



NAWIGATOR
SZKOLENIA
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

★★★★★ 4,7 / 5

1 588 ocen

Coaching procesów HR w przedsiębiorstwie w oparciu o standardy ICC – Przygotowanie organizacji do wyzwań na rynku pracy ; Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową - usługa realizowana w ramach Akademii HR

Numer usługi 2025/08/25/16960/2960489

📍 Zgierz / stacjonarna

🧑‍🏫 Coaching

🕒 40 h

📅 30.08.2025 do 20.09.2025

12 000,00 PLN brutto

12 000,00 PLN netto

300,00 PLN brutto/h

300,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową usługi stanowią zespoły HR, pracownicy/pracownice odpowiedzialni/e za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerowie/menadżerki lub kandydaci/kandydatki na menadżerów. Wcześniejsze przygotowanie, żeby uczestniczyć w usłudze podnoszącej kompetencje/kwalifikacje: brak wymagań. Uczestnicy usług powinni być zatrudnieni w MŚP.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	1
Data zakończenia rekrutacji	29-08-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	40
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Udział w procesie coachingu procesów HR w przedsiębiorstwach, zapewni uczestnikom rozwinięcie kompetencji managerskich w kluczowych obszarach zdefiniowanych w ramach przeprowadzonej diagnozy potrzeb. Uczestnik po ukończeniu szkolenia będzie przygotowany do samodzielnego przygotowania organizacji do wyzwań na rynku pracy oraz zarządzania wiekiem i współpracą międzypokoleniową realizowanymi w przedsiębiorstwach.

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.	Uczestnik wskazuje minimum trzy założenia zrównoważonego rozwoju i odnosi je do własnej organizacji i polityki HR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Uczestnik wskazuje co najmniej dwa przykłady powiązania potrzeb organizacji z działaniami HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Formułuje wyzwania polityki personalnej związane z koncepcją „zielonej gospodarki”	Uczestnik identyfikuje minimum dwa wyzwania HR wynikające z koncepcji zielonej gospodarki	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Uczestnik analizuje przynajmniej dwa trendy rynkowe i wyciąga z nich wnioski dla HR w firmie.	Prezentacja
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.	Uczestnik przedstawia listę minimum trzech grup interesariuszy i przykładowe potrzeby każdej z nich. Uczestnik prezentuje przykładowe mechanizmy włączania interesariuszy w działania HR	Prezentacja
Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.	Uczestnik wskazuje co najmniej dwa narzędzia pomiaru satysfakcji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik przedstawia przynajmniej jeden przykład zmiany HR na podstawie danych z badania satysfakcji	Prezentacja
Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	Uczestnik prezentuje elementy strategii HR i ich powiązanie z zasadami zrównoważonego rozwoju.	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy. Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.	Uczestnik wskazuje minimum dwa wskaźniki mierzące skuteczność strategii HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik przedstawia scenariusz zmiany i proponuje odpowiednie dostosowania w strategii HR.	Prezentacja
	Uczestnik przedstawia plan komunikacji zmian HR do różnych grup społecznych w organizacji.	Prezentacja
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.	Uczestnik prezentuje przynajmniej jeden przykład rozwiązania łączącego cele biznesowe i potrzeby pracowników.	Prezentacja
Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.	Uczestnik wskazuje co najmniej trzy elementy kodeksu etycznego i formy edukacji etycznej.	Prezentacja
Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.	Uczestnik prezentuje zasady komunikacji i współpracy HR z Zarządem i innymi grupami	Prezentacja
Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy	Uczestnik rozpoznaje minimum dwa przykłady działań HR wspierających postawy proekologiczne.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Uczestnik potrafi zdefiniować zasady zrównoważonego rozwoju i wskazać ich zastosowanie w HR	Prezentacja
Opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.	Uczestnik wymienia główne procesy demograficzne w Polsce i Europie mające znaczenie dla funkcjonowania firmy	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Uczestnik charakteryzuje min. 3 działania, które wspierają efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich	Prezentacja
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia	Uczestnik wymienia i opisuje wybrane cechy charakteryzujące przedstawicieli różnych pokoleń i prezentuje ich wpływ na styl pracy i potrzeby związane z zarządzaniem zespołami	Prezentacja
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Uczestnik wskazuje wybrane regulacje i rozwiązania prawne (min. 3) sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Uczestnik Identyfikuje i wskazuje min.2 sposoby adaptacji wybranych kampanii społecznych związanych z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Uczestnik wskazuje min. 3 potrzeby charakterystyczne dla różnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Uczestnik przypisuje wybrane oczekiwania i aspiracje do przedstawicieli grup wiekowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Uczestnik identyfikuje i przedstawia praktyczne sposoby korzystania z potencjału pracowników, rekrutujących się z różnych pokoleń	Prezentacja
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Uczestnik prezentuje min. dwa praktyczne sposoby podnoszenia efektywności pracy zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Prezentacja
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	Uczestnik wskazuje przynajmniej dwa rozwiązania sprzyjające kooperacji między pracownikami rekrutujących się z różnych pokoleń	Prezentacja
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Uczestnik charakteryzuje min. dwa rozwiązania służące agregacji w organizacji kompetencji (wiedza, umiejętności, doświadczenie) pracowników z długoletnim stażem, w wieku przedemerytalnym.	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Uczestnik prezentuje min. dwa rozwiązania umożliwiające optymalną integrację pracowników rekrutujących się z różnych pokoleń	Prezentacja
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Uczestnik określa cechy wypalenia zawodowego – szczególnie „starszych” pracowników i sposoby przeciwdziałania im.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	Uczestnik identyfikuje min. 2 narzędzia i przedstawia praktyczne metody ich zastosowania w celu budowania dobrze funkcjonujących zróżnicowanych wiekowo zespołów pracowniczych	Prezentacja
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Uczestnik wskazuje przykłady (min. 2) konkretnych zachowań sprzyjających przejawianiu i rozwijaniu właściwych postaw, pracowników rekrutujących się z różnych pokoleń	Prezentacja
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Uczestnik identyfikuje sposoby (min 2) zarządzania konfliktem z pracownikami rekrutującymi się z różnych pokoleń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Uczestnik wskazuje min. dwa sposoby integrujące zespoły oraz wspierające motywację w realizacji zadań	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

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

Program coachingu koncentruje się na wspieraniu klienta w samodzielnym odkrywaniu rozwiązań i osiągnięciu celów, wykorzystując dostępne zasoby i potencjał do rozwoju w obszarach HR. Zastosowanie coachingu jest najwłaściwsze w sytuacjach, gdy klient ma zdefiniowany konkretny cel (cele) do osiągnięcia, dysponuje odpowiednimi zasobami bądź istnieją możliwości ich samodzielnego uzupełnienia (np. transfer dostępnej wiedzy, implementacja gotowych rozwiązań, wypracowanie własnych narzędzi itp.). Obecność coacha zapewnia właściwą inicjację procesu zmian w obszarze HR i wsparcia w jego skutecznej realizacji. Coaching, rozumiany jako proces partnerskiej współpracy między coachem a klientem realizowany z wykorzystaniem np.: zadawania pytań, aktywnego słuchania, dzielenia się spostrzeżeniami, kooperacji w pozyskiwaniu informacji, wspiera klienta m.in. w samodzielnym odkrywaniu rozwiązań adekwatnych dla zdiagnozowanych potrzeb, budowaniu „szytego na miarę” planu działania, operacjonalizacji, uruchomieniu, realizacji procesów w obszarach HR i konsekwentnym dążeniu do celu.

Grupę docelową usługi stanowią zespoły HR, pracownicy/pracownice odpowiedzialni/e za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerowie/menadżerki lub kandydaci/kandydatki na menadżerów.

Wcześniejsze przygotowanie, żeby uczestniczyć w usłudze podnoszącej kompetencje/kwalifikacje: brak wymagań.

Uczestnik po ukończeniu projektu rozwojowego będzie przygotowany do samodzielnego i efektywnego zarządzania procesami HR w przedsiębiorstwie, w oparciu o zdiagnozowane luki kompetencyjne. Rozwinie umiejętności managerskie z zakresu przygotowania organizacji do wyzwań na rynku pracy, zarządzaniem wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Definicja kompetencji: „Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy” - Tworzenie 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.

Definicja kompetencji : „Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową” - Wykorzystanie potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Zapewnienie poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Budowanie rozwiązań opartych o intermentoring3. Przeciwdziałanie procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Zakres i przebieg procesu :

Sesje teoretyczne - narzędzia ; Q&A

Sesje praktyczne – narzędzia : Research (Knowledge/ Information/Solutions/, Benchmarks), Create your own solutions, matryce np. SMART, W/M, model GROW itd.

Dzień I: Coaching

Wprowadzenie i Zrozumienie Zmian na Rynku Pracy. Analiza aktualnych trendów na rynku pracy – teoria

Analiza aktualnej sytuacji na rynku pracy, kluczowe trendy i wyzwania - teoria

Ocena gotowości organizacyjnej na zmiany. Planowanie zmian - teoria

Wprowadzenie do zrównoważonej polityki personalnej w kontekście „zielonej gospodarki” – praktyka

Opracowanie założeń zrównoważonego rozwoju w polityce personalnej – praktyka

Identyfikacja potrzeb rozwojowych organizacji i ich przełożenie na strategię HR – praktyka

Przygotowanie finalnej strategii HR ukierunkowanej na zrównoważony rozwój – praktyka

Dzień II: Coaching

Wdrażanie rozwiązań łączących cele organizacji z korzyściami dla pracowników– teoria

Wdrażanie rozwiązań łączących cele organizacji z korzyściami dla pracowników– praktyka

Diagnozowanie potrzeb różnych grup interesariuszy w obszarze HR – praktyka

Projektowanie strategii HR uwzględniającej zrównoważony rozwój – teoria

Analiza przypadków związanych z wdrażaniem ESG w polityce HR - teoria

Analiza danych i tworzenie szkicu strategii - teoria

Symulacje scenariuszy zmian w obszarze HR – praktyka

Dzień III Coaching

HR jako partner zarządu i promotor kultury proekologicznej– praktyka

Planowanie i realizacja programów szkoleniowych w duchu zrównoważonego rozwoju- teoria

Metody badania poziomu satysfakcji pracowników - praktyka

Strategie utrzymania zaangażowania i reagowania na zmiany pokoleniowe i kulturowe- teoria

Diagnoza potrzeb interesariuszy (zarząd, menedżerowie, pracownicy, grupy wiekowe i społeczne)- teoria

Projektowanie firmowego kodeksu etycznego i programu edukacji etycznej - teoria

Monitorowanie wdrażania strategii HR z wykorzystaniem wskaźników, dostosowywanie strategii do zmieniających się warunków i potrzeb interesariuszy –praktyka

Dzień IV Coaching

Narzędzia zarządzania wiekiem -Racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku -praktyka

Aktywizacja zawodowa osób starszych w Strategii Lizbońskiej (Akty prawne UE) – praktyka

Praktyczne rady dla organizacji planujących wdrożenie w/w narzędzi/Monitorowanie efektów – praktyka

Zapobieganie wypaleniu zawodowemu pracowników we wszystkich segmentach wiekowych (Praktyczne rady dla przedsiębiorstw planujących wdrożenie) –praktyka

Korzyści dla organizacji wynikające ze spójnej strategii zarządzania wiekiem w organizacji – praktyka

Intermentoring, definicja, wykorzystanie, praktyczne narzędzia stosowania w firmie – praktyka

Dzień V Coaching

Kompleksowe podejście do systemu zarządzania wiekiem (Czynniki sprzyjające wdrożeniu strategii zarządzania wiekiem/Przykłady stosowania strategii zarządzania wiekiem – praktyka

Przykłady dobrych praktyk na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, dobre praktyki – praktyka

Narzędzia przydatne do tworzenia strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie , dobre praktyki zarządzania wiekiem – praktyka

Przygotowanie procesu walidacji - praktyka

Dzień VI

Walidacja procesu coachingu

Liczba godzin teoretycznych: 11

Liczba godzin praktycznych: 24

Liczba godzin walidacji : 5

Walidacja wliczona w czas trwania i koszt usługi

Przerwy nie są wliczone w czas trwania i koszt usługi

PROCES WALIDACJI :

Walidacja efektów uczenia się zostanie przeprowadzona w dwóch formach - w formie testu teoretycznego oraz w formie prezentacji. Walidacja zostanie przeprowadzona przez wskazanego walidatora.

Charakterystyka testu teoretycznego

Forma testu: test teoretyczny online.

Liczba pytań: około 26-30 pytań (po 2-3 pytania do każdego z efektów uczenia się kończących się testem z automatycznie wygenerowanymi odpowiedziami).

Czas trwania testu: 60 minut.

Rodzaje pytań: pytania zamknięte jednokrotnego wyboru (np. ABCD), pytania typu prawda/fałsz,

Wynik testu jest generowany automatycznie po zakończeniu, a uczestnik otrzymuje natychmiastową informację zwrotną o rezultacie

Warunek zaliczenia testu : minimum 80 % pozytywnych odpowiedzi

Zgodność z OKHR i efektami uczenia się

Każde pytanie w teście jest powiązane z konkretnym efektem uczenia się opisanym w programie coachingu i wynikającym z Opisu Kompetencji HR.

Pytania mają na celu sprawdzenie wiedzy, umiejętności analizy sytuacyjnej, rozróżniania narzędzi oraz oceny praktycznych działań zgodnych z OKHR.

Charakterystyka prezentacji

Prezentacja będzie przeprowadzona poprzez rozmowę telefoniczną z walidatorem, z możliwością stawiania pytań uzupełniających. Przed rozmową, w trakcie realizacji procesu coachingu, uczestnicy m.in. zbierają niezbędne materiały i zdobywają przydatne informacje, w celu właściwego przygotowania się do prezentacji.

Przewidywany czas na prezentację: ok. 120 minut, w tym pytania walidatora.

Kryteria oceny: spójność z efektami uczenia się, poprawność merytoryczna, umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce, trafność doboru narzędzi i argumentacja.

Warunek zaliczenia prezentacji : minimum 80 % zaakceptowanych prezentowanych obszarów tematycznych

Rola walidatora: formułowanie pytań, analiza wypowiedzi, zadawanie pytań pogłębiających, ocena, sporządzenie protokołu z procesu walidacji

Walidacja prowadzona pod adresem: ul. K. Odnowiciela 3C/ 11, 58-160 Świebodzice

.....
Zachowana została rozdzielność funkcji, Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

1h sesji coachingowej = 60 min

W trakcie zajęć zaplanowane są przerwy, praca indywidualna 1 x 1, w formule stacjonarnej

Coaching prowadzony będzie z wykorzystaniem metod aktywizujących i interaktywnych: pytania i odpowiedzi, dyskusja, praca własna, pogadanka, case study, symulacje, praca na własnych zasobach, praca na materiałach

Forma: rozmowa na żywo, praca na dokumentach i formularzach

Warunki niezbędne do osiągnięcia celu głównego: Uczestnik powinien pracować w MŚP, realizować zadania z obszaru HR lub być przygotowywany do realizacji zadań z tego obszaru

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 39

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 39 Wprowadzenie i Zrozumienie Zmian na Rynku Pracy. Analiza aktualnych trendów na rynku pracy - teoria	Jerzy Maż	30-08-2025	08:00	09:00	01:00
2 z 39 Analiza aktualnej sytuacji na rynku pracy, kluczowe trendy i wyzwania - teoria	Jerzy Maż	30-08-2025	09:00	10:00	01:00
3 z 39 Ocena gotowości organizacyjnej na zmiany. Planowanie zmian - teoria	Jerzy Maż	30-08-2025	10:00	11:00	01:00
4 z 39 Wprowadzenie do zrównoważonej polityki personalnej w kontekście „zielonej gospodarki” – praktyka	Jerzy Maż	30-08-2025	11:00	12:00	01:00
5 z 39 Przerwa	Jerzy Maż	30-08-2025	12:00	12:30	00:30
6 z 39 Opracowanie założeń zrównoważonego rozwoju w polityce personalnej – praktyka	Jerzy Maż	30-08-2025	12:30	13:30	01:00
7 z 39 Identyfikacja potrzeb rozwojowych organizacji i ich przełożenie na strategię HR – praktyka	Jerzy Maż	30-08-2025	13:30	14:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 39 Przygotowanie finalnej strategii HR ukierunkowanej na zrównoważony rozwój - praktyka	Jerzy Maż	30-08-2025	14:30	15:30	01:00
9 z 39 Wdrażanie rozwiązań łączących cele organizacji z korzyściami dla pracowników – teoria	Jerzy Maż	31-08-2025	08:00	09:00	01:00
10 z 39 Wdrażanie rozwiązań łączących cele organizacji z korzyściami dla pracowników – praktyka	Jerzy Maż	31-08-2025	09:00	10:00	01:00
11 z 39 Diagnozowanie potrzeb różnych grup interesariuszy w obszarze HR – praktyka	Jerzy Maż	31-08-2025	10:00	11:00	01:00
12 z 39 Projektowanie strategii HR uwzględniającej zrównoważony rozwój – teoria	Jerzy Maż	31-08-2025	11:00	12:00	01:00
13 z 39 Przerwa	Jerzy Maż	31-08-2025	12:00	12:30	00:30
14 z 39 Analiza przypadków związanych z wdrażaniem ESG w polityce HR - teoria	Jerzy Maż	31-08-2025	12:30	13:30	01:00
15 z 39 Analiza danych i tworzenie szkicu strategii- teoria	Jerzy Maż	31-08-2025	13:30	14:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 39 Symulacje scenariuszy zmian w obszarze HR - praktyka	Jerzy Maż	31-08-2025	14:30	15:30	01:00
17 z 39 HR jako partner zarządu i promotor kultury proekologicznej- praktyka	Jerzy Maż	06-09-2025	08:00	09:00	01:00
18 z 39 Planowanie i realizacja programów szkoleniowych w duchu zrównoważonego rozwoju- teoria	Jerzy Maż	06-09-2025	09:00	10:00	01:00
19 z 39 Metody badania poziomu satysfakcji pracowników - praktyka	Jerzy Maż	06-09-2025	10:00	11:00	01:00
20 z 39 Strategie utrzymania zaangażowania i reagowania na zmiany pokoleniowe i kulturowe- teoria	Jerzy Maż	06-09-2025	11:00	12:00	01:00
21 z 39 Przerwa	Jerzy Maż	06-09-2025	12:00	12:30	00:30
22 z 39 Diagnoza potrzeb interesariuszy (zarząd, menedżerowie, pracownicy, grupy wiekowe i społeczne)- teoria	Jerzy Maż	06-09-2025	12:30	13:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
23 z 39 Projektowanie firmowego kodeksu etycznego i programu edukacji etycznej - teoria	Jerzy Maż	06-09-2025	13:30	14:30	01:00
24 z 39 Monitorowanie wdrażania strategii HR z wykorzystaniem wskaźników, dostosowywanie strategii do zmieniających się warunków i potrzeb interesariuszy – praktyka	Jerzy Maż	06-09-2025	14:30	15:30	01:00
25 z 39 Narzędzia zarządzania wiekiem - praktyka	Jerzy Maż	07-09-2025	08:00	09:00	01:00
26 z 39 Racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku - praktyka	Jerzy Maż	07-09-2025	09:00	10:00	01:00
27 z 39 Aktywizacja zawodowa osób starszych - praktyka	Jerzy Maż	07-09-2025	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
28 z 39 Praktyczne rady dla organizacji planujących wdrożenie w/w narzędzi/Monitorowanie efektów - praktyka	Jerzy Maż	07-09-2025	11:00	12:00	01:00
29 z 39 Przerwa	Jerzy Maż	07-09-2025	12:00	12:30	00:30
30 z 39 Zapobieganie wypaleniu zawodowemu pracowników we wszystkich segmentach wiekowych (Praktyczne rady dla przedsiębiorstw planujących wdrożenie) - praktyka	Jerzy Maż	07-09-2025	12:30	13:30	01:00
31 z 39 Korzyści dla organizacji wynikające ze spójnej strategii zarządzania wiekiem w organizacji - praktyka	Jerzy Maż	07-09-2025	13:30	14:30	01:00
32 z 39 Intermentoring, definicja, wykorzystanie, praktyczne narzędzia stosowania w firmie - praktyka	Jerzy Maż	07-09-2025	14:30	15:30	01:00
33 z 39 Kompleksowe podejście do systemu zarządzania wiekiem - praktyka	Jerzy Maż	19-09-2025	08:00	09:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
34 z 39 Czynniki sprzyjające wdrożeniu strategii zarządzania wiekiem/Przykłady stosowania strategii zarządzania wiekiem - praktyka	Jerzy Maż	19-09-2025	09:00	10:00	01:00
35 z 39 Przykłady dobrych praktyk na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, dobre praktyki - praktyka	Jerzy Maż	19-09-2025	10:00	11:00	01:00
36 z 39 Narzędzia przydatne do tworzenia strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, dobre praktyki zarządzania wiekiem - praktyka	Jerzy Maż	19-09-2025	11:00	12:00	01:00
37 z 39 Przerwa	Jerzy Maż	19-09-2025	12:00	12:30	00:30
38 z 39 Przygotowanie walidacji procesu coachingu (przygotowanie prezentacji, zebranie materiałów) - praktyka	Jerzy Maż	19-09-2025	12:30	15:30	03:00
39 z 39 Walidacja procesu coachingu (metody : test teoretyczny , prezentacja)	-	20-09-2025	08:00	13:00	05:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	12 000,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	12 000,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	300,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	300,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Jerzy Maź

Posiada doświadczenie praktyczne(ponad 15 lat) oraz trenerskie(ponad 2000 godzin) z prowadzenia zajęć dla managerów z zakresu kompetencji poruszanych na szkoleniu. Trener biznesu, certyfikowany coach ICC, sprzedaż i zarządzanie sprzedażą, zarządzanie zasobami HR, zmiana i jej aspekty, coaching, mentoring, regulacje prawne związane ze świadczeniem usług, optymalizacja procesów w przedsiębiorstwach, doradztwo z zakresu prowadzenia działalności (prawo, finanse,przedsiębiorczość) Trener, konsultant, certyfikowany coach ICC, prezes i właściciel firm szkoleniowych działających od ponad 20 lat na rynku, związany z problematyką biznesową od lat dziewięćdziesiątych, pracujący w wielu branżach m.in. budowlanej, energetycznej,telekomunikacyjnej, pełniący funkcje operacyjne i menedżerskie. Zrealizował ponad 60 godzin doradztwa w podobnym zakresie w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia doradztwa.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały (formularze, ankiety,)w postaci PDF, w dniu rozpoczęcia coachingu.

Warunki uczestnictwa

Wymagane jest min. 80 % obecności na zajęciach i pomyślne przejście procesu walidacji

Informacje dodatkowe

Uczestnicy przyjmują do wiadomości, że usługa z dofinansowaniem może być poddana monitoringowi z ramienia Operatora lub PARP i wyrażają na to zgodę.

Podstawa zwolnienia z VAT: § 3 ust. 1 pkt. 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień

Zwalnia się od podatku usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego, finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych oraz świadczenie usług i dostawę towarów ściśle z tymi usługami związane. Usługi w zakresie kształcenia zawodowego i przekwalifikowanie obejmują nauczanie pozostające w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, tak jak nauczanie mające na celu uzyskanie lub uaktualnienie wiedzy do celów zawodowych (art. 44 Rozporządzenia wykonawczego Rady (UE) nr 282/2011 z dn. 15.03.2011 ustanawiającego środki wykonawcze do dyrektywy 2006/112/WE

W przypadku braku dofinansowania lub niższego niż 70% należy doliczyć 23% VAT

Adres

ul. Klonowa 67
95-100 Zgierz
woj. łódzkie

Miejsce realizacji usługi : ul. Klonowa 67, 95-100 Zgierz,
Miejsce prowadzenia walidacji : ul. K. Odnowiciela 3C/11, 58-100 Świebodzice

Kontakt



Jerzy Maź

E-mail jerzy.maz@azymutnacel.pl

Telefon (+48) 663 378 410