



SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRA NICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5
749 ocen

Szkolenie akademii HR : Zarządzanie procesami technologicznego wsparcia pracy

Numer usługi 2026/03/02/141117/3372718

📍 Wysogotowo / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 23.03.2026 do 24.03.2026

2 900,00 PLN brutto

2 900,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

136,25 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową usługi stanowią: • zespoły HR, • pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi • menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	12
Data zakończenia rekrutacji	19-03-2026
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 do zrozumienia i wykorzystanie procesu automatyzacji oraz technologicznego wsparcia pracy z uwzględnieniem perspektywy różnych grup interesariuszy (wiek, doświadczenia pracowników, posiadane kompetencje etc.). Budowanie programów ukierunkowanych na wzmocnienie tzw. kompetencji przyszłości (zob. upskilling).

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozpoznaje korzyści związane z różnymi formami technologicznego wsparcia pracy we własnej firmie i pokazuje, jak je wzmacniać poprzez odpowiednie projekty / procesy HR.	wymienia formy technologicznego wsparcia pracy	Analiza dowodów i deklaracji
	określa korzyści technologicznego wsparcia pracy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje kompetencje, które będą potrzebne pracownikom firmy w najbliższej przyszłości (perspektywa do 3 - 5 lat) w związku z planowanymi zmianami, dotyczącymi rozwoju technologicznych form wsparcia pracy (np. automatyzacja, nowe systemy i narzędzia IT itp.).	wymienia kompetencje przyszłości	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	analizuje trendy	Analiza dowodów i deklaracji
Identyfikuje poziom przygotowania różnych grup pracowników (np. z różnych pokoleń, z różnym wykształceniem lub z różnymi doświadczeniami itp.) do pracy wspieranej różnymi formami / rozwiązaniami technologicznymi.	rozdziela grupy pracownicze	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	diagnozuje poziom zaawansowania grup pracowniczych w zakresie technologii	Analiza dowodów i deklaracji
Przygotowuje i wdraża odpowiednie programy szkoleniowo-rozwojowe poprawiające gotowość pracowników do zwiększonego poziomu automatyzacji, wykorzystania z informatyzowanych narzędzi pracy, pracy w środowisku rozszerzonej / wirtualnej rzeczywistości.	rozdziela potrzeby szkoleniowe grup pracowniczych w zakresie technologii	Analiza dowodów i deklaracji
Wspiera rozwój innowacyjności pracowników, zespołów i organizacji ze szczególnym odniesieniem do możliwego wykorzystania nowych form technologicznego wsparcia pracy.	zachęca do korzystania z technologii	Analiza dowodów i deklaracji
	rozwija i promuje postawę otwartą na zmiany technologiczne wśród grup pracowniczych	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozwija wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami (ze szczególnym uwzględnieniem intermentoringu) w zakresie łączenia dotychczas wykorzystywanej wiedzy i kompetencji z nowymi obszarami związanymi z narzędziami digital, automatyzacją itp.	wspiera proaktywną postawę pracowników w zakresie wymiany wiedzy i doświadczeń	Analiza dowodów i deklaracji
Buduje i wdraża programy ukierunkowane na wzmocnienie tzw. kompetencji przyszłości (zob. upskilling).	identyfikuje kompetencje przyszłości	Analiza dowodów i deklaracji
Wprowadza i upowszechnia wśród pracowników platformy / narzędzia pozwalające na stałe i bieżące uczenie się nowych kompetencji.	implementuje programy rozwojowe wśród pracowników	Analiza dowodów i deklaracji
Kształtuje pozytywne postawy, nastawienia i pewność siebie pracowników względem nowych rozwiązań ukierunkowanych na rozwój technologicznych form wspierania / realizacji pracy.	promuje otwartą postawę na zmiany	Analiza dowodów i deklaracji
Wzmacnia wśród pracowników potrzebę stałego podnoszenia własnych kompetencji i kwalifikacji (zob. uczenie się przez całe życie).	wspiera pracowników w dążeniu do stałego podnoszenia kompetencji i kwalifikacji	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

PROGRAM:

1. Innowacje w rozwoju organizacji i pracowników – w jaki sposób wspierać otwartość na nowe rozwiązania i technologie w zespole?

- Kultura organizacyjna sprzyjająca innowacjom.
- Cechy efektywnych i innowacyjnych zespołów – „projekt Arystoteles” Google i wnioski dla polskich organizacji.

2. Tworzenie środowiska sprzyjającego kreatywności i współpracy.

- Metody identyfikacji i wdrażania innowacji.
- Przewodzenie zespołom nastawionym na innowacyjność.

3. Projektowanie i wdrażanie projektów szkoleniowo-rozwojowych w organizacji

z wykorzystaniem nowoczesnych technologii

- Analiza potrzeb w kontekście technologicznego wsparcia pracy; wykorzystanie nowoczesnych technologii do diagnozy potrzeb rozwojowych.
- Wybór odpowiednich narzędzi i metod nauczania: platformy MOOC, intranet firmowy, firmowe kanały audio i video, komunikatory.
- Śledzenie postępów i osiągnięć przy użyciu narzędzi analitycznych.

4. Ocena efektywności programów rozwojowych z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych, takich jak formularze online.

5. Promowanie kultury ciągłego uczenia się w organizacji.

6. Kształtowanie odpowiednich postaw i nawyków oraz pewności siebie pracowników względem nowych rozwiązań ukierunkowanych na rozwój technologicznych form wspierania i realizacji pracy.

7. Projektowanie i wdrażanie programów mających na celu wzmocnienie kompetencji

przyszłości:

- Upskilling: identyfikacja kompetencji przyszłości i projektowanie procesów technologicznego wsparcia pracy, ukierunkowanych na kształtowanie tych kompetencji.
- Analiza trendów i kompetencji przyszłości – krzywa HYPE i analiza scenariuszowa.
- Tworzenie programów rozwoju opartych na potrzebach przyszłości.
- Przegląd dostępnych platform edukacyjnych i narzędzi do uczenia się online.

8. Współpraca i wymiana wiedzy w obszarze narzędzi digital i automatyzacji:

- Tworzenie sieci współpracy i mentoringu w zakresie wykorzystania technologii i kształtowania pożądanych kompetencji.
- Efektywne wykorzystanie narzędzi komunikacyjnych i współpracy online.
- Wykorzystywanie technologii sztucznej inteligencji do rozwijania kluczowych kompetencji pracowników.

9. Zarządzanie projektami wsparcia pracy w nowoczesnej metodyce Agile:

- Podejście procesowe a podejście projektowe do programów wsparcia pracy.
- Rzut oka na metodykę Agile: pojęcia, procesy, role i metody.
- Narzędzia zarządzania projektem rozwojowym w metodyce zwinnej.

10. Zasady projektowania spersonalizowanych programów rozwojowych, uwzględniających zróżnicowane potrzeby i możliwości pracowników z różnych generacji na rynku pracy.

11. Studium przypadku: Przygotowanie multimedialnego szkolenia z komunikacji międzypokoleniowej w metodyce zwinnej.

12. Walidacja - test teoretyczny i analiza dowodów i deklaracji

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, dyskusja moderowana.

Wypożyczenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane **w godzinach zegarowych**. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej

Szkolenie składa się z **12 godzin zajęć praktycznych oraz 2 godzin zajęć teoretycznych oraz 2 godziny przerw** szczegółowa plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 90% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Proces walidacji łączy testy teoretyczne i praktyczną ocenę dowodów i deklaracji, co pozwala na holistyczną ocenę przygotowania uczestnika do skutecznego wdrażania i zarządzania zmianami w HR.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 18

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 18 Innowacje w rozwoju organizacji i pracowników – w jaki sposób wspierać otwartość na nowe rozwiązania i technologie w zespole?	Wojciech Woźniak	23-03-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 18 Przerwa	Wojciech Woźniak	23-03-2026	10:00	10:15	00:15
3 z 18 Tworzenie środowiska sprzyjającego kreatywności i współpracy.	Wojciech Woźniak	23-03-2026	10:15	12:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 18 Przerwa	Wojciech Woźniak	23-03-2026	12:00	12:30	00:30
5 z 18 Projektowanie i wdrażanie projektów szkoleniowo-rozwojowych w organizacji z wykorzystaniem nowoczesnych technologii	Wojciech Woźniak	23-03-2026	12:30	13:30	01:00
6 z 18 Ocena efektywności programów rozwojowych z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych, takich jak formularze online.	Wojciech Woźniak	23-03-2026	13:30	14:30	01:00
7 z 18 Przerwa	Wojciech Woźniak	23-03-2026	14:30	14:45	00:15
8 z 18 Promowanie kultury ciągłego uczenia się w organizacji.	Wojciech Woźniak	23-03-2026	14:45	16:00	01:15
9 z 18 Kształtowanie odpowiednich postaw i nawyków oraz pewności siebie pracowników względem nowych rozwiązań ukierunkowanych na rozwój technologicznych form wspierania i realizacji pracy.	Wojciech Woźniak	24-03-2026	08:00	09:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 18 Projektowanie i wdrażanie programów mających na celu wzmocnienie kompetencji przyszłości	Wojciech Woźniak	24-03-2026	09:00	10:15	01:15
11 z 18 Przerwa	Wojciech Woźniak	24-03-2026	10:15	10:30	00:15
12 z 18 Współpraca i wymiana wiedzy w obszarze narzędzi digital i automatyzacji	Wojciech Woźniak	24-03-2026	10:30	12:00	01:30
13 z 18 Przerwa	Wojciech Woźniak	24-03-2026	12:00	12:30	00:30
14 z 18 Zarządzanie projektami wsparcia pracy w nowoczesnej metodyce Agile	Wojciech Woźniak	24-03-2026	12:30	13:45	01:15
15 z 18 Przerwa	Wojciech Woźniak	24-03-2026	13:45	14:00	00:15
16 z 18 Zasady projektowania spersonalizowanych programów rozwojowych, uwzględniających zróżnicowane potrzeby i możliwości pracowników z różnych generacji na rynku pracy.	Wojciech Woźniak	24-03-2026	14:00	14:45	00:45
17 z 18 Studium przypadku: Przygotowanie multimedialnego szkolenia z komunikacji międzypokoleniowej w metodyce zwinnej.	Wojciech Woźniak	24-03-2026	14:45	15:30	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 18 Walidacja - test teoretyczny i analiza dowodów i deklaracji	-	24-03-2026	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Wojciech Woźniak

Wojciech Woźniak sprzedaje, zarządza sprzedażą i szkoli ze sprzedaży już dwie dekady. Przez dziewięć lat zarządzał sprzedażą u wyłącznego dystrybutora koncernu Procter&Gamble, firmie NAVO Orbico Group. Zaczynał od stanowiska regionalnego kierownika sprzedaży, na stanowisku dyrektora sprzedaży dywizji ds. kluczowych klientów kończąc.

Przez kolejną dekadę związany z branżą farmaceutyczną, pracując jako dyrektor sprzedaży u największych dystrybutorów farmaceutycznych: w Lubfarm S.A., gdzie odpowiadał również za logistykę i trade marketing, oraz w Polskiej Grupie Farmaceutycznej S.A.

Sprzedaje do dziś jako właściciel firmy informatyczno-konsultingowej Syntactive.pl.

Szkoli i świadczy usługi konsultingowe w obszarach transformacji cyfrowej organizacji, strategii i procesów sprzedażowych, technik sprzedaży oraz budowy i restrukturyzacji działów sprzedaży.

Wojciech przeprowadził dotychczas ponad 800 dni szkoleniowych dla członków swoich zespołów oraz dla firm zewnętrznych. Szkolił, między innymi, zespoły sprzedażowe i zakupowe w Drosed, Lexmark czy Orbico Group. Prowadzi szkolenia stacjonarne, treningi on-the-job (w terenie, ramie w ramie z handlowcami klienta) oraz szkolenia online.

Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Posiada doświadczenie w ostatnich 5 latach wstecz od rozpoczęcia szkolenia w prowadzeniu szkoleń z podanej tematyk

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 90% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu i pozytywny wynik z analizy dowodów i deklaracji.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności (dotyczy usług stacjonarnych) i/lub raportem z logowania (dotyczy usług mieszanych oraz usług zdalnych w czasie rzeczywistym).
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. 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.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.
6. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS

Adres

ul. Bukowska 32
62-081 Wysogotowo
woj. wielkopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948