



Akademia People Business Partner - edycja II

Numer usługi 2025/05/22/178445/2764413

7 500,00 PLN brutto

7 500,00 PLN netto

125,00 PLN brutto/h

125,00 PLN netto/h

HR NA SZPILKACH
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

👤 Usługa szkoleniowa

🕒 60 h

📅 06.11.2025 do 17.04.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Prawo i administracja / Prawo pracy
Identyfikatory projektów	Nowy start w Małopolsce z EURESEM, Małopolski Pociąg do kariery
Grupa docelowa usługi	Celem kursu Akademia People Business Partnera jest kompleksowe przygotowanie uczestników do pełnienia roli strategicznego partnera biznesowego w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Uczestnik zdobywa zaawansowaną wiedzę i praktyczne umiejętności z zakresu strategii HR, analityki personalnej, employer brandingu, zarządzania talentami oraz prawa pracy i compliance. Program umożliwia rozwój kompetencji niezbędnych do: - współpracy z menedżerami w roli doradcy personalnego, - wdrażania rozwiązań z obszaru Digital HR i zarządzania różnorodnością, - realizacji procesów rekrutacyjnych i wzmocnienia wizerunku pracodawcy, - stosowania nowoczesnych narzędzi analitycznych i finansowych w zarządzaniu kapitałem ludzkim, - reagowania na wyzwania prawne, organizacyjne i kulturowe. Dzięki ukończeniu Akademii uczestnik zyskuje kompetencje pozwalające na aktywne współkształtowanie strategii organizacji i budowanie jej przewagi konkurencyjnej poprzez kapitał ludzki.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	100
Data zakończenia rekrutacji	27-10-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym

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 kursu APBP jest kompleksowe przygotowanie uczestników do pełnienia roli strategicznego partnera biznesowego w obszarze ZZL. Uczestnik zdobywa zaawansowaną wiedzę i praktyczne umiejętności z zakresu strategii HR, analityki personalnej, employer branding, zarządzania talentami oraz prawa pracy i compliance.

Realizacja zakładanego celu kształcenia następuje poprzez:

- aktywny udział słuchaczy w zajęciach,
- naukę własną słuchacza,
- studiowanie literatury przedmiotu,
- prace kontrolne

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Posługuje się wiedzą z zakresu roli HR Business Partnera w w organizacji .	- identyfikuje i wyjaśnia rolę Business Partnera w organizacji, - buduje strategię różnorodności i inkluzywności w oparciu o nowoczesne narzędzia rozwojowe oraz oczekiwania pokoleń, - identyfikuje potrzeby szkoleniowe wspierające rozwój menedżerów, - identyfikuje role i znaczenie wskaźników HR w podejmowaniu decyzji biznesowych, - opracowuje ścieżki rozwoju karier i kompetencji pracowników,	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Automatyzuje powtarzalne procesy w oparciu o kluczowe kompetencje liderów, analitykę danych i finansów .	- wskazuje kluczowe i strategiczne kompetencje w roli HR, - buduje indywidualny plan rozwoju i mapę kariery, - wskazuje narzędzia i strategie budowania marki osobistej online, - identyfikuje 7 kluczowych kroków do zbudowania EVP w organizacji, - definiuje miary sukcesu, - wyjaśnia znaczenie znajomości podstaw finansów w budowaniu efektywnej funkcji HR oraz w podejmowaniu decyzji wpływających na wyniki organizacji, - posługuje się językiem finansowym w kontekście HR jako narzędziem wspólnej komunikacji z interesariuszami wewnętrznymi (np. zarządem, finansami, operacjami),	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Tworzy proces rekrutacji i employer branding.	- rozumie czym jest employee advocacy, - identyfikuje korzyści dla firm, działów HR oraz pracowników płynące ze stosowania employee advocacy, - wskazuje na podobieństwa i różnice między controllingiem personalnym a analityką HR, - rozumie znaczenie analityki HR, w tym jej cele, funkcje, poziomy, cechy, wyzwania i przyszłość, - tworzy opis stanowiska, opis kandydata do pracy, - opracowuje widełki płacowe dla poszczególnych stanowisk, - opracowuje proces rekrutacji, - wskazuje rodzaj danych jakie można pobierać od kandydata do pracy, - identyfikuje najczęstsze błędy popełniane przez rekruterów i menedżerów w procesie rekrutacyjnym oraz wskazuje sposoby ich unikania, - stosuje technikę wywiadu behawioralnego (np. metodą STAR) w celu trafniejszej oceny kompetencji kandydatów, - stosuje techniki udzielania informacji zwrotnej,	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Posługuje się wiedzą z zakresu prawa, compliance oraz restrukturyzacji i współpracy ze związkami zawodowymi.	- wskazuje kluczowe obowiązki pracodawcy wynikające z aktualnych przepisów prawa pracy, - omawia zasady transparentności wynagrodzeń i potrafi wskazać działania zmniejszające lukę płacową zgodnie z nowymi regulacjami krajowymi i unijnymi, - identyfikuje obowiązki pracodawcy związane z ochroną sygnalistów, - rozróżnia podstawy prawne współpracy B2B i umowy o pracę, - rozpoznaje i klasyfikuje zachowania niepożądane w miejscu pracy oraz zna procedury ich zgłaszania i reagowania zgodnie z polityką antymobbingową i przepisami prawa, - opisuje podstawowe obowiązki pracodawcy w związane z zatrudnianiem cudzoziemców, - omawia zagadnienia związane z restrukturyzacją zatrudnienia, - zna zasady współpracy ze związkami zawodowymi, - opisuje i wyjaśnia trendy i przyszłość 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

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

TAK

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

Program

Program Akademii People Business Partnera

Moduł I - HR Business Partner 2.0 - Strategie, szkolenia, wskaźniki, talenty

Lekcja 1 Rola HR Business Partnera w organizacji

Lekcja 2 Budowanie strategii różnorodności i inkluzywności

Lekcja 3 Wsparcie i szkolenie menedżerów

Lekcja 4 Zarządzanie talentami

Lekcja 5 Wskaźniki HR budujące wartość organizacji

Moduł II - Digital HR – Kariera, Analityka, Przyszłość

Lekcja 1 Lider HR i Business Partner – moja mapa kariery

Lekcja 2 Personal Branding

Lekcja 3 EVP

Lekcja 4 Podstawy finansów dla HR

Moduł III - Rekrutacja i Employer Branding

Lekcja 1 Employee Advocacy

Lekcja 2 Analityka HR

Lekcja 3 Proces rekrutacji

Lekcja 4 Rozmowa kwalifikacyjna

Lekcja 5 Analityka rekrutera

Moduł IV - HR Excellence - Prawo, Compliance, Restrukturyzacja

Lekcja 1 Prawo pracy

Lekcja 2 Zachowania niepożądane

Lekcja 3 Zatrudnianie cudzoziemców

Lekcja 4 Restrukturyzacja i współpraca ze związkami zawodowymi

Lekcja 5 Trendy i przyszłość procesów HR

Egzamin końcowy

Opis organizacji kursu – zgodnie z wymaganiami BUR i MEN

Czas trwania kursu wynosi **137 godzin dydaktycznych**, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej. **Jedna godzina dydaktyczna to 45 minut**. W ramach tej liczby uwzględniono zarówno **zajęcia na żywo (wykłady i warsztaty online)**, jak i **samodzielną pracę uczestnika**, zgodnie z metodyką kształcenia osób dorosłych.

Na potrzeby wystawienia **Zaświadczenia MEN**, całkowity wymiar godzinowy został przedstawiony w godzinach dydaktycznych i obejmuje:

- udział w wykładach i warsztatach online (zajęcia synchroniczne),
- rekomendowaną samodzielną pracę uczestnika w wymiarze **4 godzin dydaktycznych (3 godziny zegarowe)** po każdym wykładzie – przeznaczoną na utrwalenie i praktyczne zastosowanie wiedzy.

Na potrzeby **Bazy Usług Rozwojowych (BUR)** czas trwania kursu w harmonogramie został podany w **godzinach zegarowych**, zgodnie z wytycznymi systemu, i obejmuje wyłącznie:

- czas trwania wykładów i warsztatów online realizowanych w czasie rzeczywistym.

Zajęcia odbywają się zgodnie z zatwierdzonym harmonogramem. Wszystkie treści programowe są realizowane w sposób zapewniający możliwość nabycia efektów uczenia się zgodnych z założeniami kursu.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 20 Rola HR Buisness Partnera w organizacji	Monika Pawłowska	06-11-2025	19:00	21:15	02:15
2 z 20 Budowanie strategii różnorodności i inkluzywności	Monika Pawłowska	13-11-2025	19:00	21:15	02:15
3 z 20 Wsparcie menadżerów	Piotr Maciej	20-11-2025	19:00	21:15	02:15
4 z 20 Zarządzanie talentami	Monika Pawłowska	27-11-2025	19:00	21:15	02:15
5 z 20 Wskaźniki HR budujące wartość organizacji	Andrzej Borczyk	04-12-2025	19:00	21:15	02:15
6 z 20 Lider HR i buisness partner - moja mapa kariery	Monika Pawłowska	11-12-2025	19:00	21:15	02:15
7 z 20 Personal Branding	Marcin Banaszkiewicz	18-12-2025	19:00	21:15	02:15
8 z 20 EVP - Employer Value Proposition	Andrzej Borczyk	15-01-2026	19:00	21:15	02:15
9 z 20 HR i finanse	Piotr Maciej	22-01-2026	19:00	21:15	02:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 20 Employee Advocacy	Nicole Tomanek	29-01-2026	19:00	21:15	02:15
11 z 20 Analityka HR - Podstawy controllingu personalnego	dr Lena Grzesiak	05-02-2026	19:00	21:15	02:15
12 z 20 Proces rekrutacji	Magdalena Król	12-02-2026	19:00	21:15	02:15
13 z 20 Rozmowa kwalifikacyjna	Magdalena Król	19-02-2026	19:00	21:15	02:15
14 z 20 Analityka rekrutera	Magdalena Król	26-02-2026	19:00	21:15	02:15
15 z 20 Prawo pracy	Prof. dr hab. Krzysztof Walczak	05-03-2026	19:00	21:15	02:15
16 z 20 Zachowania niepożądane	dr Dominika Dörre-Kolasa	12-03-2026	19:00	21:15	02:15
17 z 20 Zatrudnianie cudzoziemców	dr Izabela Florczak	19-03-2026	19:00	21:15	02:15
18 z 20 Restrukturyzacja i współpraca ze związkami zawodowymi	dr Marcin Wojewódka	26-03-2026	19:00	21:15	02:15
19 z 20 Trendy i przyszłości procesów HR, AI w firmach, RODO ochrona danych osobowych	Patrycja Rejnowicz-Janowska	02-04-2026	19:00	21:15	02:15
20 z 20 Egzamin	Katarzyna Romanowska	17-04-2026	08:00	12:00	04:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	7 500,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	7 500,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	125,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	125,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 13



1 z 13

Monika Pawłowska

Psycholożka, Konsultantka, Coach ICC, Mentorka, Mediatorka, Trenerka Biznesu, Menedżerka. Posiada ponad 25 letnie doświadczenie zawodowe w obszarze Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Specjalizuję się w budowaniu i prowadzeniu programów i projektów rozwojowych, sztych na miarę warsztatów oraz projektów doradczych m.in. z zakresu budowania efektywności osobistej, umiejętności interpersonalnych, rozwiązywania trudnych sytuacji/kryzysowych, budowania i zarządzania zespołem, a także budowania angażującego środowiska pracy oraz procesów coachingowych i mentoringowych.



2 z 13

Piotr Macieja

Coach, mentor, konsultant. Całe zawodowe życie związany z branżą profesjonalnych usług dla biznesu, w rolach konsultanta, menedżera, dyrektora, członka zarządu i członka rady nadzorczej. Pracował m.in. w KPMG, UCMS Group EMEA, TMF oraz Dentons. Obecnie prowadzi własną praktykę, w ramach której pracuje jako coach, mentor i konsultant z klientami korporacyjnymi i indywidualnymi. Jest akredytowanym mentorem i coachem EMCC z akredytacją EIA na poziomie Practitioner. Ukończył Szkołę Główną Handlową w Warszawie, IESE Business School w Barcelonie (MBA), Akademię Psychologii Przywództwa (APP) oraz Studium Autorytetu w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej.



3 z 13

Andrzej Borczyk

Chief People Officer CCC Group Central & Eastern Europe, wykładowca, mentor, prelegent, współzałożyciel Hrinfluencers. Od ponad 20 lat pracuje w kluczowych globalnych organizacjach na rynku Polskim i CEE. Wierzy, że organizacje osiągają ponadprzeciętne rezultaty nie tylko dzięki znanym markom, ale dzięki systematycznemu budowaniu zaangażowanych zespołów osiągających długofalowe sukcesy. Pełnił role Dyrektora HR w Microsoft® realizując strategię rozwoju kapitału ludzkiego oraz koordynował szkolenia rozwoju kluczowych kompetencji na poziomie CEE, prowadząc firmę do zdobycia tytułu Great Place To Work. Od 2016 roku pełnił rolę Dyrektora Personalnego w randze Członka Zarządu w Grupie Żywiec. Jest jednym ze współzałożycieli Hrinfluencers, wykładowcą na studiach MBA oraz międzynarodowych konferencjach HR Summit

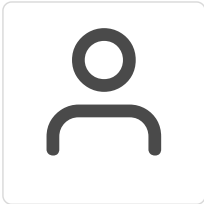
Europe. Od 2022 roku dołączył do kadry zarządzającej Grupy CCC, gdzie objął stanowisko dyrektora zarządzającego kierującego obszarem HR.



4 z 13

Marcin Banaszkiewicz

Do uzupełnienia



5 z 13

Nicole Tomanek

Top osoba HR w 2023 roku według ekspertów Trendbooka Bee Talents. Finalistka konkursu "HR, który rozumie sprzedaż" z ramienia Sales Angels. Współpomysłodawczyni manifestu strategicznego HR. Członkini Rady Programowej & współorganizatorka konferencji HR Rangers. 100 najczęściej wyświetlanych profili na LinkedIn w Polsce 2024. 33 000 obserwujących na LI. Autorka książki "HR bez TABU. Aby HR zrozumiał biznes, a biznes zrozumiał HR". Na co dzień wyklada postulat strategicznego HR-u na studiach MBA oraz prowadzi firmę HRismatic, w ramach której wspiera klientów w budowaniu HR-u, który nie tylko reaguje na potrzeby biznesu, ale i je wyprzedza.



6 z 13

dr Lena Grzesiak

do uzupełnienia



7 z 13

Magdalena Król

HR Managerka z sercem, Mentorka, Coach, People & Culture Managerka w 4kraft. Jeśli miałyby określić swoje działania jednym słowem, to z pewnością brzmiałoby „ROZWÓJ”. Nie tylko jej, ale też jej Klientów. Jest doskonałym przykładem na to, że nie ma rzeczy niemożliwych, są tylko takie, które wymagają czasu. Magda ma 17-letnie doświadczenie w HR. Choć może się wydawać, że już nic nie może jej zaskoczyć, to nadal pozostaje wiele do odkrycia. To dla niej powód do radości. To szansa na zdobywanie wiedzy i skuteczne implementowanie jej w organizacjach. To nuta ekscytacji na myśl o tym, jakie wyzwania przyniesie kolejny dzień. W jaki sposób pomaga i jakie pełni role? Na co dzień jest ich całkiem dużo! Jako Mentorka i Coach wspiera ludzi i pomaga im znaleźć i wykorzystać ich superMOCe. Wspiera zarządy, managerów i managerki, dyrektorów i dyrektorki, liderów i liderki, którzy na co dzień mierzą się z wieloma wyzwaniami z obszaru zarządzania. Jest niezwykle asertywna, nie boi się trudnych rozmów, szczególnie o emocjach, ponieważ wierzy, że w naprawdę dojrzałym biznesie jest na nie miejsce. Jako Managerka HR działa nieszablonowo, koncentruje się na Człowieku i rozwoju jego potencjału. Jako Trenerka prowadzi szkolenia i warsztaty rozwojowe, na których dzieli się wiedzą i stawia na doświadczenie oraz doświadczanie. Jako Prelegentka występuje na konferencjach, prowadzi panele i stoliki dyskusyjne. Dzieli się wiedzą, stawiając jednocześnie na relacje.



8 z 13

Prof. dr hab. Krzysztof Walczak

Partner kancelarii C&C Chakowski & Ciszek. Doktor habilitowany nauk prawnych i wykładowca prawa pracy i ubezpieczeń społecznych na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego. Specjalizuje się w tematyce fuzji, przejęć i restrukturyzacji zatrudnienia.



9 z 13



dr Dominika Dörre–Kolasa

Doktor nauk prawnych ze specjalnością prawo pracy. Od ponad 20 lat, radca prawny i adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. Członkini Społecznego Zespołu Ekspertów przy Prezesie Urzędu Ochrony Danych osobowych. Ceniony przez praktyków wykładowca na studiach podyplomowych na Uniwersytetach Jagiellońskim, Warszawskim, Wrocławskim. Autorka szeregu publikacji na temat indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, ochrony danych osobowych, dóbr osobistych pracowników. Konsultantka czasopism prawniczych. Partnerka kierująca krakowskim biurem Kancelarii Raczkowski i praktyką ochrony danych. Specjalizuje się bieżącym doradztwie z zakresu ochrony danych osobowych, indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Prowadzi skomplikowane procesy sądowe.



10 z 13

dr Izabela Florczak

Doktor nauk prawnych, radczyni prawna i adiunktka w Katedrze Prawa Pracy na Uniwersytecie Łódzkim, gdzie pełni funkcję Prodziekanki ds. współpracy międzynarodowej i projektów na Wydziale Prawa i Administracji. Badaczka w Centrum Badań nad Prawem Migracyjnym Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk; Zastępczyni Kierownika Centrum Studiów Migracyjnych na Uniwersytecie Łódzkim. Współzałożycielka Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE. Pełni funkcję Of Counsel w kancelarii C&C Chakowski & Ciszek.



11 z 13

dr Marcin Wojewódka

Radca prawny, doktor nauk ekonomicznych, założyciel i wspólnik zarządzający Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy. W latach 2016-2017 Członek Zarządu ZUS. Wykładowca akademicki. Członek Stowarzyszenia Prawa Pracy i zespołu ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego z ramienia Pracodawców RP.



12 z 13

Patrycja Rejnowicz-Janowska

Adwokat w kancelarii Jabłoński Koźmiński, mediator, wykładowca akademicki w Uczelni Łazarskiego, stała gościni prawniczych podcastów radiowych, autorka licznych artykułów naukowych, specjalistka w zakresie ochrony dóbr osobistych, prawa prasowego, prawa budowlanego, prawa lotniczego, RODO, prawa pracy. Absolwentka Akademii Prawa Pracy dla Wymagających w Eduwersum.



13 z 13

Katarzyna Romanowska

Doświadczona Menedżerka HR i pasjonatka z 20 letnim doświadczeniem w kadrach i płacach.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

W trakcie zajęć słuchacze będą korzystać między innymi z następujących środków i materiałów dydaktycznych:

1. Poradnik metodyczny - "Świadomy lider" Witold Kowalski, "Paradoks produktywności" Ali Abdaal
2. Prezentacje do ćwiczeń i wykładów

3. Testy i ćwiczenia do zajęć praktycznych

4. Tabele, druki i kwestionariusze do ćwiczeń

Wykaz literatury – organizator kursu decyduje jaka literatura zostanie zaproponowana słuchaczom. Wykaz podręczników proponowanych do nauki na kursie zostaje udostępniony na platformie szkoleniowej kursanta

Dodatkowo:

- Uczestnik otrzymuje materiały w postaci książek kurierem.
- Dodatkowo ma dostęp do plików pdf z wiadomościami merytorycznymi z zakresu HR oraz zadań dziennych i ćwiczeń do utrwalenia zdobytej wiedzy.
- Ponadto ma dostęp przez 12 miesięcy od zakończenia kursu do materiałów w postaci elektronicznej (pliki audio i wideo) wraz z wzorami dokumentów przywoływanymi w trakcie szkolenia.
- Uczestnik otrzymuje harmonogram z godzinami dydaktycznymi oraz informacją o zalecanych godzinach ćwiczeń po każdym wykładzie do realizacji w dowolnym czasie w obrębie tygodnia pomiędzy wykładami.
- Na stronie HR na Szpilkach Sp. z o.o. godziny kursów oraz harmonogram są podawane w godzinach dydaktycznych.
- Na potrzeby BUR godziny zostały przeliczone na zegarowe stąd harmonogram na stronie BUR różni się godzinowo od tego podanego na stronie organizatora.
- W załączeniu do pobrania w formie pdf znajduje się harmonogram w którym podane są godziny dydaktyczne wykładów.
- W ramach Akademii dostępne są dzienne ćwiczenia oraz zadania do utrwalenia wiedzy dostępne po zalogowaniu na platformę szkoleniową, do której każdy z uczestników otrzymuje po zarejestrowaniu i dokonaniu zakupu login i hasło.

Warunki uczestnictwa

- Oprócz zgłoszenia przez BUR uczestnik musi wypełnić formularz zgłoszeniowy znajdujący się na stronie dostawcy: Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Placowego, XXX | Eduwersum Collegium Rozwoju HR by Monika Smulewicz
- Oprócz zapisu przez BUR uczestnik musi zalogować się na stronę internetową realizatora aby utworzyć się dla niego konto umożliwiające podpięcie dostępów do kursu: Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Placowego, XXX | Eduwersum Collegium Rozwoju HR by Monika Smulewicz
- Biorąc udział w usłudze rozwojowej wyrażasz zgodę na rejestrowanie/nagrywanie swojego wizerunku

Informacje dodatkowe

Dlaczego warto?

Metodyka prowadzenia kursów przewiduje bieżące wsparcie ekspertów, którymi są wyjątkowi specjaliści z bogatym doświadczeniem w swoim obszarze. Formuła Akademii daje możliwość zadawania pytań do trenera i bieżącego konsultowania pojawiających się wątpliwości. Interakcje pomiędzy Uczestnikami a Ekspertami oraz codzienne wspólne zadania w grupie sprawiają, że **zapał do zdobywania wiedzy jest silny i efektywny**. Formuła Akademii zakłada, że **uczysz się w najbardziej dogodnym dla siebie miejscu i czasie** a jednocześnie nie jesteś sam.

W Akademii Mistrzostwa w kompleksowy sposób omawiamy całość zagadnień, które stanowią codzienne wyzwania w pracy specjalistów ds. kadr i płac. Absolwenci programu dysponują **rozległą wiedzą**, podstawami prawnymi oraz **umiejętnością praktycznego zastosowania przepisów prawa pracy**, przy zachowaniu **najwyższych standardów, profesjonalizmu i zasad szeroko pojętej etyki zawodowej**.

Warunki techniczne

SPOTKANIA NA ŻYWO - WYKŁADY ODBYWAJĄ SIĘ NA NARZĘDZIU CLICKMEETING. Link jest generowany przed każdym spotkaniem i przesyłany do uczestników drogą mailową oraz udostępniany na platformie akademii, do której uczestnik ma dostęp za pomocą loginu i hasła. Podczas spotkania uczestnicy mają możliwość dyskusji/zadawania pytań na bieżąco.

Do wykładów stosowany jest program <https://clickmeeting.com/pl> - umożliwiający weryfikację czasu logowania się uczestników. Na ten podstawie weryfikowana jest obecność uczestników na wykładzie na żywo. Dodatkowo uczestnicy mogą podpisać listę obecności online umieszczoną na platformie szkoleniowej Eduwersum. Dotyczy to w szczególności osób, które nie mogły uczestniczyć w wykładzie na żywo i odtwarzały nagranie wideo w późniejszym czasie. Istnieje możliwość włączenia kamery przez uczestnika w celu weryfikacji obecności na wykładzie.

Platforma, na której znajduje się część ćwiczeniowa jest naszą własną autorską platformą, do której uczestnicy mają dostęp za pomocą swojego loginu i hasła – istnieje możliwość wygenerowania z niej postępów w kursie danego uczestnika.

WYMAGANIA TECHNICZNE DLA UCZESTNIKA:

1. Sprzęt: komputer, laptop, tablet lub telefon
2. Połączenie z Internetem: połączenie z Internetem o minimalnych parametrach: pobieranie 5 mb/s, i wysyłanie minimum 1 mb/s. Prędkość swojego Internetu możesz sprawdzić tu: <https://www.speedtest.net>
3. Miejsce do pracy: pomieszczenie, w którym będziesz mieć stabilny sygnał WiFi i spokojne warunki do skupienia się.
4. Aplikacja: nie jest wymagana instalacja żadnej aplikacji. Uczestnik otrzymuje login i hasło do platformy szkoleniowej Ewuwersum w formie online, gdzie otrzymuje dostęp do materiałów szkoleniowych oraz dostęp do zamkniętej (dedykowanej) grupy, gdzie odbywa się codzienna interakcja między uczestnikami. Przed rozpoczęciem każdego wykładu uczestnik otrzymuje mailem link do spotkania, który jest ważny 10 min przed rozpoczęciem spotkania, aż do zakończenia wykładu.

Kontakt



Wioleta Milewska

E-mail wioleta.milewska@hrnaszpilkach.pl

Telefon (+48) 501 318 909