



HR Expert

Numer usługi 2026/04/07/10940/3468129

7 318,50 PLN brutto

5 950,00 PLN netto

112,59 PLN brutto/h

91,54 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Ernst & Young
spółka z
ograniczoną
odpowiedzialnością
Academy of
Business sp. k.

📍 Warszawa

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

★★★★★ 4,6 / 5

🕒 65:00 h

456 ocen

📅 28.09.2026 do 15.12.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Do udziału w warsztatach zapraszamy:

- osoby chcące uzupełnić lub pogłębić swoją wiedzę i umiejętności w różnych obszarach HR
- osoby chcące uczyć się od praktyków i ekspertów, którzy na co dzień pełnili/pełnią funkcje HR-owe, a nie tylko o nich opowiadają
- osoby przygotowujące się do objęcia nowej roli – HR Business Partnera lub HR Generalist
- specjalistów HR w jednym z obszarów, które szukają pomysłu na kierunek dalszego rozwoju w obszarze HR
- osoby poszukujące społeczności, która będzie je motywować do dalszego rozwoju i wspierać w trudnych momentach (które stanowią naturalny element pracy w HR).

Minimalna liczba uczestników

8

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

26-09-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

65

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

Szkolenie "HR Expert" przygotowuje uczestników do pełnienia funkcji specjalisty HR w organizacji, poprzez poznanie swoich naturalnych predyspozycji, talentów, mocnych stron, stylu działania, pozwalających wybrać odpowiednią dla siebie ścieżkę rozwoju w HR.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|---|---|
| Uczestnik posługuje się wiedzą w zakresie pełnienia funkcji specjalisty HR w organizacji | <ul style="list-style-type: none">• identyfikuje szerszą perspektywę podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | <ul style="list-style-type: none">• definiuje wszystkie etapy cyklu życia pracownika | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | <ul style="list-style-type: none">• charakteryzuje swoje naturalne predyspozycje, talenty, mocne strony, style działania | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | <ul style="list-style-type: none">• projektuje własną ścieżkę rozwoju | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | <ul style="list-style-type: none">• kształtuje wizerunek pracodawcy | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Uczestnik pełni funkcję specjalisty HR w organizacji | <ul style="list-style-type: none">• stosuje sprawdzone metody budowania marki pracodawcy | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | <ul style="list-style-type: none">• tworzy strategię Employer Brandingową | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | <ul style="list-style-type: none">• analizuje otoczenie rynkowe i trendy, poszukuje wyróżniki, projektuje atrakcyjny komunikat dla potencjalnych kandydatów | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | <ul style="list-style-type: none">• charakteryzuje się nastawieniem na współpracę i współpracuje z innymi specjalistami HR w danej organizacji | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|--|---|
| Uczestnik w sposób zrównoważony zarządza potencjałem pracowników w organizacji | <ul style="list-style-type: none"> • charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | <ul style="list-style-type: none"> • buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji, wdrażania nowych pracowników, pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | <ul style="list-style-type: none"> • kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Uczestnik zarządza w organizacji zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy | <ul style="list-style-type: none"> • identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR/ zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną swojej organizacji | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | <ul style="list-style-type: none"> • wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów organizacji | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | <ul style="list-style-type: none"> • inicjuje wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| | <ul style="list-style-type: none"> • kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

PROGRAM

Moduł I szkolenia w dniach 28 - 29.09.2026 r. oprócz trenerki Doroty Wiśniewskiej- Juszcak szkolenie poprowadzą: poprowadzą trenerki: Anna Jarzębska oraz Magdalena Rutka.

Moduł I. Ścieżka rozwoju w HR. Employer Branding

Znaczenie rozwoju w HR

- Zawiązanie grupy
- Praktyczne ujęcie roli i modelu HRBP w organizacji
- Kluczowe kompetencje HRBP oraz HR Generalist
- Autoanaliza zasobów i ograniczeń osobowych w oparciu o narzędzia psychometryczne
- Analiza ścieżki kariery i rozwoju, sukcesów i porażek życia zawodowego
- Projektowanie własnej ścieżki rozwoju, w tym definiowanie osobistych celów na program

Employer Branding czyli kształtowanie wizerunku pracodawcy

- Wpływ wizerunku firmy na pozyskiwanie odpowiednich kandydatów
- Sprawdzone metody budowania marki pracodawcy
- Tworzenie kampanii Employer Brandingowych samodzielnie i we współpracy z podmiotami zewnętrznymi
- Analiza otoczenia rynkowego i trendów, poszukiwanie wyróżników, projektowanie atrakcyjnego komunikatu dla potencjalnych kandydatów
- Nawiązywanie współpracy z partnerami i budowanie relacji z mediami
- Komunikacja i współdziałanie z działem rekrutacji
- Ewaluacja i mierzenie skuteczności kampanii oraz pozostałych działań EB

Moduł II szkolenia w dniach 26-27.10.2026 r. oprócz trenerki Olgi Szyszki szkolenie poprowadzą również Aleksandra Jopyk oraz Przemysław Płachetka.

Moduł II. Rekrutacja i Selekcja. Onboarding/Wynagrodzenia

Rekrutacja i selekcja

- Podstawowe założenia skutecznego procesu rekrutacji i selekcji kandydatów
- Tworzenie opisów stanowiska pracy
- Metody rekrutacji i pozyskiwania kandydatów
- Sprawdzone sposoby na selekcję kandydatów, w tym tajniki dobrej rozmowy rekrutacyjnej
- Candidate Experience – chronologia i wyjątkowe doświadczenie kandydata w trakcie procesu rekrutacji i po złożeniu oferty
- Ewaluacja procesów rekrutacyjnych

Skuteczne wdrożenie nowego pracownika (onboarding)

- Wdrożenie nowych pracowników jako element strategii firmy i polityki HR
- Budowanie programów wdrożeniowych dopasowanych do odbiorców i kultury organizacyjnej
- Trendy rynkowe, narzędzia i dobre praktyki
- Programy Buddy w organizacji
- "Induction" vs. "On-Boarding"
- Rozmowa wdrożeniowa w praktyce
- Ewaluacja programów wdrożeniowych

Wynagrodzenia i świadczenia

- Wynagrodzenia i świadczenia jako element polityki personalnej

- Rodzaje strategii płacowych w organizacji
- Podstawy konstrukcji wynagrodzeń, dobre praktyki
- Główne błędy i pułapki w systemie wynagrodzeń
- Badania i analizy płac a określanie poziomu atrakcyjności i adekwatności stosowanej w firmie strategii płacowej do potrzeb organizacji oraz rynku

Moduł III szkolenia w dniu 23 - 24.11.2026 r. oprócz trenerki Doroty Wiśniewskiej - Juszczak szkolenie poprowadzą: Anna Jarzębska oraz Marcin Zarębski.

Moduł III. Rozwój w HR. Zakończenie współpracy

Rozwój

- Odpowiedzialność za rozwój pracowników w organizacji (z perspektywy: HR, menedżera, zarządu, pracownika)
- Proces rozwojowy i projektowanie rozwiązań rozwojowych w praktyce
- Metody rzetelnej analizy i diagnozy potrzeb rozwojowych
- Narzędzia i metody rozwoju w organizacji
- Indywidualne plany rozwojowe
- Ewaluacja programów rozwojowych

Zakończenie współpracy

- Proces rozstania się z pracownikiem krok po kroku
- Przygotowanie i wsparcie stron w procesie zwolnienia, mapa interesariuszy procesu
- Konstrukcja porozumienia i wypowiedzenia, podstawowe elementy prawne
- Przygotowanie i przeprowadzenie rozmowy zwalniającej pracownika – analiza elementów od strony prawnej, organizacyjnej, emocjonalnej z perspektywy: HR, menedżera, pracownika
- Finalizacja procesu zwolnienia, formy wsparcia dla zwalnianego pracownika

Moduł IV szkolenia w dniach 14-15.12.2026 r. oprócz trenera Tomasza Bagińskiego szkolenie poprowadzi również Aleksandra Jopyk.

Moduł IV. Zatrzymanie pracowników. Praktyka biznesowa

Zatrzymanie pracowników

- Poziom retencji w organizacji, wpływ specyfiki branży na analizę danych
- Przyczyny odejść pracowników i niskiego poziomu zaangażowania w pracę
- Metody i narzędzia do analizy sytuacji potencjalnego odejścia pracownika z jego menedżerem
- Metody zatrzymania pracowników, prowadzenie rozmów i budowanie planów awaryjnych
- Narzędzia badające i monitorujące poziom zaangażowania, podejmowanie działań naprawczych
- Przykłady budowania wartościowych relacji z byłymi pracownikami

Praktyka biznesowa

- Synteza zdobytej wiedzy i umiejętności, autoanaliza rozwoju w ramach programu
- Czynniki wpływające na biznesową użyteczność i skuteczność w roli HRBP oraz HR Generalist
- Praca z wynikami badań ewaluacyjnych, wybranymi wskaźnikami i miernikami poszczególnych procesów HR, metody rzetelnego wnioskowania i prezentacji danych
- Systemowe a projektowe spojrzenie na HR. Narzędzia myślowe usprawniające komunikację z kadrą menedżerską.

INFORMACJE DODATKOWE

Do udziału w szkoleniu zapraszamy:

- osoby chcące uzupełnić lub pogłębić swoją wiedzę i umiejętności w różnych obszarach HR
- osoby chcące uczyć się od praktyków i ekspertów, którzy na co dzień pełnią/pełnili funkcje HR-owe, a nie tylko o nich opowiadają
- osoby przygotowujące się do objęcia nowej roli – HR Business Partnera lub HR Generalist
- specjalistów HR w jednym z obszarów, które szukają pomysłu na kierunek dalszego rozwoju w obszarze HR
- osoby poszukujące społeczności, która będzie je motywować do dalszego rozwoju i wspierać w trudnych momentach (które stanowią naturalny element pracy w HR).

Czas trwania szkolenia:

Szkolenie trwa **65 godzin dydaktycznych** (tj. 45 minut), w tym: **32 godziny stanowi część praktyczna, 32 godziny część teoretyczna, 45 min. walidacja.** Podana ilość godzin szkolenia nie zawiera czasu przerw.

Walidacja:

Po szkoleniu przeprowadzana będzie walidacja w formie testu teoretycznego. Pytania testowe przygotowane zostały przez niezależnego walidatora, zapewniając rozdzielność funkcji uczenia od walidacji. Test przeprowadzany będzie w formie online, poprzez wykorzystanie platformy zewnętrznej. Osoba walidująca nie jest obecna w części szkoleniowej. W harmonogramie szkolenia, został wskazany przybliżony czas przeprowadzenia walidacji usługi rozwojowej.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 57

| Przedmiot / temat | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|----------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 57 Ścieżka rozwoju w HR cz.1 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 28-09-2026 | 09:00 | 11:00 | 02:00 |
| 2 z 57 Przerwa | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 28-09-2026 | 11:00 | 11:15 | 00:15 |
| 3 z 57 Ścieżka rozwoju w HR cz.2 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 28-09-2026 | 11:15 | 13:00 | 01:45 |
| 4 z 57 Przerwa | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 28-09-2026 | 13:00 | 14:00 | 01:00 |
| 5 z 57 Znaczenie rozwoju w HR cz.1 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 28-09-2026 | 14:00 | 15:00 | 01:00 |
| 6 z 57 Przerwa | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 28-09-2026 | 15:00 | 15:15 | 00:15 |
| 7 z 57 Znaczenie rozwoju w HR cz.2 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 28-09-2026 | 15:15 | 16:30 | 01:15 |
| 8 z 57 Employer Branding czyli kształtowanie wizerunku pracodawcy cz.1 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 29-09-2026 | 09:00 | 11:00 | 02:00 |
| 9 z 57 Przerwa | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 29-09-2026 | 11:00 | 11:15 | 00:15 |

| Przedmiot / temat | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|----------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 10 z 57 Employer Branding czyli kształtowanie wizerunku pracodawcy cz.2 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 29-09-2026 | 11:15 | 13:00 | 01:45 |
| 11 z 57 Przerwa | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 29-09-2026 | 13:00 | 14:00 | 01:00 |
| 12 z 57 Employer Branding czyli kształtowanie wizerunku pracodawcy cz.3 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 29-09-2026 | 14:00 | 15:00 | 01:00 |
| 13 z 57 Przerwa | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 29-09-2026 | 15:00 | 15:15 | 00:15 |
| 14 z 57 Employer Branding czyli kształtowanie wizerunku pracodawcy cz.4 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 29-09-2026 | 15:15 | 16:30 | 01:15 |
| 15 z 57 Rekrutacja i rozwój cz.1 | Olga Szyszka | 26-10-2026 | 09:00 | 11:00 | 02:00 |
| 16 z 57 Przerwa | Olga Szyszka | 26-10-2026 | 11:00 | 11:15 | 00:15 |
| 17 z 57 Rekrutacja i rozwój cz.2 | Olga Szyszka | 26-10-2026 | 11:15 | 13:00 | 01:45 |
| 18 z 57 Przerwa | Olga Szyszka | 26-10-2026 | 13:00 | 14:00 | 01:00 |
| 19 z 57 Rekrutacja i selekcja cz.1 | Olga Szyszka | 26-10-2026 | 14:00 | 15:00 | 01:00 |
| 20 z 57 Przerwa | Olga Szyszka | 26-10-2026 | 15:00 | 15:15 | 00:15 |
| 21 z 57 Rekrutacja i selekcja c.2 | Olga Szyszka | 26-10-2026 | 15:15 | 16:30 | 01:15 |

| Przedmiot / temat | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|----------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 22 z 57 Skuteczne wdrożenie nowego pracownika (onboarding) cz.1 | Olga Szyszka | 27-10-2026 | 09:00 | 11:00 | 02:00 |
| 23 z 57 Przerwa | Olga Szyszka | 27-10-2026 | 11:00 | 11:15 | 00:15 |
| 24 z 57 Skuteczne wdrożenie nowego pracownika (onboarding) cz.2 | Olga Szyszka | 27-10-2026 | 11:15 | 13:00 | 01:45 |
| 25 z 57 Przerwa | Olga Szyszka | 27-10-2026 | 13:00 | 14:00 | 01:00 |
| 26 z 57 Wynagrodzenia i świadczenia cz.1 | Olga Szyszka | 27-10-2026 | 14:00 | 15:00 | 01:00 |
| 27 z 57 Przerwa | Olga Szyszka | 27-10-2026 | 15:00 | 15:15 | 00:15 |
| 28 z 57 Wynagrodzenia i świadczenia cz.2 | Olga Szyszka | 27-10-2026 | 15:15 | 16:30 | 01:15 |
| 29 z 57 Zakończenie współpracy cz.1 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 23-11-2026 | 09:00 | 11:00 | 02:00 |
| 30 z 57 Przerwa | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 23-11-2026 | 11:00 | 11:15 | 00:15 |
| 31 z 57 Zakończenie współpracy cz.2 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 23-11-2026 | 11:15 | 13:00 | 01:45 |
| 32 z 57 Przerwa | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 23-11-2026 | 13:00 | 14:00 | 01:00 |
| 33 z 57 Rozwój cz.1 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 23-11-2026 | 14:00 | 15:00 | 01:00 |
| 34 z 57 Przerwa | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 23-11-2026 | 15:00 | 15:15 | 00:15 |

| Przedmiot / temat | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|----------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 35 z 57 Rozwój cz.2 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 23-11-2026 | 15:15 | 16:30 | 01:15 |
| 36 z 57 Zakończenie współpracy cz.1 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 24-11-2026 | 09:00 | 11:00 | 02:00 |
| 37 z 57 Przerwa | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 24-11-2026 | 11:00 | 11:15 | 00:15 |
| 38 z 57 Zakończenie współpracy cz.2 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 24-11-2026 | 11:15 | 13:00 | 01:45 |
| 39 z 57 Przerwa | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 24-11-2026 | 13:00 | 14:00 | 01:00 |
| 40 z 57 Zakończenie współpracy cz. 3 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 24-11-2026 | 14:00 | 15:00 | 01:00 |
| 41 z 57 Przerwa | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 24-11-2026 | 15:00 | 15:15 | 00:15 |
| 42 z 57 Zakończenie współpracy cz.4 | Dorota Wiśniewska-Juszczak | 24-11-2026 | 15:15 | 16:30 | 01:15 |
| 43 z 57 Zatrzymanie pracowników. Praktyka biznesowa cz.1 | Tomasz Bagiński | 14-12-2026 | 09:00 | 11:00 | 02:00 |
| 44 z 57 Przerwa | Tomasz Bagiński | 14-12-2026 | 11:00 | 11:15 | 00:15 |
| 45 z 57 Zatrzymanie pracowników. Praktyka biznesowa cz.2 | Tomasz Bagiński | 14-12-2026 | 11:15 | 13:00 | 01:45 |
| 46 z 57 Przerwa | Tomasz Bagiński | 14-12-2026 | 13:00 | 14:00 | 01:00 |

| Przedmiot / temat | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 47 z 57 Zatrzymanie pracowników cz.1 | Tomasz Bagiński | 14-12-2026 | 14:00 | 15:00 | 01:00 |
| 48 z 57 Przerwa | Tomasz Bagiński | 14-12-2026 | 15:00 | 15:15 | 00:15 |
| 49 z 57 Zatrzymanie pracowników cz.2 | Tomasz Bagiński | 14-12-2026 | 15:15 | 16:30 | 01:15 |
| 50 z 57 Praktyka biznesowa cz.1 | Tomasz Bagiński | 15-12-2026 | 09:00 | 11:00 | 02:00 |
| 51 z 57 Przerwa | Tomasz Bagiński | 15-12-2026 | 11:00 | 11:15 | 00:15 |
| 52 z 57 Praktyka biznesowa cz.2 | Tomasz Bagiński | 15-12-2026 | 11:15 | 13:00 | 01:45 |
| 53 z 57 Przerwa | Tomasz Bagiński | 15-12-2026 | 13:00 | 14:00 | 01:00 |
| 54 z 57 Praktyka biznesowa cz.3 | Tomasz Bagiński | 15-12-2026 | 14:00 | 15:00 | 01:00 |
| 55 z 57 Przerwa | Tomasz Bagiński | 15-12-2026 | 15:00 | 15:15 | 00:15 |
| 56 z 57 Praktyka biznesowa cz.4 | Tomasz Bagiński | 15-12-2026 | 15:15 | 16:30 | 01:15 |
| 57 z 57 Walidacja usługi | - | 15-12-2026 | 16:30 | 17:15 | 00:45 |

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania za zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2024 r. o podatku od towarów i usług, jeśli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 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 przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|-------------|------|
|-------------|------|

| | |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 7 318,50 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 5 950,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 112,59 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 91,54 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 8



1 z 8

Tomasz Bagiński

Doświadczony trener, konsultant, mediator, autor modelu rozmów 1na1 oraz książki „Praktyczny podręcznik, o tym jak prowadzić rozmowy 1na1”.

Absolwent Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego. Certyfikowany konsultant Extended Disc (basic, advanced) – profesjonalnego narzędzia diagnozującego organizacje, zespoły oraz indywidualny potencjał pracowników. Jedyny trener w Polsce, który ukończył 3 treningi FP (Facilitator Practice) Dominica Bartera – twórcy metody Kręgów Naprawczych (Restorative Circles). Jest aktywnym mediatorem działającym według metody Nonviolent Communication (Porozumienie bez Przemocy), którą łączy z metodą Sprawiedliwości Naprawczej Dominica Bartera (Restorative Justice).

Poprzez prowadzone szkolenia i warsztaty pomaga klientom realizować ich cele i zamierzenia, łącząc to, co ludzkie, z efektywnością i skutecznością potrzebną w świecie organizacji biznesowych. Specjalizuje się w kompetencjach kierowniczych (zarządzanie zespołem, zarządzanie zmianami, zarządzanie konfliktami, efektywność osobista, motywowanie), komunikacji oraz zarządzaniu projektami.

Tomasz posiada ponad 5 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń.

Jako trener biznesu łączy sprawdzone umiejętności trenerskie, konsultingowe i mediacyjne z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, zdobytym podczas współpracy z firmami z różnych branż.



2 z 8

Anna Jarzębska

Anna ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie SWPS - kierunku Psychologia społeczna. Psycholog społeczny, mentorka, doradca zawodowy, ex rekruterka i managerka HR Ex HR'owiec ze specjalizacją rozwój/rekrutacja/dobrostan, z doświadczeniem w branżach FMCG/chemicznej, bankowej i farmaceutycznej, w Polsce i w Niemczech. Zarządzająca programami mentoringowymi i cross mentoringowymi, wspierająca HR, mentorów i mentee, liderki i liderów w procesach osiągania ich celów rozwojowych. Od 2018 r. wykładowca, obecnie w ramach SGH i EY Academy of Business, wcześniej (2018 – 2020) na Uniwersytecie SWPS. Od 2021 roku prowadząca procesy outplacementowe dla byłych pracowników firm, łączące zarówno wsparcie mentalne, jak i merytoryczne w procesie odnalezienia swojego zawodowego sensu i satysfakcji na nowo. Od 2020 r. jako mentorka kariery i sparring partnerka w procesach rozwoju, wspiera: • klientów indywidualnych w poszukiwaniu sensu i radości w ich życiu zawodowym, • organizacje we wdrożeniach programów mentoringowych i/lub programach aktywizujących karierę, oraz wellbeingowych.



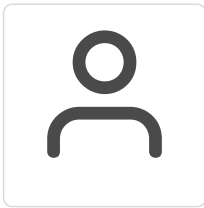
3 z 8

Marcin Zarębski

Marcin Zarębski - manager z ponad 20 letnim doświadczeniem w międzynarodowych organizacjach. Zajmował kluczowe stanowiska z zakresu HR w Edenred, Dentsu, Samsungu, Ernst & Young, Rohto Mentholatum i Shell. Specjalizuje się w zarządzaniu zmianą w HR, posiada doświadczenie w pracy ze związkami zawodowymi. Zarządzał rozproszonymi zespołami w Europie i Ameryce Północnej. Marcin ukończył:

- zarządzanie zasobami ludzkimi na Akademii im. L. Koźmińskiego (MA),
- Business Administration w Haas School of Business w Berkeley (BA),
- studia podyplomowe na SWPS z zakresu oceny i rozwoju pracownika oraz
- studia podyplomowe prawa pracy na Uniwersytet Warszawskim.

Prywatnie pasjonat podróży (zwłaszcza południowa Afryka), fotografii lotniczej, nowych technologii.



4 z 8

Przemysław Płachetka

Przemysław jest absolwentem Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie - kierunku Ekonomia. Ukończył również 2 letni program menedżerski w London Business School.

Przemysław posiada 15 letnie doświadczenie w obszarze HR zarówno w roli konsultanta jak i menedżera na różnych szczeblach organizacyjnych. Pełniąc rolę Dyrektora HR w Polpharmie, odpowiadał m.in. za konsolidację funkcji i polityk HR w 5 jednostkach biznesowych Polpharmy w Polsce. Przemysław pełnił również rolę Menedżera ds. Wynagrodzeń i Świadczeń w PwC Polska odpowiadając za całościową politykę wynagradzania jak i usprawnienie procesów kadrowych. W swojej karierze zawodowej pełnił również rolę Konsultanta i Lidera Praktyki Wynagrodzeń w Hewitt Associates gdzie odpowiadał za prowadzenie i nadzór projektów w Polsce jak i zagranicą. Był odpowiedzialny za realizację projektów związanych z kompleksowym wdrażaniem systemów wynagrodzeń, w tym systemów premiowych opartych na zarządzaniu przez cele. Czynnie wspierał organizacje w relacjach z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi głównie w obszarze negocjacji układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagrodzeń. Pracował dla wielu firm z branży FMCG, sprzedaży detalicznej, bankowej, logistycznej i chemicznej.



5 z 8

Dorota Wiśniewska-Juszczak

Trenerka i konsultantka EY Academy of Business od 2000 r. Absolwentka Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego.

Od 1994 zaangażowana w realizację różnorodnych projektów szkoleniowo-doradczych z zakresu HRM.

Jest ekspertem w dziedzinie szkoleń dla kadry menedżerskiej. Jest także certyfikowaną absolwentką szkoły trenerów przy Polskim Towarzystwie Psychologicznym – jednej z najlepszych szkół trenerów w Polsce oraz certyfikowanym coachem Points of You.

Dorota posiada duże doświadczenie zawodowe, o czym świadczą przykłady instytucji i firm, z którymi miała okazję współpracować: Ministerstwo Sprawiedliwości, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, OHP, Stowarzyszenie Przedsiębiorczości w Nieruchomościach, ARM S.A.

Jest wykładowcą następujących przedmiotów: „Propedeutyka stażu zawodowego”, „Nauczyciel superwizorem praktykującego studenta”, „Rozwijanie asertywności i Inteligencji emocjonalnej”, „Sztuka porozumiewania się”. Zajęcia prowadzi w Akademii Pedagogiki Specjalnej, Akademii Szybkiej Nauki oraz Uniwersytecie Dzieci.

Posiada wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z zakresu rozwiązywania konfliktów, komunikacji, treningu asertywności, przywództwa, motywowania i dyscyplinowania pracowników oraz zarządzania zespołem.



6 z 8



Aleksandra Jopyk

Współpracuje z EY Academy of Business od 2018 roku, wcześniej związana z EY Polska. Z wykształcenia psycholog. Przez 16 lat pracowała jako menedżer wyższego szczebla, głównie w obszarze HR.

Dziesięć lat spędziła w firmach świadczących usługi profesjonalne, wspierając pracowników jako coach, trener, wewnętrzny konsultant oraz lider zorientowany na ludzi. Prowadzi szkolenia z szeroko rozumianych umiejętności osobistych, przede wszystkim z komunikacji, przywództwa i umiejętności menedżerskich. Jako doświadczony coach i mentor, prowadzi również szkolenia w zakresie coachingu i mentoringu. Skupia się na możliwości praktycznego zastosowania wiedzy i umiejętności zdobytych podczas szkolenia. Z pasją wspiera rozwój jednostek, zespołów i organizacji. Jest zwolenniczką prostych rozwiązań, naturalnego i otwartego stylu w relacjach międzyludzkich, a przy tym nieuleczalną optymistką.



7 z 8

Magdalena Rutka

Absolwentka filologii angielskiej i polskiej ze specjalnością dziennikarską i pedagogiczną. Ukończyła liczne szkolenia z zakresu employer branding, social media marketingu, marketingu, HR, trenerskie, zarządzania ludźmi i umiejętności miękkich. Posiada bogate doświadczenie z zakresu HR, marketingu oraz PR w sektorze prywatnym i publicznym. Pracowała zarówno w lokalnych mediach – radiu i serwisie internetowym jak i Centrum Prasowym Wojewody, gdzie odpowiadała za organizację eventów, kontakty z dziennikarzami, organizację konferencji prasowych oraz projekty edukacyjne.

Ostatnie lata to praca w międzynarodowych korporacjach i kierowanie 15-osobowym zespołem rekrutacji i EB. Odpowiadała za prowadzenie projektów związanych z wdrożeniem identyfikacji wizualnej, rebrandingu, strony internetowej, tworzenia strategii EB i rekrutacyjnej oraz komunikacji wewnętrznej. Jej działania przyczyniły się do wzrostu rozpoznawalności marki pracodawcy; standaryzacji procesu rekrutacyjnego, który zwiększył skuteczność pozyskiwania kandydatów oraz uporządkowania działań i zbudowania wewnętrznych kanałów komunikacji.

Równolegle od lat pracuje jako lektor języka angielskiego oraz prowadzi szkolenia biznesowe. Prywatnie kocha kino i Oscary; prowadzi podróżniczego bloga; tańczy z hula-hop; czyta literaturę faktu i wychowuje córkę w duchu dwujęzyczności zamierzonej. W swoich działaniach łączy kreatywność i zorganizowanie, a jej ulubione słowo to „ekscytacja”.



8 z 8

Olga Szyszka

Olga posiada ponad 18 lat doświadczenia w obszarze HR, specjalizując się w rekrutacji. Swoje kompetencje zdobywała na stanowiskach menedżerskich i doradczych w różnych branżach biznesu. Od 2008 roku pracuje jako konsultant i trener, szkoląc działy HR oraz menedżerów w zakresie kompetencji miękkich związanych z oceną, rekrutacją i rozwojem pracowników. Olga aktywnie uczestniczy również w sesjach AC/DC, coachingu oraz mentoringu. Jej wykształcenie z psychologii i socjologii oraz studia podyplomowe z coachingu wspierają realizację efektywnych projektów HR. Jako trener spędziła na sali szkoleniowej ponad 1000 godzin, a jako rekruterka zrealizowała kilkaset projektów rekrutacyjnych.

W realizowanych projektach Olga koncentruje się na efektywnym podejściu do rekrutacji, wykorzystaniu nowoczesnych metod budowania employer branding, które przyciągają wartościowych kandydatów, oraz korzystaniu z social mediów i narzędzi marketingowych. Obecnie Olga zarządza polskim oddziałem włoskiej agencji rekrutacyjnej.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

- Każdy z uczestników szkolenia otrzyma komplet materiałów szkoleniowych w formie skryptu.

Warunki uczestnictwa

Ogólne warunki świadczenia usług poprzez Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Academy of Business sp. k. dostępne są na stronie: <https://www.academyofbusiness.pl/ogolne-warunki-swiadczenia-uslug-osobom-prawnym/>

Informacje dodatkowe

Harmonogram godzinowy szkolenia każdorazowo dostosowywany jest do grupy szkoleniowej.

Godziny realizacji poszczególnych modułów szkolenia mogą ulec zmianie.

Adres

al. Armii Ludowej 26

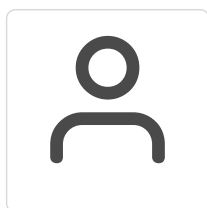
00-609 Warszawa

woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe
- W budynku znajduje się: parking dla rowerów, poczta, restauracja, firma kurierska, kiosk.

Kontakt



Viktoriya Karpenko

E-mail viktoriya.karpenko@pl.ey.com

Telefon (+48) 572 002 607