



Integra Consulting  
Poland Sp. z o.o.  
sp.k.

★★★★★ 4,5 / 5  
622 oceny

## Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy - Od zaufania do dbałości o wyniki (OBI, gr. 3)

Numer usługi 2025/09/26/7884/3037171

📍 Warszawa / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 05.02.2026 do 06.02.2026

2 120,00 PLN brutto

2 120,00 PLN netto

132,50 PLN brutto/h

132,50 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

### Grupa docelowa usługi

Właściciele, zespoły HR, pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menadżerowie lub kandydaci na menadżerów.

### Minimalna liczba uczestników

5

### Maksymalna liczba uczestników

15

### Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

### Liczba godzin usługi

16

### Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

## Cel

### Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje do samodzielnego 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, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

### Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--------------------|----------------------|------------------|
|--------------------|----------------------|------------------|

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                      | Metoda walidacji                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <p>Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.</p> <p>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.</p>                    | <p>Rozróżnia trendy kształtowania nowoczesnej polityki personalnej</p> <p>Charakteryzuje jak wykonać diagnozę potrzeb w zakresie wykorzystania procesów HR</p>                            | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.</p> <p>Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji. Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy</p> | <p>Definiuje jak identyfikować poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR</p> <p>Rozróżnia jak przygotować strategię procesów HR oraz potrafi monitorować jej wdrażanie</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>Rozróżnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe</p>                                                                                                                                   | <p>Test teoretyczny</p>                         |
| <p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p> <p>Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p>                                                                                                                                | <p>Rozróżnia rozwiązania efektywne dla organizacji z korzyściami dla pracowników</p> <p>Rozróżnia proces przygotowania kodeksu etycznego dla organizacji</p>                              | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |

# 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

1. Charakterystyka potrzeb rozwojowych organizacji (teoria).
2. Strategia HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój (teoria/praktyka).
3. Potrzeby rozwojowe w organizacji, a strategia HR (teoria/praktyka).
4. Diagnoza potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR (praktyka)
5. Włączanie różnych grup interesariuszy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej w organizacji (teoria/praktyka).
6. Narzędzia służące do badania poziomu satysfakcji pracowników z programów i procesów HR (teoria/praktyka).
7. Zrównoważony rozwój w kontekście wdrażanych programów i procesów HR (teoria/praktyka).
8. Analiza wniosków z badań w kontekście kształtowania nowych rozwiązań (praktyka).
9. Walidacja

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Trener prowadzący szkolenie rozda testy uczestnikom w czasie przewidzianym na walidację. Nie ingeruje w jakiegokolwiek formie w ocenę wyników testu ani w proces jego wypełniania. Po zakończeniu usługi, testy wypełnione przez uczestników zostaną przekazane do oceny Walidatorowi.

W trakcie szkolenia przeprowadzana będzie walidacja w formie wywiadu swobodnego. Osoba walidująca, waliduje usługę w formie zdalnej, po jej zakończeniu, w oparciu o checklistę od trenera prowadzącego usługę.

Osoba walidująca zostaje zaangażowana dopiero na etapie oceny i weryfikacji efektów uczenia się uczestników. Nie prowadzi bezpośrednio działań związanych z tworzeniem i kompletowaniem dokumentacji walidacyjnej. a następnie potwierdza osiągnięcie efektów kształcenia swoim podpisem na protokole z przeprowadzonej walidacji.

Szkolenie zwolnione z VAT na podstawie § 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 w związku z art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług z dnia 11 marca 2004 r. powyższe usługi szkoleniowe mogą zostać zwolnione z naliczenia podatku VAT.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------|------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| Brak wyników.           |            |                       |                     |                     |               |

# Cennik

## Cennik

| Rodzaj ceny                               | Cena         |
|-------------------------------------------|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 2 120,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 2 120,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 132,50 PLN   |
| Koszt osobogodziny netto                  | 132,50 PLN   |

# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## Julia Vitsko

Prawnik i praktyki biznesu z 10-letnim doświadczeniem w kierowaniu zespołami i sprzedaży. Pomaga zespołom rozwiązywać konflikty, zarówno w formule mediacji indywidualnych, jak i facylitowanych warsztatów grupowych. Szkolenia, spotkania, coachingi i warsztaty prowadzi biegle w języku polskim, angielskim, rosyjskim i ukraińskim.

Jako kierownik zagranicznej sieci sprzedaży największego Touroperatora w Polsce, wprowadzała firmę na 6 rynków oraz odpowiadała za wyniki sprzedaży 900 podmiotów i biur w 6 krajach. Od 2015 roku jest konsultantem i trenerem i specjalizuje się m.in. w szkoleniach handlowych, menedżerskich, współpracy, rozwiązywaniu konfliktów, audytach oraz coachingu. Doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi. W ciągu ostatnich 24 miesięcy od dnia usługi przeprowadziła 120 godzin szkoleń dla dorosłych z zakresu Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

# Informacje dodatkowe

## Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt szkoleniowy udostępniony Uczestnikom w formie elektronicznej.

## Informacje dodatkowe

W każdym dniu szkolenia Uczestnicy będą mieli obowiązek podpisania imiennej listy obecności, która po zakończeniu zajęć zostanie przekazana Operatorowi.

Jeżeli w usłudze będzie brała udział osoba z niepełnosprawnościami usługa zostanie do niej dostosowana.

Warunkiem ukończenia szkolenia (a zarazem otrzymania zaświadczenia o ukończeniu) jest frekwencja na poziomie minimum 80% oraz uzyskanie pozytywnego wyniku walidacji (oceny dokonuje niezależna osoba przeprowadzająca walidację).

Walidacja jest wliczona w cenę usługi.

Weryfikacja testów wiedzy i wywiadu swobodnego stanowi pracę własną Walidatora i zostanie przeprowadzona poza godzinami realizacji usługi.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej. Usługa jest realizowana metodami aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

## Adres

al. Aleja Krakowska 102

02-180 Warszawa

woj. mazowieckie

## Kontakt



**ROKSANA WOJTECKA**

**E-mail** [roksana.wojtecka@integra.pl](mailto:roksana.wojtecka@integra.pl)

**Telefon** (+48) 882 736 525