



Wdrażanie Nowych Modeli i Form Organizacji Pracy - Akademia HR

Numer usługi 2025/07/07/188472/2862418

2 700,00 PLN brutto

2 700,00 PLN netto

168,75 PLN brutto/h

168,75 PLN netto/h

CENTRUM
KOMPETENCJI I
ROZWOJU SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

📍 Poznań / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 08.10.2025 do 09.10.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu , którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu Wdrażanie Nowych Modeli i Form Organizacji Pracy - w tym osoby z: zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów ponadto: - nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	07-10-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
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

Usługa ma na celu przygotowanie kadry menedżerskiej oraz pracowników do skutecznego wprowadzania nowych modeli organizacji pracy opartych na metodykach zwinnych (Agile) w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach, uwzględniając różnice wiekowe, kulturowe i inne. Uczestnicy zdobędą wiedzę na temat elastycznych i partnerskich form świadczenia pracy, takich jak gig economy, oraz nauczą się, jak integrować te rozwiązania w strategii rozwoju firmy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza 1: Uczestnik opisuje mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy oraz wykorzystania elastycznych i partnerskich form świadczenia pracy.	Wskazuje i omawia kluczowe czynniki rynkowe wpływające na konieczność zmiany modeli organizacyjnych.	Test teoretyczny
	Porównuje skutki wdrażania tradycyjnych i nowoczesnych form pracy w kontekście aktualnych trendów.	Test teoretyczny
	Interpretuje dane rynkowe wskazujące na rosnące znaczenie elastyczności w zatrudnieniu.	Test teoretyczny
Wiedza 2: Uczestnik opisuje podstawowe założenia nowych modeli organizacji pracy, w tym modeli zwinnych (agile), stosowanych w zespołach o wewnętrznej różnorodności (np. wiekowej, kulturowej)	Charakteryzuje zasady agile i omawia ich praktyczne znaczenie dla zespołów zróżnicowanych	Wywiad swobodny
	Rozróżnia elementy modeli zwinnych i tradycyjnych, wskazując ich wpływ na dynamikę zespołu	Test teoretyczny
	Przedstawia przykłady zastosowania pracy zwinnej w rzeczywistych warunkach organizacyjnych	Wywiad swobodny
	Tworzy analizę SWOT dla wybranej formy elastycznego zatrudnienia	Test teoretyczny
	Omawia korzyści i ryzyka z punktu widzenia pracodawcy i pracownika.	Wywiad swobodny
Wiedza 3: Uczestnik identyfikuje korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy w przedsiębiorstwach.	Wskazuje sytuacje organizacyjne, w których określona forma elastycznej współpracy jest optymalna	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza 4: Uczestnik wymienia i interpretuje regulacje prawne dotyczące prowadzenia elastycznych i partnerskich form świadczenia pracy. Umiejętności 1: Uczestnik identyfikuje potrzeby kadry menedżerskiej i pracowników wynikające z wdrażania nowych modeli organizacji pracy oraz elastycznych i partnerskich form współpracy	Wyjaśnia podstawowe regulacje prawne dotyczące pracy zdalnej, B2B i kontraktowej	Wywiad swobodny
	Odróżnia wymogi formalne różnych form zatrudnienia	Wywiad swobodny
	Określa konsekwencje prawne wynikające z zastosowania niestandardowych modeli pracy	Test teoretyczny
	Wykorzystuje narzędzia diagnozy potrzeb (np. ankieta, wywiad) w kontekście zmian organizacyjnych	Test teoretyczny
	Tworzy analizę luk kompetencyjnych związanych z wdrażaniem nowych modeli pracy.	Wywiad swobodny
Umiejętności 2: Uczestnik skutecznie udziela wsparcia menedżerom we wdrażaniu nowych modeli organizacyjnych, w szczególności zwinnych (agile). Umiejętności 3: Uczestnik wspiera menedżerów w budowaniu zespołów opartych na zróżnicowanych formach świadczenia pracy.	Formułuje rekomendacje rozwojowe w odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby	Wywiad swobodny
	Opracowuje plan wdrożeniowy dla menedżera adaptującego się do nowego modelu pracy.	Wywiad swobodny
	Przygotowuje propozycje narzędzi wspierających liderów w zarządzaniu zespołem zwinnym.	Wywiad swobodny
	Przedstawia konkretne działania doradcze wspierające zmianę stylu zarządzania.	Wywiad swobodny
	Proponuje strukturę zespołu mieszczącego pracowników etatowych i zewnętrznych (freelancerów, B2B	Wywiad swobodny
	Dobiera rozwiązania integracyjne sprzyjające współpracy w zróżnicowanych zespołach.	Test teoretyczny
	Analizuje efektywność komunikacyjną i operacyjną zespołu opartego o model hybrydowy	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętność 4: Uczestnik dopasowuje procesy rekrutacyjne i ich aspekty formalno-prawne do potrzeb (współ)pracowników preferujących elastyczne formy świadczenia pracy.	Projektuje etapy rekrutacji dopasowane do stanowisk elastycznych.	Wywiad swobodny
	Określa wymogi formalne i dokumentacyjne dla kandydatów współpracujących w modelu B2B.	Test teoretyczny
	Analizuje skuteczność procesu rekrutacyjnego w kontekście dopasowania kulturowego i formalnego	Wywiad swobodny
	Przygotowuje szkic umowy współpracy z uwzględnieniem elastycznych warunków.	Test teoretyczny
Umiejętności 5: Uczestnik dostosowuje rozwiązania prawne do partnerskich modeli świadczenia pracy.	Dobiera klauzule umowne zabezpieczające interesy obu stron w nietypowych modelach pracy.	Test teoretyczny
	Interpretuje zapisy umów z punktu widzenia zgodności z obowiązującym prawem	Test teoretyczny
Umiejętności 6: Uczestnik dostosowuje rozwiązania prawne do partnerskich modeli świadczenia pracy.	Przygotowuje szkic umowy współpracy z uwzględnieniem elastycznych warunków	Test teoretyczny
	Dobiera klauzule umowne zabezpieczające interesy obu stron w nietypowych modelach pracy.	Test teoretyczny
	Interpretuje zapisy umów z punktu widzenia zgodności z obowiązującym prawem	Test teoretyczny
	Tworzy zestaw wskaźników (KPI/OKR) dostosowany do formy pracy zdalnej lub zadaniowej	Test teoretyczny
	Analizuje dane efektywnościowe i prezentuje wnioski w formie raportu.	Test teoretyczny
Umiejętności 7: Uczestnik wdraża systemy monitorowania efektywności pracy osób korzystających z elastycznych form współpracy	Identyfikuje obszary do usprawnienia w procesie monitorowania pracy rozproszonej.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności 8: Uczestnik wdraża systemy motywacyjne dostosowane do nowych modeli pracy.	Projektuje system benefitów dopasowany do pracowników kontraktowych i freelancerów.	Test teoretyczny
	Rekomenduje działania zwiększające zaangażowanie w modelach opartych na zaufaniu i autonomii.	Wywiad swobodny
	Porównuje skuteczność różnych form motywowania w odniesieniu do typów zatrudnienia.	Wywiad swobodny
	Opracowuje plan komunikacji wewnętrznej w zespole rozproszonym.	Wywiad swobodny
Kompetencje Społeczne 1: Uczestnik dopasowuje i wdraża rozwiązania komunikacyjne do specyfiki nowych modeli organizacji pracy.	Dobiera kanały komunikacji do rodzaju zadania i struktury zespołu.	Test teoretyczny
	Weryfikuje skuteczność wdrożonych narzędzi komunikacyjnych na podstawie feedbacku zespołu.	Wywiad swobodny
Kompetencje społeczne 2: Uczestnik informuje pracowników o zasadach współpracy zorientowanych na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiągnięcie wyników – niezależnie od modelu zatrudnienia.	Przygotowuje prezentację lub materiały edukacyjne nt. współodpowiedzialności zespołowej.	Wywiad swobodny
	Prowadzi spotkania onboardingowe promujące kulturę współprac	Wywiad swobodny
	Wdraża standardy współpracy w zespołach projektowych	Wywiad swobodny
Kompetencje Społeczne 3: Uczestnik wspiera rozwój postaw sprzyjających samodoskonaleniu i uczeniu się przez całe życie.	Tworzy plan rozwoju kompetencji indywidualnych dla pracownika.	Test teoretyczny
	Rekomenduje działania rozwojowe (szkolenia, mentoring, microlearning) dopasowane do stanowiska.	Test teoretyczny
	Analizuje postępy w rozwoju pracownika w oparciu o narzędzia 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?

TAK

Program

MODUŁ I

Analiza trendów rynkowych

- Zrozumienie mechanizmów rynkowych kształtujących potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy.
- Analiza aktualnych trendów rynkowych i ich wpływu na organizację.
- Identyfikacja korzyści i zagrożeń wynikających z adaptacji nowych modeli pracy.

Nowe modele organizacji pracy

- Zrozumienie podstawowych założeń nowych modeli organizacji pracy, w tym pracy zwinnej (agile).
- Omówienie założeń nowoczesnych modeli organizacji pracy.
- Analiza sposobów implementacji nowych modeli pracy w zespołach o różnorodnym składzie.

Aspekty prawne i regulacje

- Poznanie regulacji prawnych dotyczących elastycznych i partnerskich form świadczenia pracy.
- Przegląd istotnych przepisów prawa pracy regulujących nowe formy zatrudnienia.
- Omówienie procedur i rozwiązań prawnych dostosowanych do nowych modeli organizacji pracy.

Wspieranie kadr menedżerskiej

- Rozwijanie umiejętności udzielania wsparcia menedżerom w implementacji nowych modeli organizacji pracy.
- Praktyczne strategie wspierania menedżerów w adaptacji nowych modeli pracy.
- Studium przypadków i praktyczne ćwiczenia udzielania wsparcia menedżerom.

MODUŁ II

Zarządzanie zespołami w nowych modelach pracy

- Wspieranie budowy efektywnych zespołów opartych o nowe modele organizacji pracy.
- Omówienie strategii zarządzania zespołami w nowoczesnych modelach organizacji pracy.
- Praktyczne ćwiczenia dotyczące budowania zrównoważonych zespołów pracy.

Dopasowanie procesów rekrutacyjnych

- Doskonalenie procesów rekrutacyjnych w kontekście nowych modeli organizacji pracy.
- Omówienie strategii dostosowania procesów rekrutacyjnych do potrzeb pracowników preferujących nowe formy zatrudnienia.
- Praktyczne wskazówki dotyczące tworzenia elastycznych procesów rekrutacyjnych.

Wdrażanie systemów motywacyjnych

- Wdrożenie systemów motywacyjnych dostosowanych do nowych modeli organizacji pracy.
- Omówienie strategii motywowania pracowników w nowoczesnych modelach pracy.
- Praktyczne wskazówki dotyczące tworzenia systemów motywacyjnych dostosowanych do różnorodnych form zatrudnienia.

Komunikacja i współpraca

- Rozwijanie umiejętności komunikacji i współpracy w nowych modelach organizacji pracy.
- Omówienie strategii komunikacji i współpracy w zespołach opartych o nowe modele pracy.
- Ćwiczenia praktyczne dotyczące budowania efektywnej komunikacji i współpracy w zróżnicowanych zespołach.

Informacje:

- Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma certyfikat o ukończeniu usługi. Warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć i zaliczenie zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego min 80% punktów z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci wywiadu swobodnego.
- Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.
- Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut
- Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności
- Uczestnicy usługi nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
- Walidacja i przerwy wliczają się w czas trwania usługi
- Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.
- Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.
- Usługa zawiera 4h teorii , 12h praktyki
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu;
- Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Programie Regionalnym lub FERS
- Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom, z wyłączeniem kosztów związanych z pokryciem specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które mogą zostać sfinansowane w ramach projektu w ramach mechanizmu racjonalnych usprawnień, o którym mowa w Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
- 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
- Usługa nie obejmuje wzajemne świadczenie usług w danym projekcie o zbliżonej tematyce przez dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli dostawcy tych usług
- 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.

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

- Dyskusja panelowa
- Metoda symulacyjna
- Metoda projektów
- Rozmowa kierowana

Szkolenie ma charakter praktyczny i aktywizujący w celu wypracowania najkorzystniejszego podejścia oraz rozwiązań dla organizacji.

Warunki organizacyjne:

- Nowoczesny sprzęt audiowizualny,
- Ergonomiczne wyposażenie sali: Dostęp do stołów ustawionych w układzie sprzyjającym pracy zespołowej oraz wygodnych krzeseł zapewniających komfort podczas dłuższych sesji.
- W sali szkoleniowej będą dostępne długopisy, ołówki, notatniki oraz flipcharty.
- Flipcharty z zestawami markerów zostaną przeznaczone do wspólnej pracy grupowej, co ułatwi wizualizację pomysłów, tworzenie notatek w czasie rzeczywistym oraz angażowanie uczestników w praktyczne ćwiczenia.
- Materiały szkoleniowe zostaną dostarczone zarówno w wersji papierowej, jak i cyfrowej, a na sali będą dostępne przybory piśmiennicze oraz flipcharty do wspólnej pracy.

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	2 700,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 700,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	168,75 PLN
Koszt osobogodziny netto	168,75 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 0

Brak wyników.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

- Nowoczesny sprzęt audiowizualny,
- Ergonomiczne wyposażenie sali: Dostęp do stołów ustawionych w układzie sprzyjającym pracy zespołowej oraz wygodnych krzeseł zapewniających komfort podczas dłuższych sesji.
- W sali szkoleniowej będą dostępne długopisy, ołówki, notatniki oraz flipcharty.
- Flipcharty z zestawami markerów zostaną przeznaczone do wspólnej pracy grupowej, co ułatwi wizualizację pomysłów, tworzenie notatek w czasie rzeczywistym oraz angażowanie uczestników w praktyczne ćwiczenia.
- Materiały szkoleniowe zostaną dostarczone zarówno w wersji papierowej, jak i cyfrowej, a na sali będą dostępne przybory piśmiennicze oraz flipcharty do wspólnej pracy.

Adres

ul. Jana Henryka Dąbrowskiego 77A
60-529 Poznań
woj. wielkopolskie

Kontakt



Marta Urbańska

E-mail cenkompetencjigd@gmail.com

Telefon (+48) 667 498 940