



Wdrażanie Nowych Modeli i Form Organizacji Pracy - Akademia HR

Numer usługi 2025/09/05/170460/2986693

2 880,00 PLN brutto

2 880,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

WYŻSZE PIĘTRO HR
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,5 / 5

84 oceny

📍 Wrocław / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 30.09.2025 do 01.10.2025

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte:

- 1) zespoły HR,
- 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,
- 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. Udział w szkolenie nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności

Minimalna liczba uczestników

1

Maksymalna liczba uczestników

12

Data zakończenia rekrutacji

29-09-2025

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

16

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestnika do wsparcia kadry menedżerskiej i pracowników we wprowadzaniu nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob.agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.). Wykorzystanie elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy (zob. gigersi / GIG economy 5) w rozwoju firmy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza - efekt 1: Opisuje mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych/partnerskich form świadczenia pracy.	Rozróżnia kluczowe mechanizmy rynkowe wpływające na rozwój elastycznych form pracy.	Test teoretyczny
	Wyjaśnia, w jaki sposób zmieniające się trendy rynkowe wpływają na organizację pracy w firmach.	Test teoretyczny
Wiedza - efekt 2: Opisuje podstawowe założenia stojące za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob.: agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.).	Wskazuje podstawowe zasady pracy zwinnej oraz ich zastosowanie w praktyce.	Test teoretyczny
	Porównuje zalety i wyzwania wynikające z pracy w zespołach zróżnicowanych kulturowo i wiekowo.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza - efekt 3: Identyfikuje korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem w firmie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.	Wymienia co najmniej trzy korzyści i trzy zagrożenia związane z elastycznymi formami zatrudnienia.	Test teoretyczny
	Analizuje przykłady wdrożenia elastycznych form pracy i ocenia ich wpływ na efektywność organizacji.	Test teoretyczny
Wiedza - efekt 4: Wymienia regulacje prawne regulujące właściwe prowadzenie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.	Podaje kluczowe akty prawne dotyczące elastycznych form zatrudnienia.	Test teoretyczny
	Wyjaśnia, jakie obowiązki prawne ciążyą na pracodawcach i pracownikach w ramach tych form zatrudnienia.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza - efekt 5: Identyfikuje potrzeby kadry menedżerskiej i pracowników, wynikające z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.	Wskazuje najczęstsze potrzeby i wyzwania kadry menedżerskiej związane z wdrażaniem nowych modeli pracy.	Test teoretyczny
	Opisuje oczekiwania pracowników dotyczące elastyczności zatrudnienia oraz warunków pracy.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności efekt 1: Skutecznie udziela wsparcia przedstawicielom kadry menedżerskiej we wprowadzaniu nowych dla nich modeli organizacji pracy związanych na przykład z pracą zwinną (agile).	Podaje konkretne przykłady działań wspierających menedżerów w adaptacji do pracy zwinnej.	Test teoretyczny
	Dobiera odpowiednie metody wdrażania Agile w zależności od specyfiki organizacji.	Test teoretyczny
	Analizuje potrzeby zespołu i dostosowuje do nich model organizacji pracy. Proponuje skuteczne metody integracji zespołów o różnorodnych formach zatrudnienia.	Analiza dowodów i deklaracji Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności efekt 3: Dopasowuje procesy rekrutacyjne (wraz z kwestiami formalno – prawnymi) do (współ)pracowników preferujących partnerskie formy świadczenia pracy (kontrakty, praca z freelancerami itp.).	Stosuje odpowiednie kryteria doboru kandydatów w zależności od formy zatrudnienia.	Analiza dowodów i deklaracji
	Przygotowuje propozycje umów i kontraktów zgodnych z elastycznymi modelami pracy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wymienia kluczowe aspekty prawne związane z różnymi formami zatrudnienia.	Test teoretyczny
Umiejętności efekt 4: Dostosowuje formy i rozwiązania prawne do partnerskich modeli i form świadczenia pracy.	Tworzy propozycje dokumentów regulujących współpracę w ramach partnerskich form pracy.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności efekt 5: Wdraża systemy umożliwiające monitoring efektywności pracy osób wykorzystujących nowe formy świadczenia pracy.	Opisuje narzędzia służące do monitorowania pracy w elastycznych modelach zatrudnienia.	Analiza dowodów i deklaracji
	Dobiera metody oceny efektywności odpowiednie do specyfiki danej organizacji.	Test teoretyczny
Umiejętności efekt 6: Wdraża systemy motywacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Dobiera sposoby motywacji adekwatne do różnych form pracy (np. praca zdalna, kontrakty).	Test teoretyczny
	Analizuje skuteczność systemów motywacyjnych w kontekście elastycznych form zatrudnienia.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności efekt 7: Dopasowuje i wdraża rozwiązania komunikacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Proponuje skuteczne narzędzia komunikacyjne dla zespołów pracujących w różnych modelach.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia efektywność wdrożonych rozwiązań komunikacyjnych w organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne efekt 1: Informuje pracowników w firmie o zasadach pracy zorientowanych na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiąganie rezultatów – bez względu na model pracy zespołowej i formę świadczenia pracy.	Przedstawia zasady współpracy i odpowiedzialności w elastycznych modelach pracy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Tłumaczy znaczenie zespołowej współpracy i odpowiedzialności za wspólne wyniki.	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne efekt 2: Wspiera u pracowników postawy ukierunkowane na stałe samodoskonalenie się i naukę przez całe życie.	Rekomenduje pracownikom narzędzia i metody wspierające rozwój zawodowy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia gotowość pracowników do podnoszenia kwalifikacji i rozwijania kompetencji.	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 uczestnika do wsparcia kadry menedżerskiej i pracowników we wprowadzaniu nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob. agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.). Wykorzystanie elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy (zob. gigersi / GIG economy 5) w rozwoju firmy.

W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte:

- 1) zespoły HR,
- 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,
- 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. Udział w szkoleniu nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności

Przed rozpoczęciem szkolenia uczestnicy mogą uzupełnić swoją wiedzę poprzez kursy online dostępne na polskich platformach edukacyjnych takich jak Navoica i Akademia PARP, a także literaturę branżową, w tym książki i artykuły dotyczące zarządzania dostępnością i projektowania uniwersalnego dostępne w polskich bibliotekach cyfrowych. Warto również skorzystać z warsztatów, seminariów tematycznych.

Program:

1. Cyfrowe środowiska pracy i zespoły rozproszone*(teoria + praktyka, 1h)*

- Charakterystyka współczesnych środowisk pracy (zdalnych, hybrydowych, globalnych)
- Mechanizmy i tendencje rynkowe wpływające na potrzebę wdrażania elastycznych modeli organizacji pracy
- Identyfikacja kluczowych wyzwań i korzyści pracy w modelu rozproszonym
- Potrzeby kadry i pracowników wynikające z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy
- Komunikowanie zasad współodpowiedzialności i kooperacji niezależnie od modelu pracy

2. Agile w pracy zespołów zdalnych i hybrydowych*(praktyka, 1h)*

- Fundamenty Agile: manifest zwinności, zasady iteracyjności, elastyczność
- Zastosowanie podejścia Agile w rozproszonych i hybrydowych zespołach
- Narzędzia i rytuały Agile wspierające efektywność w środowisku cyfrowym
- Wsparcie menedżerów we wdrażaniu nowych modeli pracy zwinnej
- Budowanie efektywnych zespołów o zróżnicowanym charakterze (wiek, pochodzenie, styl pracy)

3. Zarządzanie zespołami globalnymi i wirtualnymi*(praktyka, 1h)*

- Projektowanie struktur organizacyjnych wspierających współpracę międzykulturową
- Budowanie zaufania i spójności w zespołach działających w różnych lokalizacjach
- Rola lidera w organizacji pracy opartej na partnerstwie i różnorodności
- Wsparcie menedżerów w budowaniu zróżnicowanych i skutecznych zespołów
- Promowanie zasad współpracy i współodpowiedzialności w zespołach wirtualnych

4. Praktyka z narzędziami cyfrowymi wspierającymi Agile*(praktyka, 2,5h)*

- Wykorzystanie narzędzi: Kanban, Trello, Jira, Miro w pracy zespołów hybrydowych
- Projektowanie sprintów, backlogów i rytuałów wspierających organizację pracy
- Integracja narzędzi cyfrowych umożliwiających monitorowanie efektywności zespołu
- Wdrażanie narzędzi umożliwiających monitoring efektywności pracy
- Dostosowywanie rozwiązań komunikacyjnych do potrzeb zespołów rozproszonych

5. Warsztat: budowa zwinnego zespołu cyfrowego*(praktyka, 2h)*

- Praca w grupach: projektowanie modelu pracy zdalnej zespołu Scrumowego
- Symulacja spotkań Daily, Sprint Planning i Retrospective
- Doświadczenie praktyczne we wdrażaniu narzędzi i rytuałów Agile
- Wspieranie liderów w implementacji pracy zwinnej
- Projektowanie komunikacji i struktury zespołów hybrydowych
- Promowanie współodpowiedzialności, zaangażowania i współpracy

6. Agile w administracji i HR*(teoria + praktyka, 1h)*

- Agile Office: nowe podejście do zarządzania biurem i procesami administracyjnymi

- Redukcja marnotrawstwa: czasu, zasobów i informacji
- Zarządzanie procesami kadrowo-administracyjnymi w iteracyjnym rytmie
- Identyfikacja potrzeb kadry i pracowników w kontekście transformacji organizacyjnej
- Wspieranie zespołów administracyjnych i HR w adaptacji modeli zwinnych

7. HR w modelu Agile (teoria + praktyka, 1,5h)

- Procesy HR w podejściu zwinnym: onboarding, ocena pracownicza, rozwój
- Redefinicja ról i odpowiedzialności w zespole HR
- Przykłady wdrożeń Agile w działach HR i administracji
- Projektowanie systemów motywacyjnych dopasowanych do elastycznych modeli pracy
- Wspieranie postaw ukierunkowanych na rozwój, samodoskonalenie i uczenie się przez całe życie

8. Zwinna rekrutacja i technologie wspierające (praktyka, 1h)

- Projektowanie procesów rekrutacyjnych z wykorzystaniem ATS, AI, tablic Kanban
- Adaptacja procesu selekcji do potrzeb współpracowników funkcjonujących w modelach elastycznych
- Integracja z celami zwinnego zarządzania talentami
- Dopasowywanie rekrutacji do form partnerskich (freelancerzy, kontrakty)
- Dostosowanie form i rozwiązań prawnych do nienormatywnych modeli współpracy
- Wymienianie regulacji prawnych właściwych dla elastycznych form zatrudnienia

9. Transformacja organizacyjna: Agile jako fundament zmiany (teoria + praktyka, 2h)

- Przegląd modeli zarządzania: Agile, Lean, Data-driven
- Rola lidera w zmianie: coaching, mentoring, retrospekcje
- Diagnoza obszarów marnotrawstwa i projektowanie roadmapy transformacji
- Identyfikacja korzyści i zagrożeń związanych z transformacją w stronę elastycznych modeli pracy
- Określenie potrzeb i barier rozwojowych kadry i pracowników
- Wzmacnianie postaw samorozwojowych i gotowości do zmiany

10. Warsztaty końcowe: opracowanie Agile Roadmap (praktyka, 1,5h)

- Praca zespołowa: opracowanie planu wdrożenia podejścia Agile w organizacji
- Projektowanie modelu pracy, struktury zespołu i komunikacji w oparciu o zwinność
- Prezentacja projektów i omówienie rezultatów z zastosowaniem zdobytej wiedzy
- Wdrażanie narzędzi monitoringu i efektywności pracy
- Projektowanie systemów motywacyjnych dostosowanych do modeli partnerskich
- Dostosowywanie komunikacji i rozwiązań do nowych struktur organizacyjnych
- Wspieranie współpracy, samorozwoju i odpowiedzialności w zespołach

WALIDACJA

Informacje:

- Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma certyfikat o ukończeniu usługi. **Warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci wywiadu swobodnego i testu teoretycznego**
- Po zakończeniu szkolenia uczestnicy zostaną poddani procesowi walidacji, który będzie obejmował dwie metody: test teoretyczny oraz indywidualny wywiad swobodny. Test teoretyczny zostanie przeprowadzony w miejscu szkolenia w formie online, a jego wynik będzie generowany automatycznie. Pozwoli to na szybką i obiektywną ocenę stopnia przyswojenia wiedzy teoretycznej z zakresu objętego programem szkolenia. Pytania będą obejmować kluczowe zagadnienia omawiane podczas zajęć, co umożliwi sprawdzenie, czy uczestnicy opanowali podstawowe treści merytoryczne. Kolejnym elementem walidacji będzie indywidualny wywiad swobodny, prowadzony przez osobę z zespołu trenerskiego. Jego celem będzie pogłębiona ocena efektów kształcenia – przede wszystkim umiejętności praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy. Rozmowa umożliwi także weryfikację kompetencji miękkich oraz ocenę refleksji uczestnika nad przeżytym procesem szkoleniowym.
- Zastosowanie obu metod pozwoli na uzyskanie pełniejszego obrazu rezultatów szkolenia i rzetelną ocenę osiągniętych efektów uczenia się.
- 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 zajęć teoretycznych, 11h zajęć praktycznych i 1h przerw.
- 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 21-27
- 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 następn

Szkolenie będzie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestniko

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 13

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 13 Cyfrowe środowiska pracy i zespoły rozproszone	Dorota Palczuk	30-09-2025	09:30	10:30	01:00
2 z 13 Agile w pracy zespołów zdalnych i hybrydowych	Dorota Palczuk	30-09-2025	10:30	11:30	01:00
3 z 13 Zarządzanie zespołami globalnymi i wirtualnymi	Dorota Palczuk	30-09-2025	11:30	12:30	01:00
4 z 13 Przerwa	Dorota Palczuk	30-09-2025	12:30	13:00	00:30
5 z 13 Praktyka z narzędziami cyfrowymi wspierającymi Agile	Dorota Palczuk	30-09-2025	13:00	15:30	02:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 13 Warsztat: budowa zwinnego zespołu cyfrowego	Dorota Palczuk	30-09-2025	15:30	17:30	02:00
7 z 13 Agile w administracji i HR	Dorota Palczuk	01-10-2025	09:30	10:30	01:00
8 z 13 HR w modelu Agile	Dorota Palczuk	01-10-2025	10:30	12:00	01:30
9 z 13 Zwinna rekrutacja i technologie wspierające	Dorota Palczuk	01-10-2025	12:00	13:00	01:00
10 z 13 Przerwa	Dorota Palczuk	01-10-2025	13:00	13:30	00:30
11 z 13 Transformacja organizacyjna: Agile i Lean jako fundamenty zmiany	Dorota Palczuk	01-10-2025	13:30	15:30	02:00
12 z 13 Warsztaty końcowe: opracowanie Agile Roadmap	Dorota Palczuk	01-10-2025	15:30	17:00	01:30
13 z 13 Walidacja	-	01-10-2025	17:00	17:30	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 880,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 880,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Dorota Palczuk

Socjolożka, certyfikowana trenerka, konsultantka HRM, coach i business partner z ponad 15-letnim doświadczeniem w pracy rozwojowej, od ponad 5 lat intensywnie specjalizuje się w obszarze transformacji organizacyjnych, zwinnych modeli pracy oraz zarządzania zespołami zdalnymi i hybrydowymi. W tym czasie realizowała projekty doradczo-szkoleniowe dla firm z sektora prywatnego i publicznego, wspierając je w adaptacji struktur Agile, wdrażaniu cyfrowych narzędzi do zarządzania projektami (m.in. Jira, Miro, Trello, Kanban) oraz w budowaniu kompetencji liderów w środowiskach rozproszonych i wielokulturowych.

Jako ekspertka HR w ostatnich latach prowadziła liczne szkolenia i warsztaty dotyczące zwinnych procesów HR, zwinnej rekrutacji, employer brandingu oraz projektowania roadmap transformacyjnych w duchu Agile. Posiada bogate doświadczenie we wspieraniu działów HR i administracji w dostosowywaniu procesów kadrowych do elastycznych modeli pracy oraz we wdrażaniu nowoczesnych systemów ocen i rozwoju pracowników.

Współpracowała z markami takimi jak BMW, Orange, Alior Bank, Totalizator Sportowy, NFZ. Prowadząca posiada kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej, w tym ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu usług o tematyce Wdrażanie Nowych Modeli i Form Organizacji Pracy w minionych 24 miesiącach wstecz od daty usługi

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt Szkoleniowy

Adres

ul. Legnicka 48E
54-202 Wrocław
woj. dolnośląskie

Kontakt



Bartek Mikocki

E-mail bartekmbur@gmail.com

Telefon (+48) 516 730 080