



HARYES Marek
Harutyunyan

★★★★★ 4,8 / 5

676 ocen

Akademia HR - Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Numer usługi 2025/09/18/16002/3017822

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 21.10.2025 do 23.10.2025

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
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Usługa skierowana jest do firmy z sektora MŚP i dużych firm w ramach projektu "Akademia HR". Usługa skierowana do: • właścicieli, • pracowników pełniących funkcję kierowniczą,- • pracowników przewidzianych do objęcia funkcji kierowniczej/menadżerskiej, • pracowników zespołu HR, • pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy lub zarządzanie zasobami ludzkimi.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	20-10-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi jest nabycie kompetencji: Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy. Usługa przygotowuje uczestników do: Tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”. Wdrażania 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.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.	Formułuje zasady zrównoważonego rozwoju i przedstawić ich wpływ na działania firmy, tworząc dokument zawierający konkretne założenia polityki personalnej, które integrują cele środowiskowe, społeczne i ekonomiczne z kontekstem organizacyjnym swojej firmy.	Test teoretyczny
Umiejętności: Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Analizuje sytuację organizacji w odniesieniu do jej celów i wyzwań, identyfikuje potrzeby rozwojowe różnych grup pracowników, a następnie tworzy strategię HR, która uwzględnia te potrzeby oraz różnorodność wiekową, kulturową i kompetencyjną, proponując konkretne działania i cele rozwojowe.	Wywiad swobodny
Wiedza: Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.	Analizuje trendy rynku pracy (np. praca zdalna, automatyzacja, demografia), a następnie tworzy propozycję polityki personalnej, która uwzględnia te trendy, wspiera rozwój pracowników oraz odpowiada na wyzwania związane z dostępnością i mobilnością kadr.	Test teoretyczny
Wiedza: Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Wskazuje, jak założenia zielonej gospodarki wpływają na politykę personalną, opisuje konkretne wyzwania stojące przed działem HR w tym kontekście oraz formułuje działania, które wspierają cele środowiskowe przy jednoczesnym zachowaniu efektywności organizacyjnej.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: 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.	Przeprowadza analizę interesariuszy (zarząd, menedżerowie, pracownicy, grupy społeczne), identyfikuje ich potrzeby w obszarze HR oraz przedstawia konkretne rozwiązania angażujące te grupy w opracowywanie polityki personalnej, z uwzględnieniem różnorodności i partycypacji.	Wywiad swobodny
Umiejętności: Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania. Umiejętności: Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	Projektuje i realizuje badanie satysfakcji pracowników z programów HR, analizuje dane z uwzględnieniem aspektów zrównoważonego rozwoju oraz formułuje konkretne działania naprawcze i rozwojowe, wdrażając je w celu poprawy jakości procesów personalnych. Tworzy spójny dokument strategiczny zawierający wizję, cele, kierunki działań HR oraz mierniki sukcesu, które wspierają długoterminowy rozwój kapitału ludzkiego, przy jednoczesnym uwzględnieniu odpowiedzialności społecznej, ekologicznej i ekonomicznej.	Wywiad swobodny Wywiad swobodny
Umiejętności: Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.	Opracowuje zestaw mierników do monitorowania wdrażania strategii HR, analizuje wyniki w kontekście zmieniających się warunków wewnętrznych i zewnętrznych, a następnie przedstawia zmodyfikowaną wersję strategii, dopasowaną do aktualnych potrzeb organizacji.	Wywiad swobodny
Umiejętności: Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.	Opracowuje plan komunikacji dla procesów rozwojowych HR, uwzględniając potrzeby i język różnych grup pracowników, przekonuje ich do udziału w procesach oraz dokumentuje uzyskane wsparcie poprzez wskaźniki zaangażowania lub informacje zwrotne.	Wywiad swobodny
Umiejętności: Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.	Przygotowuje zestaw działań HR, które zwiększają efektywność firmy i przynoszą wymierne korzyści pracownikom, opracowuje kodeks etyczny oraz program szkoleń etycznych, wskazując ich wpływ na kulturę organizacyjną i postawy zatrudnionych.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Postawa: Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.	Opracowuje kodeks etyczny zawierający jasno zdefiniowane wartości i odpowiadające im reguły postępowania, dostosowane do kultury organizacyjnej firmy. Przygotowuje również program kształcenia etycznego obejmujący cele, formy realizacji i sposób oceny skuteczności.	Wywiad swobodny
Postawa: Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.	Tworzy model współpracy HR z kluczowymi grupami w firmie (np. Zarządem, menedżerami), określa zasady i kanały komunikacji oraz prezentuje przykłady działań, które skutkują większą partycypacją i wspólnym podejmowaniem decyzji personalnych.	Wywiad swobodny
Postawa: Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	Inicjuje i wdraża działania edukacyjne oraz operacyjne w zakresie ekologicznego zarządzania zasobami pracy, promuje postawy prośrodowiskowe wśród pracowników i przedstawia rezultaty wdrożonych działań na poziomie operacyjnym i świadomościowym.	Wywiad swobodny
Postawa: Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Wyjaśnia pracownikom i kadrze kierowniczej, czym jest zrównoważony rozwój, jakie ma znaczenie dla firmy i działu HR, oraz opracowuje materiały lub prezentacje, które obrazują sposób wdrażania tych zasad w praktyce organizacyjnej.	Wywiad swobodny

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 ramowy szkolenia

Łączna liczba godzin: 24 godzin zegarowych (3 dni x 8 godzin)

Kompetencja: Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Dzień 1:

- Wprowadzenie: Strategiczne przygotowanie organizacji w odniesieniu do wyzwań na rynku pracy i polityki personalnej w firmie.
- Analiza aktualnych trendów na rynku pracy i ich wpływu na organizację – jak dzięki nim kształtować nowoczesną politykę personalną w firmie.
- Identyfikowanie potrzeb rozwojowych organizacji jako strategia HR ukierunkowana na zróżnicowany rozwój.
- Opracowywanie założeń zrównoważonego rozwoju i ich przekład na grunt firmy oraz politykę personalną w kontekście strategii, wartości i praktyk HR.
- Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej).
- Rola lidera w przewidywaniu zmian i projektowaniu struktur adaptacyjnych w kontekście wspierania różnorodnych grup pracowniczych.
- Tworzenie polityki personalnej opartej na dialogu – diagnoza potrzeb interesariuszy i wspólne wykorzystanie procesów HR w duchu różnorodności i partnerstwa społecznego.
- Monitorowanie i wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Elastyczne dostosowywanie do zmian i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.
- Częściowa weryfikacja postępów nauki w formie krótkiego quizu na koniec dnia szkoleniowego.

Dzień 2:

- Tworzenie elastycznych struktur organizacyjnych – projektowanie nowoczesnych modeli działania w odpowiedzi na wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.
- Planowanie i wdrażanie procesów rozwojowych HR z uwzględnieniem wsparcia wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych wśród pracowników.
- Zarządzanie zmianą i zaangażowanie pracowników – narzędzia i techniki komunikacyjne wspierające dostosowanie działań HR, tłumaczenie zasad zrównoważonego rozwoju w procesach HR.
- Identyfikowanie poziomu satysfakcji pracowników z programów i procesów HR, z naciskiem na kwestie zrównoważonego rozwoju. Ewaluacja i wdrażanie działań na podstawie wyników.
- Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej).
- Zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji jako kompleksowy fundament strategii HR.
- Wdrażanie rozwiązań, które integrują efektywność organizacji z konkretnymi korzyściami dla pracowników, wspierając realizację celów firmy.
- Rola HR w relacjach ze współpracownikami i Zarządem – budowanie partnerskich relacji oraz współodpowiedzialności za realizację strategii organizacji.
- Częściowa weryfikacja postępów nauki w formie krótkiego quizu na koniec dnia szkoleniowego.

Dzień 3:

- HR w dobie AI i cyfryzacji – zarządzanie wiedzą, efektywnością i potrzebami różnych grup pracowników.
- Projektowanie strategii HR z wykorzystaniem analityki, monitorowanie wdrażania w oparciu o wskaźniki oraz dostosowywanie jej do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań interesariuszy.
- Przygotowanie kodeksu etycznego, który definiuje wartości organizacji, przekładając je na zasady postępowania oraz program kształcenia etycznego.
- Zasady zrównoważonego rozwoju i ich zastosowanie w działaniach HR, ze szczególnym odniesieniem do procesów personalnych.
- Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej).
- Rozwijanie wrażliwości proekologicznej i odpowiedzialności za zasoby pracy – przykłady i metody wdrażania w firmie.
- Praca z różnorodnością pokoleniową i kulturową w kontekście transformacji organizacji – włączanie przedstawicieli różnych grup w procesy HR.

- Walidacja efektów uczenia się: Przeprowadzenie testu kompetencyjnego zawierającego pytania sytuacyjne odnoszące się do opisanych w kompetencji efektów uczenia się. - **Wybrana metoda walidacji umożliwia zweryfikowanie wiedzy.**
- Walidacja efektów uczenia się: wywiad swobodny. - **Wybrana metoda walidacji umożliwia zweryfikowanie umiejętności i postawy.**

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

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Usługa prowadzona jest w godzinach zegarowych: 1 godz. = 60 min

Przerwy są wliczane w czas usługi.

Usługa jest realizowana metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności - case study, ćwiczenia praktyczne. W trakcie realizacji usługi przewidziano systematyczne działania umożliwiające bieżącą ocenę postępów uczestników w osiąganiu efektów uczenia się. Częściowa weryfikacja postępów nauki będzie prowadzona grupowo z Uczestnikami w formie: 1. rundy pytań i odpowiedzi (Q&A) na koniec każdego modułu 2. krótkich quizów na koniec każdego dnia szkoleniowego

Dostawca oświadcza, że:

- usługa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills),
- usługa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w Projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług,
- cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, koszty dojazdu i zakwaterowania,
- brak powiązań kapitałowych i osobowych pomiędzy dostawcą usługi a pracodawcą lub osobą dorosłą korzystającą ze wsparcia.

usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia na zajmowanym stanowisku pracy wynika z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowopotwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy).

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 27

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 27 Wprowadzenie: Strategiczne przygotowanie organizacji w odniesieniu do wyzwań na rynku pracy i polityki personalnej w firmie.	-	21-10-2025	08:30	09:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 27 Analiza aktualnych trendów na rynku pracy i ich wpływu na organizację – jak dzięki nim kształtować nowoczesną politykę personalną w firmie.	-	21-10-2025	09:30	10:30	01:00
3 z 27 Identyfikowanie potrzeb rozwojowych organizacji jako strategia HR ukierunkowana na zróżnicowany rozwój.	-	21-10-2025	10:30	11:30	01:00
4 z 27 Opracowywanie założeń zrównoważonego rozwoju i ich przekład na grunt firmy oraz politykę personalną w kontekście strategii, wartości i praktyk HR.	-	21-10-2025	11:30	12:30	01:00
5 z 27 Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej)	-	21-10-2025	12:30	13:30	01:00
6 z 27 Rola lidera w przewidywaniu zmian i projektowaniu struktur adaptacyjnych w kontekście wspierania różnorodnych grup pracowniczych.	-	21-10-2025	13:30	13:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 27 Tworzenie polityki personalnej opartej na dialogu – diagnoza potrzeb interesariuszy i wspólne wykorzystanie procesów HR w duchu różnorodności i partnerstwa społecznego.	-	21-10-2025	13:45	14:45	01:00
8 z 27 Monitorowanie i wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Elastyczne dostosowywanie do zmian i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.	-	21-10-2025	14:45	15:45	01:00
9 z 27 Częściowa weryfikacja postępów nauki w formie krótkiego quizu na koniec dnia szkoleniowego.	-	21-10-2025	15:45	16:30	00:45
10 z 27 Tworzenie elastycznych struktur organizacyjnych – projektowanie nowoczesnych modeli działania w odpowiedzi na wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.	-	22-10-2025	08:30	09:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 27 Planowanie i wdrażanie procesów rozwojowych HR z uwzględnieniem wsparcia wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych wśród pracowników.	-	22-10-2025	09:30	10:30	01:00
12 z 27 Zarządzanie zmianą i zaangażowanie pracowników – narzędzia i techniki komunikacyjne wspierające dostosowanie działań HR, tłumaczenie zasad zrównoważonego rozwoju w procesach HR.	-	22-10-2025	10:30	11:30	01:00
13 z 27 Identyfikowanie poziomu satysfakcji pracowników z programów i procesów HR, z naciskiem na kwestie zrównoważonego rozwoju. Ewaluacja i wdrażanie działań na podstawie wyników.	-	22-10-2025	11:30	12:30	01:00
14 z 27 Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej)	-	22-10-2025	12:30	13:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 27 Zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji jako kompleksowy fundament strategii HR.	-	22-10-2025	13:30	13:45	00:15
16 z 27 Wdrażanie rozwiązań, które integrują efektywność organizacji z konkretnymi korzyściami dla pracowników, wspierając realizację celów firmy.	-	22-10-2025	13:45	14:45	01:00
17 z 27 Rola HR w relacjach ze współpracownikami i Zarządem – budowanie partnerskich relacji oraz współodpowiedzialności za realizację strategii organizacji.	-	22-10-2025	14:45	15:45	01:00
18 z 27 Częściowa weryfikacja postępów nauki w formie krótkiego quizu na koniec dnia szkoleniowego.	-	22-10-2025	15:45	16:30	00:45
19 z 27 HR w dobie AI i cyfryzacji – zarządzanie wiedzą, efektywnością i potrzebami różnych grup pracowników.	-	23-10-2025	08:00	09:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
20 z 27 Projektowanie strategii HR z wykorzystaniem analityki, monitorowanie wdrażania w oparciu o wskaźniki oraz dostosowywanie jej do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań interesariuszy.	-	23-10-2025	09:00	10:00	01:00
21 z 27 Przygotowanie kodeksu etycznego, który definiuje wartości organizacji, przekładając je na zasady postępowania oraz program kształcenia etycznego	-	23-10-2025	10:00	11:00	01:00
22 z 27 Zasady zrównoważonego rozwoju i ich zastosowanie w działaniach HR, ze szczególnym odniesieniem do procesów personalnych.	-	23-10-2025	11:00	12:00	01:00
23 z 27 Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej)	-	23-10-2025	12:00	12:15	00:15
24 z 27 Rozwijanie wrażliwości proekologicznej i odpowiedzialności za zasoby pracy – przykłady i metody wdrażania w firmie.	-	23-10-2025	12:15	13:15	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
25 z 27 Praca z różnorodnością pokoleniową i kulturową w kontekście transformacji organizacji – włączanie przedstawicieli różnych grup w procesy HR.	-	23-10-2025	13:15	14:15	01:00
26 z 27 Walidacja efektów uczenia się: Przeprowadzenie testu kompetencyjnego o zawierającego pytania sytuacyjne odnoszące się do opisanych w kompetencji efektów uczenia się.	-	23-10-2025	14:15	14:40	00:25
27 z 27 Walidacja efektów uczenia się: Wywiad swobodny.	-	23-10-2025	14:40	16:00	01:20

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: 0

Brak wyników.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały dla uczestników obejmują skrypt szkoleniowy formacie PDF, prezentacje multimedialne (PPTX), drukowane konspekty zajęć, scenariusze rozmów oceniających i feedbackowych (PDF), formularz planu wdrożenia zmiany w organizacji). 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

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.

Dostawca Usługi oświadcza, że:

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

Informacje dodatkowe

- Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie, a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi oraz zaliczenie zajęć w formie testu teoretycznego i wywiadu swobodnego.
- Minimalny poziom poprawnych odpowiedzi w teście wiedzy wynosi 80%.
- Dostawca Usługi oświadcza, że: cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, a cena jest adekwatna do jej zakresu, karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług, usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Projekcie albo przez podmiot powiązany kapitałowo lub osobowo z Operatorem lub partnerem, usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS, usługa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Adres

Warszawa

00-001 Warszawa

woj. mazowieckie

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



Marek Harutyunyan

E-mail biuro@haryes.com

Telefon (+48) 510 283 266