

TRAINING GROUP

Sp. z o.o.

★★★★★ 4,6 / 5

211 ocen

Zarządzanie Przedsiębiorstwem - Rekrutacja, Coaching, Komunikacja-online

Numer usługi 2025/10/08/162229/3065622

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 20 h

📅 06.12.2025 do 07.12.2025

1 800,00 PLN brutto

1 800,00 PLN netto

90,00 PLN brutto/h

90,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem

Identyfikatory projektów

Małopolski Pociąg do kariery

Grupa docelowa usługi

Grupa docelowa obejmuje zarówno profesjonalistów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, jak i osoby z innych obszarów zainteresowane poszerzeniem swoich kompetencji w zakresie rekrutacji, coachingu i komunikacji. Np.:

- Pracownicy zainteresowani rozwojem osobistym: Osoby, które chcą rozwijać swoje umiejętności komunikacyjne, zarządzanie relacjami z innymi oraz techniki coachingowe, które mogą być przydatne w ich codziennej pracy.

- Studenci i absolwenci kierunków związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi lub psychologią pracy, którzy chcą poszerzyć swoją wiedzę praktyczną i umiejętności.

- Przedsiębiorcy i właściciele małych firm: Osoby prowadzące własną działalność, które chcą lepiej zarządzać swoimi zasobami ludzkimi oraz budować efektywne relacje z pracownikami.

- Kadry zarządzające, menadżerowie oraz sprzecjaliści HR

Usługa adresowana dla uczestników projektu Małopolski pociąg do kariery; **Usługa rozwojowa adresowana dla Uczestników projektu Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe**

Minimalna liczba uczestników

2

Maksymalna liczba uczestników

10

Data zakończenia rekrutacji

05-12-2025

Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	20
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat ICVC - SURE (Standard Usług Rozwojowych w Edukacji): Norma zarządzania jakością w zakresie świadczenia usług rozwojowych

Cel

Cel edukacyjny

Usługa "Zarządzanie Zasobami Ludzkimi - Rekrutacja, Coaching, Komunikacja" potwierdza zapoznanie się z kluczowymi aspektami zarządzania zasobami ludzkimi, koncentrując się głównie na trzech obszarach: rekrutacji, coachingu oraz komunikacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy	Weryfikacja planowania strategicznego działań adaptacyjnych, np. poprzez studia przypadku lub symulacje.	Wywiad swobodny
	Umiejętność proponowania innowacyjnych rozwiązań w zakresie rekrutacji, retencji i rozwoju pracowników.	Wywiad swobodny
Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku	Analiza umiejętności opracowania i wdrażania planu zarządzania zmianą w organizacji.	Wywiad swobodny
	Umiejętność monitorowania i oceny efektywności wprowadzonych zmian oraz ich wpływu na funkcjonowanie organizacji.	Wywiad swobodny
Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową	Weryfikacja znajomości wyzwań i potrzeb różnych grup wiekowych w miejscu pracy.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Ocena umiejętności minimalizowania konfliktów międzypokoleniowych poprzez warsztaty czy analizę case study.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności	Sprawdzenie znajomości regulacji prawnych dotyczących równości szans i niedyskryminacji w miejscu pracy.	Wywiad swobodny
	Umiejętność monitorowania przestrzegania zasad równości szans i reagowania na naruszenia.	Wywiad swobodny
	Sprawdzenie umiejętności identyfikacji i oceny potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami lub innymi ograniczeniami.	Wywiad swobodny
Budowanie środowiska pracy dla osób ze szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi	Umiejętność promowania kultury inkluzywności i współpracy w zespole wielokulturowym i różnicowanym funkcjonalnie.	Wywiad swobodny
	Sprawdzenie umiejętności efektywnego wdrażania narzędzi cyfrowych do procesów HR, takich jak rekrutacja, ocena, szkolenia i rozwój.	Wywiad swobodny
	Umiejętność zapewnienia bezpieczeństwa danych HR zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.	Wywiad swobodny
Digital – wykorzystanie narzędzi i systemów ICT w obszarze HR	Sprawdzenie umiejętności gromadzenia i analizy danych związanych z rynkiem pracy oraz trendami HR.	Wywiad swobodny
	Ocena zdolności przewidywania potrzeb organizacji na podstawie danych analitycznych (np. rotacja, zaangażowanie pracowników).	Wywiad swobodny
	Umiejętność korzystania z narzędzi do analizy predykcyjnej HR w celu poprawy decyzji personalnych.	Wywiad swobodny
Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy,	Ocena umiejętności identyfikacji kompetencji przyszłości i dostosowania programów rozwojowych do nowych wyzwań rynkowych.	Wywiad swobodny
	Sprawdzenie zdolności do tworzenia zrównoważonych programów rozwoju kariery pracowników (np. lifelong learning).	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Zarządzanie procesami technologicznego wsparcia procesów pracy,	Ocena znajomości i umiejętności zarządzania narzędziami technologicznymi wspierającymi procesy pracy (np. narzędzia do automatyzacji, sztuczna inteligencja).	Wywiad swobodny
	Weryfikacja umiejętności wdrażania technologicznych rozwiązań wspierających zdalną i hybrydową pracę.	Wywiad swobodny
Budowa prorodzinnej kultury pracy.	Sprawdzenie znajomości rozwiązań prorodzinnych (np. elastyczne godziny pracy, urlopy rodzicielskie) oraz umiejętności ich wdrażania w organizacji.	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

ZAKRES TEMATYCZNY

ZZL w organizacji – aspekt strategiczny

- Strategia personalna wobec wyzwań rynku
- Controlling personalny
- Kultura organizacyjna
- Employer Branding

Motywowanie, rozwój zawodowy pracowników i oceny pracowników

- Systemy wynagrodzeń w organizacji
- Wartościowanie stanowisk pracy
- Motywowanie pozafinansowe
- Analiza potrzeb szkoleniowych i rozwojowych, wdrażanie szkoleń i procesów rozwojowych: (instruktaż, coaching, mentoring)
- Zwolnienia i odejścia pracowników- aspekty społeczne

Aspekty prawne, ubezpieczenia

- Zasady ochrony danych osobowych
- Wybrane zagadnienia prawa pracy

Ludzie w organizacji – wyzwania dla menedżera personalnego

- Zarządzanie zmianą w organizacji
- Zarządzanie zespołem
- Coaching – wykorzystanie narzędzi coachingowych do rozwoju oraz podnoszenia motywacji pracowników
- Rozwiązywanie konfliktów i mediacje pracownicze
- Zarządzanie zespołem i zespołem rozproszonym

Rekrutacja i wstępna faza selekcji

- Szczegółowa analiza stanowiska pracy.
- Specyfikacja wymagań.
- Określenie profilu osobowości poszukiwanego kandydata..

Selekcja

- Metody selekcji i ich trafność.
- Przegląd najważniejszych metod selekcji.

Praktyczne zaplanowanie i przygotowanie rozmowy kwalifikacyjnej.

- Zaplanowanie rozmowy rekrutacyjnej (ustalenie celu, kierunku oraz użytecznych ram rozmowy).
- Zaplanowanie stosowanych metod.
- Techniki badania predyspozycji zawodowych kandydatów.
- Schemat przebiegu rozmowy rekrutacyjnej.

Przygotowanie narzędzi służących do selekcji kandydatów

- Wywiad oparty na kryteriach.
- Karta wymaganych zachowań.
- Karta obserwacji kandydata.
- Interpretacja wyników testów i obserwacji.
- Opracowanie zadań symulacyjnych z serii Assessment Centre badających oczekiwane przez firmę zachowania i umiejętności kandydatów m.in.: **Zarządzanie ludźmi** (np. umiejętność motywacji, negocjacji, komunikacji, asertywność, delegowanie, rozwiązywanie konfliktów w zespole, umiejętność budowania autorytetu i obejmowania funkcji lidera, orientację na wyniki, umiejętność organizacji i planowania, odporność na stres). **Predyspozycje i umiejętności handlowe** (np. umiejętność przekonywania, negocjacji, komunikacji interpersonalnej, odporność na stres, kreatywność, umiejętność radzenia sobie z obiekcjami).

Pogłębiony wywiad

- Przygotowanie skutecznych pytań, dających prawdziwy (a nie deklarowany) obraz kandydata. Pytania wyjaśniające przebieg kariery - historię zatrudnienia. Pytania związane z umiejętnościami i doświadczeniem zawodowym kandydata. Pytania dotyczące zdolności i inteligencji kandydata. Pytania związane z osobowością i postawami kandydata. Pytania relaksujące – jak poradzić sobie z zestresowanym kandydatem.
- Dobór pytań do konkretnych stanowisk.
- Techniki kontroli rozmowy, pytania sprawdzające - w jaki sposób dowiedzieć się tego, co chcemy usłyszeć a nie tego co kandydat chce nam powiedzieć.

Trudne sytuacje podczas rozmowy kwalifikacyjnej - Jak sobie z nimi radzić?

- Kiedy kandydat kłamie? - rozpoznawanie rozbieżności na poziomie mowy ciała i deklarowanymi przez kandydata treściami.
- Typowe błędy popełniane w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej i sposoby ich eliminacji.

Jak dokonać trafnego wyboru kandydata?

- Ocena potencjału i przydatności dla określonych zadań na podstawie zebranych informacji.

- Sprawdzenie na ile konkretny kandydat spełnia warunki idealnego kandydata.

KOMUNIKACJA W jak sposób się komunikujemy?

- Umiejętności komunikacyjne uczestników – co należy wzmacniać a co warto poprawić?
- Bariery komunikacyjne – dlaczego nie warto decydować za innych?
- Opór komunikacyjny – w jaki sposób zachęcić innych by mówili

Przyczyny braku współpracy

- Przyczyny strukturalne (wynikające z sytuacji współzależności)
- Bariery komunikacyjne współpracy (bariery negocjacyjne)
- Techniki komunikacyjne przełamujące bariery współpracy
- Jak zmieniać „ich” nastawienie?
- Jak opanować swoje emocje?
- Jak przekształcać „ich” stanowisko?
- Jak zwiększać „ich” satysfakcję?
- Jak radzić sobie z „ich” poczuciem siły?

Przekazywanie konstruktywnej informacji zwrotnej jako metody budowania współpracy w zespole i poza nim

- Jaką funkcję pełni informacja zwrotna?
- Czy informacja zwrotna jest dla nadawcy czy dla odbiorcy?
- Formułowanie informacji zwrotnej

Jak komunikacja buduje współpracę

- Efekt komunikacji – jak rozpoznać wspólne cele?
- Trwała współpraca – jak diagnozować potrzeby swoje i innych by skutecznie się z nimi komunikować?

Jaką pełnię rolę w zespole i jakie ma to znaczenia dla współpracy

- Jaką rolę pełnię w zespole
- Jakie zadania wykonuję najlepiej

Efektywność procesu komunikacji

- Nawiązywanie i podtrzymywanie relacji
- Umiejętność pracy w zespole
- Samokontrola w procesie komunikacji

Czym jest komunikacja menadżerska? Obszary, cele i modele komunikacji wewnętrznej

- Funkcje i formy komunikacji menedżera.
- Zidentyfikowanie czynników obniżających jakość komunikacji w różnych obszarach.

Podsumowanie wiedzy

Sprawdzenie efektów uczenia się- test wiedzy- 15 minut

Warunki do pozytywnego zakończenia realizacji usługi- obecność uczestnika na wszystkich zajęciach.

1 godzina = 45 minut zajęć dydaktycznych

Całość usługi trwa 20 godzin dydaktycznych tj. 15 godzin zegarowych (przerwy nie wliczają się w czas trwania szkolenia) i odbywa się zdalnie w czasie rzeczywistym. Każdego dnia przewidziane są 2 przerwy po 15 minut, ustalane z uczestnikami.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 11

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 ZZL w organizacji – aspekt strategiczny; Motywowanie, rozwój zawodowy pracowników i oceny pracowników; Aspekty prawne, ubezpieczenia (wykład na żywo, dyskusje; dzielenie ekranu)	Piotr Nowaczek	06-12-2025	08:00	11:00	03:00
2 z 11 przerwa	Piotr Nowaczek	06-12-2025	11:00	11:15	00:15
3 z 11 Ludzie w organizacji – wyzwania dla menedżera personalnego; Rekrutacja i wstępna faza selekcji, Rekrutacja, selekcja (wykład na żywo, dyskusje; dzielenie ekranu)	Piotr Nowaczek	06-12-2025	11:15	13:00	01:45
4 z 11 przerwa	Piotr Nowaczek	06-12-2025	13:00	13:15	00:15
5 z 11 Przygotowanie narzędzi służących do selekcji kandydatów; Trudne sytuacje podczas rozmowy kwalifikacyjnej (wykład na żywo, dyskusje; dzielenie ekranu)	Piotr Nowaczek	06-12-2025	13:15	16:00	02:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 11 Ludzie w organizacji – wyzwania dla menedżera personalnego; Jak dokonać trafnego wyboru kandydata? (wykład na żywo, dyskusje; dzielenie ekranu)	Piotr Nowaczek	07-12-2025	08:00	11:00	03:00
7 z 11 przerwa	Piotr Nowaczek	07-12-2025	11:00	11:15	00:15
8 z 11 KOMUNIKACJA W jak sposób się komunikujemy?; Przekazywanie konstruktywnej informacji zwrotnej jako metody budowania współpracy w zespole i poza nim; (wykład na żywo, dyskusje; dzielenie ekranu)	Piotr Nowaczek	07-12-2025	11:15	13:00	01:45
9 z 11 przerwa	Piotr Nowaczek	07-12-2025	13:00	13:15	00:15
10 z 11 Jaką pełnię rolę w zespole i jakie ma to znaczenia dla współpracy; Czym jest komunikacja menadżerska? Obszary, cele i modele komunikacji wewnętrznej (wykład na żywo, dyskusje; dzielenie ekranu)	Piotr Nowaczek	07-12-2025	13:15	15:45	02:30
11 z 11 walidacja	-	07-12-2025	15:45	16:00	00:15

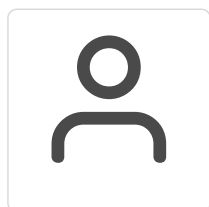
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 800,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 800,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	90,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	90,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Piotr Nowaczek

Trener z bogatym doświadczeniem zawodowym. Posiada tytuł Master of Business Administration, ukończył studia podyplomowe na kierunku doradztwo zawodowe i coaching karier, a także podyplomowe studia menadżerskie. Od 2019 roku właściciel firmy szkoleniowej- trener w zakresie kompetencji miękkich w tym ZZL. Na swoim koncie ma setki przeprowadzonych szkoleń dla firm, instytucji oraz osób indywidualnych. W latach 2020/2021 prowadził zajęcia na studiach podyplomowych dla "Konsorcjum Naukowo Edukacyjnego" z zakresu organizacji, zarządzania oraz marketingowych przesłanek zarządzania.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

skrypt w wersji elektronicznej

Informacje dodatkowe

- "zaakceptowano Regulamin dla instytucji szkoleniowych"
- „Zawarto umowę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Szczecinie na świadczenie usług rozwojowych z wykorzystaniem elektronicznych bonów szkoleniowych w ramach projektu Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe”.
- 1 godzina= 45 min zajęć dydaktycznych
- Podstawa zwolnienia z VAT: art. 113 ust. 1 i 9 Ustawa o podatku od towarów i usług

Warunki techniczne

Warunki techniczne: komputer lub smartfon z dostępem do internetu oraz kamerką.

platforma: Microsoft Teams

Minimalne wymagania sprzętowe:

1. **Komputer:** Wsparcie dla systemu operacyjnego Windows, macOS lub Linux. Możliwe jest również korzystanie z aplikacji mobilnej na urządzeniach z systemem Android lub iOS.
2. **Procesor:** W miarę możliwości procesor Intel Core i3 lub równoważny.
3. **Pamięć RAM:** Co najmniej 4 GB RAM.
4. **Karta graficzna:** Zintegrowana karta graficzna lub dedykowana karta graficzna dla lepszej jakości transmisji wideo.
5. **Dysk twardy:** Wolne miejsce na dysku twardym dla ewentualnego pobierania materiałów szkoleniowych.
6. **Kamera internetowa:** Wbudowana kamera internetowa lub zewnętrzna kamera USB w celu uczestnictwa w sesjach wideo.
7. **Mikrofon:** Wbudowany mikrofon lub zewnętrzny mikrofon USB dla udziału w rozmowach głosowych.

Minimalne wymagania łączeniowe:

1. **Szybkość łącza internetowego:** Stabilne połączenie internetowe z przepustowością wystarczającą do transmisji wideo i dźwięku.
Zalecana prędkość to co najmniej 1 Mbps dla sesji wideo w jakości standardowej i 2 Mbps dla sesji wideo w jakości HD.
2. **Ping:** Niski czas odpowiedzi (ping), aby uniknąć opóźnień w transmisji dźwięku i obrazu.
3. **Technologia:** Preferowane jest połączenie kablowe (Ethernet) zamiast połączenia Wi-Fi dla większej stabilności.

Podstawą do rozliczenia usługi będzie wygenerowanie z systemu raportu, umożliwiającego identyfikację wszystkich uczestników oraz zastosowanego narzędzia.

Kontakt



Paulina Gębura

E-mail factory.szkolenia@gmail.com

Telefon (+48) 735 040 262