



Spatium

Development Group

Sp. z o.o.

★★★★★ 5,0 / 5

6 465 ocen

Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy - szkolenie w ramach projektu Akademia HR

Numer usługi 2026/03/10/43841/3393435

📍 Nisko / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 19.03.2026 do 20.03.2026

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	Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest dla: • zespołów HR • pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi • menadżerów lub kandydatów na menadżerów odpowiedzialnych 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	5
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	18-03-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa "Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy - szkolenie w ramach projektu Akademia HR" prowadzi do samodzielnego tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój oraz wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty na analizie potrzeb interesariuszy i aktywnym włączeniu wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych w procesy rozwojowe, dając im 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
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 1 - Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.	- wymienia i dopasowuje konkretne założenia zrównoważonego rozwoju	Test teoretyczny
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 2 - Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	- przygotowuje strategię HR w oparciu o identyfikację rzeczywistych potrzeb rozwojowych	Obserwacja w warunkach symulowanych
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 3 - Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.	- wymienia główne wyzwania polityki personalnej związane z zieloną gospodarką	Test teoretyczny
	- przedstawia plan działania na wyzwania polityki personalnej	Obserwacja w warunkach symulowanych
WIEDZA: efekt uczenia się nr 4 - Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	- przedstawia propozycje kształtowania nowoczesnej polityki personalnej na podstawie trendów rynkowych	Obserwacja w warunkach symulowanych
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 5 - 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 diagnozę potrzeb interesariuszy	Obserwacja w warunkach symulowanych
	- prezentuje wyniki diagnozy potrzeb i skutecznie angażuje grupy interesariuszy w proces kreowania polityki personalnej	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: efekt uczenia się nr 6 - Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania. UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 7 - Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	- przeprowadza badania satysfakcji pracowników	Test teoretyczny
	- wdraża nowe rozwiązania na podstawie wyników badań	Obserwacja w warunkach symulowanych
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 8 - Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.	- opracowuje kompleksową strategię HR	Obserwacja w warunkach symulowanych
	- dopasowuje i stosuje precyzyjne wskaźniki do monitorowania strategii HR - dostosowuje strategię HR do zmieniających się potrzeb interesariuszy	Test teoretyczny
WIEDZA: efekt uczenia się nr 9 - Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.	- przedstawia planowane procesy rozwojowe w sposób zrozumiały	Obserwacja w warunkach symulowanych
	- uzyskuje wsparcie różnych grup pracowników dla wdrażanych procesów	Test teoretyczny
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 10 - Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.	- wdraża rozwiązania łączące efektywność organizacji z korzyściami dla pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 11 - Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.	- opracowuje firmowy kodeks etyczny	Test teoretyczny
	- przygotowuje program kształcenia etycznego	Obserwacja w warunkach symulowanych
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: efekt uczenia się nr 12 - Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie – w tym z Zarządem.	- opisuje partnerskie relacje między HR a współpracownikami	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: efekt uczenia się nr 13 - Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	- wdraża inicjatywy proekologiczne	Test teoretyczny
	- identyfikuje zmiany w postawach pracowników dotyczące ekologii	Test teoretyczny
WIEDZA: efekt uczenia się nr 14 - Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	- przedstawia zasady zrównoważonego rozwoju w kontekście HR	Test teoretyczny
	- dokumentuje działania HR zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju	Obserwacja w warunkach symulowanych

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

Otwarcie szkolenia i kontekst zmian na rynku pracy

- Wprowadzenie do koncepcji zrównoważonego zarządzania kapitałem ludzkim
- Trendy rynku pracy a strategia HR (zmiany demograficzne, nowe modele pracy, oczekiwania pracowników)
- Rola HR w budowaniu odporności organizacji na zmiany
- Związek między strategią biznesową a strategią HR
- Ćwiczenie: identyfikacja wyzwań HR w organizacjach uczestników

Komunikacja w procesie transformacji organizacyjnej

- Komunikowanie trudnych decyzji w organizacji
- Budowanie zaufania pracowników podczas zmian
- Lider jako agent zmiany
- Współpraca HR z zarządem i kadrą menedżerską

- Ćwiczenie: symulacja komunikacji zmiany w organizacji

Analiza potencjału organizacji w kontekście zrównoważonego rozwoju

- Identyfikacja obszarów rozwojowych organizacji
- Analiza SWOT kapitału ludzkiego
- Powiązanie strategii HR z koncepcją zrównoważonego rozwoju
- Warsztat: określenie kluczowych wyzwań polityki personalnej w organizacji uczestników

Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników (Sustainable HRM)

- Koncepcja zrównoważonego rozwoju w HR
- Well-being i profilaktyka wypalenia zawodowego
- Równowaga między efektywnością organizacji a dobrostanem pracowników
- Budowanie kultury pracy wspierającej rozwój pracowników
- Ćwiczenie: projekt działań well-being w organizacji

Rozwój kompetencji przyszłości w organizacji

- Projektowanie ścieżek rozwojowych w organizacji
- Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową
- Różnorodność jako źródło innowacyjności
- Ćwiczenie: projekt programu rozwojowego dla organizacji

Strategiczne planowanie procesów HR

- Projektowanie kompleksowej strategii HR
- Employer Branding jako element strategii personalnej
- Elastyczne modele pracy (hybrydowa, zadaniowa, projektowa)
- Automatyzacja i technologie w HR
- Warsztat: budowa modelu strategii HR w organizacji

Monitorowanie i wdrażanie strategii HR

- Wskaźniki efektywności procesów HR
- Monitoring wdrażania strategii
- Zarządzanie zmianą w trakcie wdrażania polityki HR
- Budowanie partnerstwa HR z zarządem
- Ćwiczenie: opracowanie wskaźników HR dla strategii

Etyka, wartości i odpowiedzialność społeczna organizacji

- Budowanie kodeksu etycznego firmy
- Kształtowanie wartości organizacyjnych
- Zielona gospodarka i odpowiedzialność ekologiczna organizacji
- Rola HR w budowaniu odpowiedzialnej kultury organizacyjnej

Walidacja - test teoretyczny, obserwacja w warunkach symulowanych

Usługa "Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy - szkolenie w ramach projektu Akademia HR" prowadzi do samodzielnego tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój oraz wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty na analizie potrzeb interesariuszy i aktywnym włączeniu wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych w procesy rozwojowe, dając im możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest dla:

- zespołów HR
- pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi
- menadżerów lub kandydatów na menadżerów odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.

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

Szkolenie trwa 16 godzin zegarowych i składa się z części teoretycznej 4 h 45 min, części praktycznej 8 h 45 min, walidacji 30 min, przerw 2 h. Przerwy wliczają się do czasu trwania usługi. Maksymalna ilość osób w grupie wynosi 10.

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności. Realizacja zadań i ćwiczeń będzie przeprowadzona w taki sposób, aby stopniowo narastał ich stopień trudności, ale ich realizacja była w zasięgu możliwości uczestników. Szkolenie przewiduje pracę całej grupy, jak również w podziale na grupy.

Szkolenie realizowane jest w formie stacjonarnej, w sali wyposażonej m.in. w rzutnik i flipchart, w grupie od 5 do 10 uczestników, z zachowaniem zasad BHP oraz organizacją przerw zgodną z harmonogramem.

Proces walidacji będzie przebiegał następująco: uczestnik wykona wcześniej przygotowane zadanie symulacyjne odzwierciedlające realne warunki pracy, a walidator oceni jego działania na podstawie scenariusza i karty obserwacyjnej (minimalny próg zaliczenia: 80%). Następnie uczestnik rozwiąże test teoretyczny jednokrotnego wyboru, który również wymaga uzyskania minimum 80% poprawnych odpowiedzi i zostanie sprawdzony bezpośrednio po jego zakończeniu przez Osobę walidującą usługę. Wyniki obu form walidacji zostaną przekazane uczestnikowi od razu po zakończeniu i odnotowane w protokole.

Oświadczenia Usługodawcy:

- 1. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
- 2. 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.
- 3. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce.
- 4. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.
- 5. Cena obejmuje szkolenie, walidację oraz czas przerw.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Otwarcie szkolenia i kontekst zmian na rynku pracy - teoria, praktyka	Grzegorz Iwańczyk	19-03-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 15 Przerwa	Grzegorz Iwańczyk	19-03-2026	10:00	10:15	00:15
3 z 15 Komunikacja w procesie transformacji organizacyjnej - teoria, praktyka	Grzegorz Iwańczyk	19-03-2026	10:15	12:00	01:45
4 z 15 Przerwa	Grzegorz Iwańczyk	19-03-2026	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 15 Analiza potencjału organizacji w kontekście zrównoważonego rozwoju - teoria, praktyka	Grzegorz Iwańczyk	19-03-2026	12:30	14:00	01:30
6 z 15 Przerwa	Grzegorz Iwańczyk	19-03-2026	14:00	14:15	00:15
7 z 15 Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników (Sustainable HRM) - teoria, praktyka	Grzegorz Iwańczyk	19-03-2026	14:15	16:00	01:45
8 z 15 Rozwój kompetencji przyszłości w organizacji - teoria, praktyka	Grzegorz Iwańczyk	20-03-2026	08:00	10:00	02:00
9 z 15 Przerwa	Grzegorz Iwańczyk	20-03-2026	10:00	10:15	00:15
10 z 15 Strategiczne planowanie procesów HR - teoria, praktyka	Grzegorz Iwańczyk	20-03-2026	10:15	12:00	01:45
11 z 15 Przerwa	Grzegorz Iwańczyk	20-03-2026	12:00	12:30	00:30
12 z 15 Monitorowanie i wdrażanie strategii HR - teoria, praktyka	Grzegorz Iwańczyk	20-03-2026	12:30	14:00	01:30
13 z 15 Przerwa	Grzegorz Iwańczyk	20-03-2026	14:00	14:15	00:15
14 z 15 Etyka, wartości i odpowiedzialność społeczna organizacji - teoria, praktyka	Grzegorz Iwańczyk	20-03-2026	14:15	15:30	01:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 15 Walidacja - test teoretyczny, obserwacja w warunkach symulowanych	-	20-03-2026	15:30	16:00	00:30

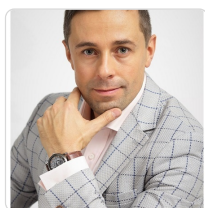
Cennik

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

Grzegorz Iwańczyk

Trener, coach, mentor, przedsiębiorca. Absolwent SGH na kierunku Stosunki Międzynarodowe oraz Project Manager na Politechnice Warszawskiej. W 2017 roku zdobył certyfikat International Prosperity Coach. Posiada certyfikat trenerski Sprzedaży Naturalnej, metodologii DISC, Dynamiki Stresu wg Persolog®, a także CEE Emotional Mindfulness Mastery. Przepracował kilkanaście lat w dużych firmach z branży medialno-telekomunikacyjnej, obejmując m.in. stanowisko konsultanta, trenera oraz menadżera średniego szczebla. Posiada ponad 12-letnie dośw. menedżerskie w zakresie budowania wysoko wydajnych zespołów, prowadzenia projektów obsługowo-sprzedażowych oraz podnoszenia jakości. Od ponad 20 lat wciela się w rolę trenera. Stawia na praktyczność przekazywanej wiedzy oraz prezentowanych narzędzi. Od kilku lat prowadzi własny biznes w obszarze szkoleń, coachingu i mentoringu. Ma doświadczenie w tworzeniu organizacji do zmieniających się wyzwań na rynku pracy oraz w implementacji modeli w formie organizacji pracy. W ciągu ostatnich 5 lat licząc od daty usługi, prowadził szkolenia o tej samej oraz pokrewnej tematyce. W ramach współpracy z czasopismami oraz portalami, stale publikuje artykuły z tematyki skutecznej komunikacji, osiągania celów, sprzedaży oraz równowagi życiowej. Email: iwanczyk.grzegorz@gmail.com.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt szkoleniowy, ankieta, test.

Warunki uczestnictwa

- Uczestnictwo w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście.
- Po szkoleniu uczestnik otrzyma zaświadczenie. Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć w postaci pozytywnego wyniku z walidacji: test teoretyczny, obserwacja w warunkach symulowanych.
- Przyjęte metody walidacji pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Informacje dodatkowe

- Dostawca niniejszej usługi nie pełni funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.
- Zwolnienie 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 (tekst jednolity Dz.U. z 2020r., poz. 1983).
- Organizator zapewnia dostępność osobom ze szczególnymi potrzebami podczas realizacji usług rozwojowych zgodnie z Ustawą z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. 2022 poz. 2240) oraz „Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027”.
- Harmonogram z przerwami opracowano zgodnie z wymogami Znaku Jakości MSUES 2.0, co zapewnia efektywność nauki i komfort uczestników oraz potwierdza wysoką jakość świadczonej usługi.

Adres

ul. Sandomierska Boczna 2

37-400 Nisko

woj. podkarpackie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



EWA WĄSOWICZ

E-mail ewa.wasowicz@spatiumdg.pl

Telefon (+48) 733 250 350