



NAWIGATOR
SZKOLENIA
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,7 / 5

1 588 ocen

Coaching procesów HR w przedsiębiorstwie w oparciu o standardy ICC - Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy ; Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową - usługa realizowana w ramach Akademii HR

Numer usługi 2025/08/25/16960/2960519

📍 Łódź / stacjonarna

🧑‍🏫 Coaching

🕒 40 h

📅 23.10.2025 do 21.11.2025

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

Osoby które chcą rozwinąć umiejętności przywódcze, podnieść efektywność osobistą, biznesową, zespołową.

· Kadra menedżerska średniego i wyższego szczebla

· Liderzy zespołów

· Osoby przygotowujące się do awansu

· Członkowie zarządów i właściciele firm

Zainteresowani podniesieniem kompetencji w obszarze HR w szczególności zarządzaniem zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy oraz zarządzaniem wiekiem i współpracą międzypokoleniową.

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

22-10-2025

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

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 i efektywnego zarządzania procesami związanymi ze zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, 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
Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	Wskazuje co najmniej trzy aktualne zmiany społeczno-gospodarcze i wyjaśnia ich konsekwencje dla HR.	Wywiad swobodny
Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.	Charakteryzuje wybrany trend HR w kontekście odpowiednich obszarów polityki personalnej.	Wywiad swobodny
Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Analizuje przykłady minimum dwóch programów HR z branży i wskazuje ich mocne i słabe strony.	Prezentacja
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Formułuje minimum trzy konkretne wnioski z porównania praktyk HR i wskazuje sposób ich adaptacji do własnego środowiska organizacyjnego.	Prezentacja
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Przedstawia projekt rozwiązania HR uwzględniający różne grupy interesariuszy oraz sposób ich zaangażowania	Prezentacja
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Prezentuje trzy postawy pożądane w kontekście zmian i proponuje działania wspierające ich rozwój.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian	Wskazuje narzędzia lub wskaźniki do oceny gotowości do zmiany i poprawnie interpretuje ich wyniki	Prezentacja
Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Prezentuje kolejne etapy planowania i wdrożenia wybranego rozwiązania HR w kontekście zmiany.	Prezentacja
Diagnostuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.	Dobiera działania HR odpowiednie do konkretnych cech grupy (np. wiek, płeć, pochodzenie) i uzasadnia wybór.	Prezentacja
Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Wskazuje co najmniej trzy typowe źródła oporu i dopasowuje do nich skuteczne strategie zaradcze.	Prezentacja
Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.	Analizuje potrzeby co najmniej dwóch grup interesariuszy i wskazuje działania odpowiadające ich oczekiwaniom	Wywiad swobodny
Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Dostosowuje sposób komunikacji działań HR do różnych grup i etapu zmiany.	Prezentacja
Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Prezentuje konkretne działania lub komunikaty wspierające pozytywny odbiór zmiany.	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.	Omawia znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.	Wywiad swobodny

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.	Charakteryzuje min. 2 działania optymalizujące wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Prezentacja
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia	Charakteryzuje grupy pracownicze pod wzgl. wieku / przynależności pokoleniowej. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i przyczyny powstawania ewentualnych nieporozumień	Prezentacja
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Przedstawia min. 3 wybrane regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych	Prezentacja
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Identyfikuje i przedstawia min. 2 sposoby adaptacji kampanii społecznych związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Prezentacja
Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Wymienia min 3 charakterystyczne potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Prezentacja
Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Podaje przykłady (po min. 3 dla grupy) oczekiwań i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników	Prezentacja
Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Definiuje wskaźniki (min. 2) odzwierciedlające potencjał różnych wiekowo grup pracowników	Prezentacja
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Prezentuje dwa sposoby podnoszenia efektywności pracy zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Prezentacja
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	Wskazuje przynajmniej dwa rozwiązania sprzyjające wymianie kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	Prezentacja
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym	Charakteryzuje dwa rozwiązania służące zachowaniu w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników 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.	Prezentuje dwa rozwiązania umożliwiające optymalną integrację pracowników z różnych pokoleń w zespoły	Prezentacja
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	Wskazuje przykłady (min. 2) operacjonalizacji celu budowania zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespołów pracownicze w firmie.	Prezentacja
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Wskazuje przykłady (min. 2) operacjonalizacji celu budowania kultury pracy opartej o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Prezentacja
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Charakteryzuje sposoby i przedstawia taktyki (min 2) przeciwdziałania oraz zarządzania konfliktem z pracownikami z różnych pokoleń.	Wywiad swobodny
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Prezentuje dwa sposoby budowania pozytywnej atmosfery sprzyjającej pełnej integracji i zaangażowaniu w pracę.	Prezentacja

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.

Usługa skierowana jest do pracowników i właścicieli MŚP zainteresowanych podniesieniem kompetencji z zakresu HR w szczególności zarządzaniem zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy oraz zarządzaniem wiekiem i współpracą międzypokoleniową.

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 zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy oraz zarządzaniem wiekiem i współpracą międzypokoleniową

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

Czynniki napędzające zmiany. Wpływ zmian na organizacje - teoria

Ocena gotowości organizacyjnej na zmiany. Planowanie zmian - - teoria

Narzędzia i techniki zarządzania zmianą w HR– praktyka

Komunikacja zmian – praktyka

Zarządzanie oporem wobec zmian w HR – praktyka

Techniki radzenia sobie z oporem – teoria/ praktyka

Praktyczne aspekty wdrażania zmian – teoria

Monitorowanie i ocena postępów – praktyka

Dzień II: Coaching

Kluczowe aspekty utrzymywania wprowadzonych zmian. Monitorowanie długoterminowe i wskaźniki sukcesu – praktyka

Kultura organizacyjna wpływa na zmiany w obszarze HR, . Narzędzia do budowania kultury innowacji i adaptacji – teoria

Rola liderów w zarządzaniu zmianami w obszarze HR - teoria

Rozwijanie umiejętności przywódczych w kontekście zmian w obszarze HR - teoria

Symulacje scenariuszy zmian w obszarze HR - praktyka

Narzędzia do retrospekcji i uczenia się z procesu zmian w obszarze HR – praktyka

Dzień III Coaching

Przewidywania dotyczące rynku pracy - teoria

Tworzenie osobistego planu rozwoju - praktyka

Definicje zarządzania wiekiem - teoria

Cel zarządzania wiekiem - teoria

Konsekwencje zmian demograficznych dla rynku pracy w Polsce - teoria

Obszary i narzędzia zarządzania wiekiem Charakterystyka różnych grup wiekowych (styl pracy poszczególnych grup wiekowych, mocne i słabe strony poszczególnych grup wiekowych –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

Dzień VI

Walidacja procesu coachingu

Liczba godzin teoretycznych: 11

Liczba godzin praktycznych: 21

Walidacja wliczona w czas trwania i koszt usługi

Przerwy nie są wliczone w czas trwania i koszt usługi

PROCES WALIDACJI :

Metody walidacji : wywiad swobodny, prezentacja

Trener dokona rejestracji elektronicznej (nagranie dźwiękowe) przeprowadzonych wywiadów oraz prezentacji, przy zastrzeżeniu, że nie będzie ingerować w jakiegokolwiek formie w realizowany proces, za wyjątkiem stawiania pytań. Trener zbierze od uczestników wypracowane materiały wspierające prezentacje, które zostaną udostępnione walidatorowi, celem ich walidacji.

Z kolei osoba walidująca będzie włączona dopiero na etapie oceny i weryfikacji efektów uczenia się uczestników, wraz z analizą dowodów i nagrań. Nie bierze bezpośrednio udziału działań w przygotowaniu i komplementacji dokumentacji walidacyjnej.

Dokonanie weryfikacji testów oraz analiza zebranych dowodów i deklaracji - walidacja prowadzona stacjonarnie pod adresem: ul. K. Odnowiciela 3C/ 11, 58-160 Świebodzice

Pozytywny wynik zaliczenia - minimum 70% poprawnych odpowiedzi.

Zachowana została rozdzielność funkcji

1h sesji coachingowej = 60 min

W trakcie zajęć zaplanowane są przerwy, praca w małych grupach (1x1) , stacjonarnie w czasie rzeczywistym

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

Forma: rozmowa na żywo, praca na dokumentach i formularzach, internet

Warunki niezbędne do osiągnięcia celu głównego:

- Uczestnik powinien pracować w MŚP, realizować lub współrealizować zadania z obszaru HR

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	23-10-2025	08:00	09:00	01:00
2 z 39 Czynniki napędzające zmiany. Wpływ zmian na organizacje - teoria	Jerzy Maż	23-10-2025	09:00	10:00	01:00
3 z 39 Ocena gotowości organizacyjnej na zmiany. Planowanie zmian - teoria	Jerzy Maż	23-10-2025	10:00	11:00	01:00
4 z 39 Narzędzia i techniki zarządzania zmianą w HR. Komunikacja zmian - praktyka	Jerzy Maż	23-10-2025	11:00	12:00	01:00
5 z 39 Przerwa	Jerzy Maż	23-10-2025	12:00	12:30	00:30
6 z 39 Zarządzanie oporem wobec zmian w HR. Techniki radzenia sobie z oporem - praktyka	Jerzy Maż	23-10-2025	12:30	13:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 39 Praktyczne aspekty wdrażania zmian - teoria	Jerzy Maż	23-10-2025	13:30	14:30	01:00
8 z 39 Monitorowanie i ocena postępów - praktyka	Jerzy Maż	23-10-2025	14:30	15:30	01:00
9 z 39 Kluczowe aspekty utrzymywania wprowadzonych zmian w HR. Monitorowanie długoterminowe i wskaźniki sukcesu - praktyka	Jerzy Maż	24-10-2025	08:00	09:00	01:00
10 z 39 Kultura organizacyjna wpływa na zmiany w obszarze HR - teoria	Jerzy Maż	24-10-2025	09:00	10:00	01:00
11 z 39 Narzędzia do budowania kultury innowacji i adaptacji - praktyka	Jerzy Maż	24-10-2025	10:00	11:00	01:00
12 z 39 Rola liderów w zarządzaniu zmianami w obszarze HR - teoria	Jerzy Maż	24-10-2025	11:00	12:00	01:00
13 z 39 Przerwa	Jerzy Maż	24-10-2025	12:00	12:30	00:30
14 z 39 Rozwijanie umiejętności przywódczych w kontekście zmian w obszarze HR - teoria	Jerzy Maż	24-10-2025	12:30	13:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 39 Symulacje scenariuszy zmian w obszarze HR - praktyka	Jerzy Maż	24-10-2025	13:30	14:30	01:00
16 z 39 Narzędzia do retrospekcji i uczenia się z procesu zmian w obszarze HR - praktyka	Jerzy Maż	24-10-2025	14:30	15:30	01:00
17 z 39 Przewidywania dotyczące rynku pracy - teoria	Jerzy Maż	06-11-2025	08:00	09:00	01:00
18 z 39 Tworzenie osobistego planu rozwoju i operacjonalizacja - praktyka	Jerzy Maż	06-11-2025	09:00	10:00	01:00
19 z 39 Definicje zarządzania wiekiem - teoria	Jerzy Maż	06-11-2025	10:00	11:00	01:00
20 z 39 Cel zarządzania wiekiem - teoria	Jerzy Maż	06-11-2025	11:00	12:00	01:00
21 z 39 Przerwa	Jerzy Maż	06-11-2025	12:00	12:30	00:30
22 z 39 Konsekwencje zmian demograficznych dla rynku pracy w Polsce - teoria	Jerzy Maż	06-11-2025	12:30	13:30	01:00
23 z 39 Obszary i narzędzia zarządzania wiekiem - praktyka	Jerzy Maż	06-11-2025	13:30	14:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
24 z 39 Charakterystyka różnych grup wiekowych (styl pracy poszczególnych grup wiekowych, mocne i słabe strony poszczególnych grup wiekowych - praktyka	Jerzy Maż	06-11-2025	14:30	15:30	01:00
25 z 39 Narzędzia zarządzania wiekiem - praktyka	Jerzy Maż	07-11-2025	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	07-11-2025	09:00	10:00	01:00
27 z 39 Aktywizacja zawodowa osób starszych - praktyka	Jerzy Maż	07-11-2025	10:00	11:00	01:00
28 z 39 Praktyczne rady dla organizacji planujących wdrożenie w/w narzędzi/Monitorowanie efektów - praktyka	Jerzy Maż	07-11-2025	11:00	12:00	01:00
29 z 39 Przerwa	Jerzy Maż	07-11-2025	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
30 z 39 Zapobieganie wypaleniu zawodowemu pracowników we wszystkich segmentach wiekowych (Praktyczne rady dla przedsiębiorstw planujących wdrożenie) - praktyka	Jerzy Maż	07-11-2025	12:30	13:30	01:00
31 z 39 Korzyści dla organizacji wynikające ze spójnej strategii zarządzania wiekiem w organizacji - praktyka	Jerzy Maż	07-11-2025	13:30	14:30	01:00
32 z 39 Intermentoring, definicja, wykorzystanie, praktyczne narzędzia stosowania w firmie - praktyka	Jerzy Maż	07-11-2025	14:30	15:30	01:00
33 z 39 Kompleksowe podejście do systemu zarządzania wiekiem - praktyka	Jerzy Maż	20-11-2025	08:00	09:00	01:00
34 z 39 Czynniki sprzyjające wdrożeniu strategii zarządzania wiekiem/Przykłady stosowania strategii zarządzania wiekiem - praktyka	Jerzy Maż	20-11-2025	09:00	10:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
35 z 39 Przykłady dobrych praktyk na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, dobre praktyki - praktyka	Jerzy Maż	20-11-2025	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	20-11-2025	11:00	12:00	01:00
37 z 39 Przerwa	Jerzy Maż	20-11-2025	12:00	12:30	00:30
38 z 39 Przygotowanie walidacji procesu coachingu (wywiad, prezentacja, zebranie materiałów)	Jerzy Maż	20-11-2025	12:30	15:30	03:00
39 z 39 Walidacja procesu coachingu (analiza dowodów i materiałów)	-	21-11-2025	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 zjęciach 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. Sierakowskiego 17

91-324 Łódź

woj. łódzkie

Sala szkoleniowa

Kontakt



Jerzy Maź

E-mail jerzy.maz@azymutnacel.pl

Telefon (+48) 663 378 410