice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 12.06.2025 do 13.06.2025

2 900,00 PLN brutto

2 900,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 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	Grupę docelową usługi stanowią: • zespoły HR, • pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi • menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	11-06-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”. Wdrażanie rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywne włączenie 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
Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.	Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju	Test teoretyczny
	Przekłada założenia zrównoważonego rozwoju na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.	Test teoretyczny
Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji	Test teoretyczny
	Przekłada potrzeby rozwojowe organizacji na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Test teoretyczny
Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.	Wymienia wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.	Test teoretyczny
Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Opisuje aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy	Test teoretyczny
	Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Test teoretyczny
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.	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.	Test teoretyczny
	Włącza różne grupy interesariuszy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania. Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju.	Test teoretyczny
	Wdraża wnioski z badań satysfakcji kształtując nowe rozwiązania.	Test teoretyczny
	Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	Test teoretyczny
Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.	Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki.	Test teoretyczny
	Dostosowuje strategię HR do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.	Test teoretyczny
Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.	Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR	Test teoretyczny
	Pozyskuje wsparcie dla planowanych do wdrożenia procesów HR wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.	Test teoretyczny
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.	Opracowuje rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników	Test teoretyczny
	Wprowadza w życie rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników	Test teoretyczny
Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.	Opracowuje założenia firmowego kodeksu etycznego, formułującego wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.	Test teoretyczny
Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.	Inicjuje powstanie i utrzymanie partnerskich relacji między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	Opisuje i szerzy w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	Test teoretyczny
Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Opisuje i szerzy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Dokument potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji tzn. osoba prowadząca usługę, nie dokonuje weryfikacji efektów uczenia się uczestników usługi.

Program

Usługa przygotowuje do tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”. Wdrażanie rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

Grupę docelową usługi stanowią:

- zespoły HR,
- pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi
- menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Program:

1. Doskonalenie procesów HR dla efektywności organizacyjnej:

- Nowe trendy kształtowania polityki personalnej w organizacji.
- Analiza procesu HR i ich wykorzystanie w kreowaniu polityki personalnej.

2. Czym jest potencjał w organizacji?

- Korzyści znajomości potencjału zasobów ludzkich w kontekście realizacji celów strategicznych.
- Wpływ potencjału jednostki na budowanie efektywnego, różnorodnego zespołu.
- Etapy rozwoju kompetencji pracownika a zachowania menedżera/eksperta.

3. Zarządzanie potencjałem pracowników:

- Kompetencje przyszłości w kontekście potrzeb strategicznych rozwoju organizacji.
- Rola komunikacji w budowaniu relacji między HR, a głównymi grupami współpracowników z firmie.
- Modele komunikacji wspierające rozmowy diagnozujące potencjał pracowników – praca pytaniami m.in. GOLD, CIZ, GROW itp.

4. Rozwój pracowników – narzędzia i metody:

- Badanie satysfakcji z pracy – tworzenie scenariuszy rozmów rozwojowych z pracownikiem (doskonalenie zdobytych umiejętności w miejscu pracy, zadanie wdrożeniowe).
- Przygotowanie mapy potencjału dopasowany do konkretnej organizacji.
- Zarządzanie pracownikami w oparciu o potencjał na rzecz osiągnięcia celów firmy.

5. Zarządzanie potencjałem pracowników w oparciu o metodykę FRIS®:

- Jak sprawiać, by zespoły były skuteczniejsze, a osobiste sukcesy pracowników jeszcze większe? Rozwój w oparciu o indywidualne predyspozycje.
- Potencjał różnorodności – jak budować zespoły ze zróżnicowanym potencjałem?
- Praktyczne przykłady wykorzystania metodyki FRIS w zarządzaniu zespołem i realizacji projektów.

6. Komunikacja i współpraca w zespole opartym na FRIS:

- Skuteczna komunikacja między osobami o różnych stylach myślenia i działania.
- Budowanie zaufania i współpracy w zespole poprzez zrozumienie i akceptację różnorodności.
- Ćwiczenia praktyczne: scenariusze komunikacyjne i role-play z wykorzystaniem różnych stylów FRIS.
- Wykorzystanie różnorodności w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów.

7. Korzyści wynikające z różnorodności w podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu problemów:

- Techniki integracji różnych punktów widzenia i perspektyw w procesie decyzyjnym.
- Analiza przypadków: studia sytuacji decyzyjnych z perspektywy różnych stylów myślenia i działania.

8. Jak planować i projektować rozwój pracowników w organizacji?

- Programy rozwojowe – czy i kiedy szkolenia działają?
- Projektowanie procesów rozwojowych.
- Programy talenckie w organizacji.

9. Przygotowanie mapy potencjału dopasowany do Twojej organizacji.

10. Style zarządzania według Blancharda

11. Funkcje zarządzania zespołem:

- planowanie, organizowanie, motywowanie, kontrolowanie
- delegowanie zadań oraz feedback

12. Walidacja usługi

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, symulacje.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności

Wypożyczenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej

Szkolenie składa się z 9 godzin 15 minut zajęć praktycznych oraz 5 godzin 45 minut zajęć teoretycznych, szczegółowa plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

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	2 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Wiktoria Danielewska

Doświadczona menedżerka z ponad 20-letnim stażem w dziedzinie zarządzania, HR oraz biznesu. Pełniła różnorodne funkcje, m.in. Chief People Officer, HR Director, Client Service Director oraz Marketing Manager, co pozwala jej być profesjonalnym partnerem w podejmowaniu i realizowaniu różnorodnych wyzwań z zakresu HR.

Absolwentka dwóch uczelni - Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu i Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu. Łączy w sobie myślenie strategiczne, podejście procesowe, doświadczenie biznesowe, pasję do pracy oraz otwartość i szacunek do każdego człowieka. Od 2017 roku jako CEO Man on the Moon – Agencji rekrutacyjnej i CPO Brand New Galaxy/Assembly realizująca działania doradcze i edukacyjne z obszaru HR. W ramach tej współpracy, prowadziła różnorodne spotkania edukacyjne skierowane do menedżerów oraz zespołu HR. W szczególności, tematyka spotkań obejmowała: • Procesy HR i zarządzanie talentami • Umiejętności menedżerskie i przywódcze • Edukacja zespołu HR w zakresie najnowszych trendów, narzędzi, procesów. Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Adres e-mail: rozwoj@senseconsulting.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia, notes, długopis, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia, certyfikat.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności (dotyczy usług stacjonarnych) i/lub raportem z logowania (dotyczy usług mieszanych oraz usług zdalnych w czasie rzeczywistym).
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.

3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Adres

ul. gen. Zygmunta Waltera Jankego 176/1a
40-663 Katowice
woj. śląskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 532 608 522