

SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

652 oceny

Szkolenie w ramach Akademii HR: Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych

Numer usługi 2025/07/29/141117/2910243

📍 Wysogotowo / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 8 h

📅 03.10.2025 do 03.10.2025

1 450,00 PLN brutto

1 450,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
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	12
Data zakończenia rekrutacji	29-09-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	8
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do znajomości i rozumienia procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy. Wykorzystanie wiedzy na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje procesy biznesowe i rynkowe związane z prowadzoną przez firmę działalnością.	nazywa procesy biznesowe	Test teoretyczny
	analizuje procesy biznesowe w specyfice branży	Analiza dowodów i deklaracji
Rozpoznaje wpływ czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji – szczególnie w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim.	wymienia czynniki społeczne gospodarcze i polityczne	Test teoretyczny
	analizuje branże w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim	Analiza dowodów i deklaracji
Monitoruje bieżące wydarzenia, monitoruje trendy rynkowe zarówno w obszarze biznesowym, jak i HR, mające wpływ na obszar, w którym funkcjonuje.	identyfikuje trendy rynkowe w zakresie HR	Test teoretyczny
Identyfikuje procesy rynkowe oraz branżę na poziomie wspierającym działania w obszarze HR.	definiuje i tworzy procesy w obszarze hr	Analiza dowodów i deklaracji
Identyfikuje istotne zagadnienia i trendy HR, dostrzega i śledzi nowe zjawiska w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	analizuje trendy branżowe	Analiza dowodów i deklaracji
	określa poziom swojej firmy w kontekście branży	Analiza dowodów i deklaracji
Monitoruje działania firm z danej branży – szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Potrafi w tym zakresie dokonać analizy porównawczej własnej firmy.		
Na podstawie posiadanych informacji wskazuje możliwość budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR. Proponuje odpowiednie działania.	identyfikuje swoje przewagi konkurencyjne na tle branży	Analiza dowodów i deklaracji
Skutecznie wykorzystuje wiedzę nt. kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji.	wdraża zidentyfikowane procesy biznesowe	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Inicjuje działania mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	zarządza zasobami ludzkimi w oparciu o nowoczesne rozwiązania	Analiza dowodów i deklaracji
W pełni wykorzystuje, na podstawie analizowanych trendów rynkowych w obszarze HR, nadarzające się szanse rozwojowe organizacji.	identyfikuje szanse i zagrożenia	Test teoretyczny
Wdraża wnioski wynikające z dobrych praktyk HR. Aktywnie poszukuje najlepszych praktyk i wdraża ich kluczowe elementy we własny obszar działania.	ewaluuje swoją wiedzę w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi	Test teoretyczny
Wspiera strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR.	aktywnie rozwija organizację w oparciu o nabytą wiedzę	Analiza dowodów i deklaracji
Kształtuje procesy HR powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji.	rozpoznaje wskaźniki biznesowe skorelowane z zarządzaniem zasobami ludzkimi	Analiza dowodów i deklaracji
Pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych.	tworzy wspierające środowisko pracy	Analiza dowodów i deklaracji
Kształtuje pozytywny stosunek do łączenia procesów HR z potrzebami rozwojowymi (biznesowymi) organizacji.	rozwiązuje problemy i aktywnie słucha	Analiza dowodów i deklaracji
Przekonuje do nowych rozwiązań i koncepcji w zakresie wiedzy biznesowej i specjalistycznej z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim.	staje się ambasadorem zmian i wdrażania nowych koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi	Analiza dowodów i deklaracji
Inicjuje wykorzystanie i wymianę wiedzy biznesowej w swoim zespole oraz całej organizacji.	wspiera wymianę wiedzy i doświadczeń	Analiza dowodów i deklaracji

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

Usługa przygotowuje do znajomości i rozumienia procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy. Wykorzystanie wiedzy na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

PROGRAM SZKOLENIA:

1. Procesy biznesowe i rynkowe istotne dla działalności firmy:

- Czynniki społeczne, gospodarcze i polityczne i ich wpływ na funkcjonowanie organizacji.
- Analiza i zrozumienie procesów biznesowych, które są kluczowe dla funkcjonowania firmy.
- Śledzenie zmian i tendencji na rynku i procesów HR, które mogą mieć wpływ na budowanie konkurencyjności firmy.

2. Trendspotting i projektowanie przyszłości w oparciu o trendy:

- Czym są trendy?
- Trend megatrend, mikrotrend, przelotna moda, innowacja.
- Źródła trendów.
- Skąd czerpać informacje o trendach.
- Case study – przykłady zastosowania trendów i innowacji w biznesie.
- Przegląd najważniejszych trendów w danym obszarze – praca na przykładach.
- Identyfikacja trendów i zjawisk najbardziej znaczących dla klienta.
- Dynamika trendów:

-Okoliczności sprzyjające i niesprzyjające pojawianiu się trendów.

- Cykl życia trendów. Od trendsetterów i innowatorów do anty innowatorów.

- Trend Radar – selekcja trendów kluczowych dla biznesu klienta i określenie strategicznych kierunków działania.
- Consumer Trend Canvas – analiza wybranego trendu istotnego z punktu widzenia przedsiębiorstwa i wygenerowanie innowacji.

3. Strategia organizacji, a procesy HR. Audyt, owskaźnikowanie i analiza procesów HR:

- Proces rekrutacji.
- Onboarding i outboarding.
- Proces employer branding.
- Strategia wellbeingowa.
- Procesy rozwojowe i transfer wiedzy.

4. Rola HR biznespartnera, partnerki w realizacji celów biznesowych w strategii HR.

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.

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 5 godzin zajęć praktycznych oraz 2 zajęć teoretycznych oraz 1 godzina przerwy 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.

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

Proces walidacji łączy testy teoretyczne i praktyczną ocenę dowodów, co pozwala na holistyczną ocenę przygotowania uczestnika do skutecznego wdrażania i zarządzania zmianami w HR.

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.

Walidacja szkolenia w formie testu i analizy dowodów polega na kompleksowej ocenie faktycznego opanowania wiedzy i umiejętności przez uczestników poprzez zastosowanie dwóch uzupełniających się metod weryfikacji. Test sprawdza teoretyczne zrozumienie treści szkoleniowych oraz zdolność do zastosowania zdobytej wiedzy w praktycznych sytuacjach, podczas gdy analiza dowodów i deklaracji ocenia rzeczywiste kompetencje uczestnika poprzez przegląd ćwiczeń, oraz zadań. Takie podejście zapewnia obiektywną i wszechstronną weryfikację efektów kształcenia, pozwalając na potwierdzenie nie tylko teoretycznego opanowania materiału, ale także praktycznej gotowości do zastosowania zdobytych kompetencji w środowisku zawodowym.

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: 8

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 8 Procesy biznesowe i rynkowe istotne dla działalności firmy	Marta Sosińska	03-10-2025	08:00	10:15	02:15
2 z 8 Przerwa	Marta Sosińska	03-10-2025	10:15	10:30	00:15
3 z 8 Trendspotting i projektowanie przyszłości w oparciu o trendy	Marta Sosińska	03-10-2025	10:30	12:30	02:00
4 z 8 Przerwa	Marta Sosińska	03-10-2025	12:30	13:00	00:30
5 z 8 Strategia organizacji, a procesy HR. Audyt owskażnikowani e i analiza procesów HR	Marta Sosińska	03-10-2025	13:00	14:30	01:30
6 z 8 Rola HR biznespartnera, partnerki w realizacji celów biznesowych w strategii HR.	Marta Sosińska	03-10-2025	14:30	15:15	00:45
7 z 8 Przerwa	Marta Sosińska	03-10-2025	15:15	15:30	00:15
8 z 8 WALIDACJA USŁUGI	-	03-10-2025	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 450,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 450,00 PLN

Koszt osobogodziny brutto

181,25 PLN

Koszt osobogodziny netto

181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marta Sosińska

Trener Biznesu, Certyfikowany trener FRIS, Ekspert HR, Facylitator Reiss Profile Master. Od 16 lat związana z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacjach na stanowiskach HR Biznes Partnera, czy specjalisty w obszarze HR. Miłośniczka wykorzystywania nowych technologii w rozwoju pracowników w tym projektowania gier szkoleniowych. Pasjonatka procesów Assessment i Development Center z wykorzystaniem najnowszych technik badających talenty pracowników. Specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń i kompleksowym doradztwa w zakresie HRM oraz rozwoju umiejętności menedżerskich. Coach biznesowy oraz doradca zawodowy. 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. Posiada również doświadczenie w ocenie kompetencji kandydatów w procesach rekrutacyjnych oraz pracowników w procesach rozwojowych z wykorzystaniem różnych metod, takich jak: testy teoretyczne, testy kompetencyjne, wywiad ustrukturyzowany, ocena prezentacji oraz obserwacja w warunkach symulowanych.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

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

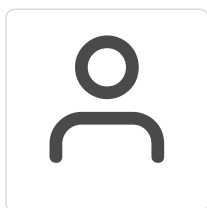
1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.

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. Bukowska 32
62-081 Wysogotowo
woj. wielkopolskie

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948