



MANUFATURA
LIDERA SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 5,0 / 5

8 ocen

Akademia HR - Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Numer usługi 2025/08/27/183668/2965920

📍 Rusinowo / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 03.11.2025 do 03.12.2025

4 320,00 PLN brutto

4 320,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Usługa skierowana jest do członków zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną lub zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, menedżerów oraz kandydatów na stanowiska menedżerskie. W szczególności dedykowana jest osobom przygotowującym organizację do zmian wynikających z przeobrażeń rynku pracy.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	02-11-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi jest rozwój umiejętności przygotowania organizacji do wyzwań rynku pracy poprzez identyfikowanie i analizowanie trendów społeczno-gospodarczych, uwzględnianie zasad ESG oraz angażowanie interesariuszy w projektowanie i realizację działań HR, które łączą cele biznesowe z potrzebami pracowników.

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.	Analiza dowodów i deklaracji
Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Uczestnik prezentuje co najmniej dwa przykłady powiązania potrzeb organizacji z działaniami HR.	Analiza dowodów i deklaracji
Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.	Uczestnik identyfikuje minimum dwa wyzwania HR wynikające z koncepcji zielonej gospodarki.	Analiza dowodów i deklaracji
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.	Analiza dowodów i deklaracji
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.	Wywiad swobodny
identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.	Uczestnik przedstawia przynajmniej jeden przykład zmiany HR na podstawie danych z badania satysfakcji.	Wywiad swobodny
Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.	Uczestnik wskazuje minimum dwa wskaźniki mierzące skuteczność strategii HR.	Analiza dowodów i deklaracji
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 przedstawia plan komunikacji zmian HR do różnych grup społecznych w organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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.	Analiza dowodów i deklaracji
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.	Analiza dowodów i deklaracji
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.	Analiza dowodów i deklaracji
Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy	Uczestnik rozpoznaje minimum dwa przykłady działań HR wspierających postawy proekologiczne.	Analiza dowodów i deklaracji
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.	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

I Dzień

1. Opracowywanie założeń zrównoważonego rozwoju i ich implementacja w firmie, z uwzględnieniem polityki personalnej.
2. Formułowanie wyzwań polityki personalnej w kontekście "zielonej gospodarki" i jej wpływu na organizację.
3. Wyjaśnianie zasad zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, szczególnie w odniesieniu do procesów HR.
4. Identyfikowanie potrzeb rozwojowych organizacji oraz opracowanie strategii HR ukierunkowanej na zróżnicowany rozwój.
5. Diagnoza potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie procesów HR i włączenie ich w proces kreowania polityki personalnej.
6. Identyfikowanie poziomu satysfakcji pracowników z procesów HR i zrównoważonego rozwoju oraz wdrażanie wniosków z badań.
7. Opracowywanie kompleksowej strategii HR, koncentrującej się na zrównoważonym rozwoju kapitału ludzkiego.
8. Monitorowanie wdrażania strategii HR na podstawie precyzyjnych wskaźników.

II Dzień

1. Wdrażanie rozwiązań ukierunkowanych na łączenie efektywności organizacji z korzyściami dla pracowników.
2. Analiza aktualnej sytuacji na rynku pracy i jej wpływ na kształtowanie nowoczesnej polityki personalnej.
3. Objaśnianie planowanych procesów rozwojowych w HR i pozyskiwanie wsparcia różnych grup pracowników. Ochrona danych osobowych kandydatów do pracy na gruncie RODO
4. Kształtowanie partnerskich relacji między HR a głównymi grupami współpracowników w organizacji.
5. Rozwój poczucia wrażliwości proekologicznej i odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.
6. Przekładanie idei zrównoważonego rozwoju na konkretne działania w obszarze polityki personalnej.
7. Projektowanie polityki personalnej w zgodzie z zasadami zielonej gospodarki, uwzględniając potrzeby pracowników i organizacji.
8. Wdrażanie narzędzi do monitorowania efektywności strategii HR w kontekście zrównoważonego rozwoju.

III Dzień

1. Integracja proekologicznych inicjatyw w strategię HR, kładąc nacisk na odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi.
2. Promowanie zrównoważonego rozwoju jako elementu kultury organizacyjnej, z uwzględnieniem potrzeb pracowników.
3. Zbieranie opinii od pracowników na temat polityki HR i podejmowanie działań na rzecz poprawy zrównoważonego rozwoju.
4. Rozwijanie kompetencji liderów HR w zakresie implementacji strategii ukierunkowanej na zrównoważony rozwój.
5. Kształtowanie strategii HR, uwzględniając obecne i przyszłe wyzwania związane z rynkiem pracy i ekologicznymi trendami.
6. Angażowanie różnych grup interesariuszy w tworzenie i wdrażanie polityki personalnej z uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju.
7. Wspieranie proekologicznej świadomości wśród pracowników poprzez odpowiednie procesy rozwoju i edukacji.
8. Proces walidacji : Test teoretyczny, analiza dowodów i deklaracji.

Liczba uczestników umożliwia wszystkim uczestnikom interaktywną swobodę udziału we wszystkich przewidzianych elementach zajęć (ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, testy, ankiety, współdzielenie ekranu itp.)

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.

Szkolenie obejmuje 24 godzin , przy czym każda godzina trwa 60 minut.

Szkolenie składa się z 8 godzin zajęć praktycznych oraz 16 godzin zajęć teoretycznych szczegółowa rozpiska zajęć znajduje się w harmonogramie.

Przerwy są wliczone do czasu trwania usługi

Program kończy się walidacją w formie wywiadu swobodnego oraz analizy dowodów i deklaracji, które weryfikuje osiągnięcie wszystkich efektów uczenia się.

Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania oceny efektów uczenia się

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 25

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 25 Opracowywanie założeń zrównoważonego rozwoju i ich implementacja w firmie, z uwzględnieniem polityki personalnej	Dariusz Dyoniziak	03-11-2025	08:00	09:00	01:00
2 z 25 Formułowanie wyzwań polityki personalnej w kontekście "zielonej gospodarki" i jej wpływu na organizację	Dariusz Dyoniziak	03-11-2025	09:00	10:00	01:00
3 z 25 Wyjaśnianie zasad zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, szczególnie w odniesieniu do procesów HR	Dariusz Dyoniziak	03-11-2025	10:00	11:00	01:00
4 z 25 Identyfikowanie potrzeb rozwojowych organizacji oraz opracowanie strategii HR ukierunkowanej na zróżnicowany rozwój	Dariusz Dyoniziak	03-11-2025	11:00	12:00	01:00
5 z 25 Diagnoza potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie procesów HR i włączenie ich w proces kreowania polityki personalnej	Dariusz Dyoniziak	03-11-2025	12:00	13:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 25 Identyfikowanie poziomu satysfakcji pracowników z procesów HR i zrównoważonego rozwoju oraz wdrażanie wniosków z badań	Dariusz Dyoniziak	03-11-2025	13:00	14:00	01:00
7 z 25 Opracowywanie kompleksowej strategii HR, koncentrującej się na zrównoważonym rozwoju kapitału ludzkiego	Dariusz Dyoniziak	03-11-2025	14:00	15:00	01:00
8 z 25 Monitorowanie wdrażania strategii HR na podstawie precyzyjnych wskaźników	Dariusz Dyoniziak	03-11-2025	15:00	16:00	01:00
9 z 25 Wdrażanie rozwiązań ukierunkowanych na łączenie efektywności organizacji z korzyściami dla pracowników	Dariusz Dyoniziak	04-11-2025	08:00	09:00	01:00
10 z 25 Analiza aktualnej sytuacji na rynku pracy i jej wpływ na kształtowanie nowoczesnej polityki personalnej	Dariusz Dyoniziak	04-11-2025	09:00	10:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 25 Objaśnianie planowanych procesów rozwojowych w HR i pozyskiwanie wsparcia różnych grup pracowników	Dariusz Dyoniziak	04-11-2025	10:00	11:00	01:00
12 z 25 Ochrona danych osobowych kandydatów do pracy na gruncie RODO	Dariusz Dyoniziak	04-11-2025	11:00	12:00	01:00
13 z 25 Kształtowanie partnerskich relacji między HR a głównymi grupami współpracownikó w w organizacji	Dariusz Dyoniziak	04-11-2025	12:00	13:00	01:00
14 z 25 Rozwój poczucia wrażliwości proekologicznej i odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy	Dariusz Dyoniziak	04-11-2025	13:00	14:00	01:00
15 z 25 Przekładanie idei zrównoważonego rozwoju na konkretne działania w obszarze polityki personalnej	Dariusz Dyoniziak	04-11-2025	14:00	15:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 25 Projektowanie polityki personalnej w zgodzie z zasadami zielonej gospodarki, uwzględniając potrzeby pracowników i organizacji	Dariusz Dyoniziak	04-11-2025	15:00	16:00	01:00
17 z 25 Wdrażanie narzędzi do monitorowania efektywności strategii HR w kontekście zrównoważonego rozwoju	Dariusz Dyoniziak	03-12-2025	08:00	09:00	01:00
18 z 25 Proces walidacji : Test teoretyczny, analiza dowodów i deklaracji	Dariusz Dyoniziak	03-12-2025	08:00	09:00	01:00
19 z 25 Integracja proekologicznych inicjatyw w strategię HR, kładąc nacisk na odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi	Dariusz Dyoniziak	03-12-2025	09:00	10:00	01:00
20 z 25 Promowanie zrównoważonego rozwoju jako elementu kultury organizacyjnej, z uwzględnieniem potrzeb pracowników	Dariusz Dyoniziak	03-12-2025	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
21 z 25 Zbieranie opinii od pracowników na temat polityki HR i podejmowanie działań na rzecz poprawy zrównoważonego rozwoju	Dariusz Dyoniziak	03-12-2025	11:00	12:00	01:00
22 z 25 Rozwijanie kompetencji liderów HR w zakresie implementacji strategii ukierunkowanej na zrównoważony rozwój	Dariusz Dyoniziak	03-12-2025	12:00	13:00	01:00
23 z 25 Kształtowanie strategii HR, uwzględniając obecne i przyszłe wyzwania związane z rynkiem pracy i ekologicznymi trendami	Dariusz Dyoniziak	03-12-2025	13:00	14:00	01:00
24 z 25 Angażowanie różnych grup interesariuszy w tworzenie i wdrażanie polityki personalnej z uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju	Dariusz Dyoniziak	03-12-2025	14:00	15:00	01:00
25 z 25 Wspieranie proekologicznej świadomości wśród pracowników poprzez odpowiednie procesy rozwoju i edukacji	Dariusz Dyoniziak	03-12-2025	15:00	16:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 320,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Dariusz Dyoniziak

Dariusz Dyoniziak to trener, konsultant, coach i asesor z ponad 20-letnim doświadczeniem w międzynarodowych korporacjach sektora produkcji i usług. Absolwent Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu na kierunkach historia oraz psychologia w zarządzaniu, ukończył także Laboratorium Psychoedukacji przy Wyższej Szkole Psychologii Społecznej w Warszawie na kierunku trener grupowy. Jest licencjonowanym coachem ICC i wewnętrznym asesorem w procesach Assessment & Development Center, co pozwala mu łączyć wiedzę psychologiczną, praktykę biznesową i kompetencje rozwojowe. Doświadczenie zdobywał w firmach Goplana, Nestlé i Cadbury Wedel na stanowiskach handlowych, a następnie jako trener w Cadbury Wedel i manager ds. rozwoju sprzedaży w Carlsberg Polska. Obecnie specjalizuje się w szkoleniach z zakresu umiejętności sprzedażowych, obsługi klienta, negocjacji handlowych i zakupowych oraz komunikacji interpersonalnej.osiada ponad 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych, zdobyte w ciągu ostatnich dwóch lat (24 miesiące) przed rozpoczęciem szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały dla uczestników obejmują skrypt szkoleniowy formacie PDF, prezentacje multimedialne (PPTX), drukowane konspekty zajęć, matryce. Materiały zostaną udostępnione uczestnikom elektronicznie lub w formie drukowanej podczas szkolenia.

Uczestnicy dostają materiały szkoleniowe w toku prowadzonego szkolenia, zgodnie z bieżącym zapotrzebowaniem.

Warunki uczestnictwa

Dostawca Usługi oświadcza, że:

- usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Informacje dodatkowe

WAŻNE!!! Opublikowana usługa jest w kwocie netto bez doliczonej 23% stawki VAT, zwolnienie z VAT zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. (Dz. U. poz. 1722), § 3 ust. 1 pkt 14, w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień, przysługuje wyłącznie podmiotom z pozyskanym dofinansowaniem $\geq 70\%$, w innym przypadku do faktury zostanie doliczona obowiązująca stawka VAT.

Adres

Rusinowo 73/87-500

Rusinowo

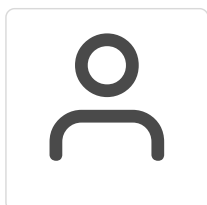
woj. kujawsko-pomorskie

Dostawca Usługi potwierdza, że zapewni realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Aneta Świetlicka

E-mail anetaswietlicka@manufakturalidera.pl

Telefon (+48) 791 408 281