



Akademia HR: Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych – szkolenie

Numer usługi 2026/05/04/27513/3533857

5 220,00 PLN brutto
4 243,90 PLN netto
149,14 PLN brutto/h
121,25 PLN netto/h
284,58 PLN cena rynkowa ⓘ

Adminis Sp. z o.o.

★★★★★ 4,9 / 5

2 042 oceny

📍 Mała Nieszawka

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

🕒 35:00 h

📅 09.05.2026 do 13.05.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Grupa docelowa usługi	Przedsiębiorców i ich pracowników, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach. Nie jest wymagane od uczestników przygotowanie do szkolenia w formie wiedzy czy doświadczenia zawodowego
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	2
Data zakończenia rekrutacji	08-05-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	35
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 pt. Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych przygotowuje uczestników do zrozumienia procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy oraz wykorzystania wiedzy na temat

aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Rozpoznaje wpływ czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji – szczególnie w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim.</p> <p>Monitoruje bieżące wydarzenia, monitoruje trendy rynkowe zarówno w obszarze biznesowym, jak i HR, mające wpływ na obszar, w którym funkcjonuje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wyjaśnia, w jaki sposób wybrane czynniki społeczne, gospodarcze lub polityczne oddziałują na praktyki HR w organizacji; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • wskazuje konkretne obszary HR, w których zidentyfikowane czynniki wywołują mierzalne konsekwencje (np. rotacja, rekrutacja, rozwój). 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • przedstawia aktualne wydarzenia lub trendy rynkowe oraz opisuje ich możliwy wpływ na funkcjonowanie organizacji; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • wskazuje, które z obserwowanych trendów powinny zostać uwzględnione w działaniach HR w jego/jej organizacji. 	Test teoretyczny
<p>Identyfikuje procesy rynkowe oraz branżę na poziomie wspierającym działania w obszarze HR.</p> <p>Identyfikuje istotne zagadnienia i trendy HR, dostrzega i śledzi nowe zjawiska w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • opisuje kluczowe procesy rynkowe występujące w branży i wyjaśnia ich znaczenie dla polityki personalnej; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • wskazuje, które procesy rynkowe mają największe znaczenie dla efektywności działań HR w jego/jej firmie. 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • rozpoznaje i opisuje co najmniej trzy aktualne trendy HR mające wpływ na organizację; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • wyjaśnia, jak każdy z tych trendów może wpłynąć na rozwój lub zmianę procesów HR w firmie. 	Test teoretyczny
<p>Monitoruje działania firm z danej branży – szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Potrafi w tym zakresie dokonać analizy porównawczej własnej firmy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • charakteryzuje rozwiązania HR stosowane w co najmniej dwóch firmach z branży; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • porównuje te rozwiązania z sytuacją własnej firmy, wskazując podobieństwa, różnice oraz możliwości adaptacji. 	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Na podstawie posiadanych informacji wskazuje możliwość budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR. Proponuje odpowiednie działania.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • identyfikuje proces HR, który może stać się źródłem przewagi konkurencyjnej w organizacji; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • proponuje konkretne działania lub inicjatywy HR wzmacniające tę przewagę, uzasadniając ich biznesową wartość. 	Test teoretyczny
<p>Skutecznie wykorzystuje wiedzę nt. kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji.</p> <p>Inicjuje działania mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wyjaśnia powiązania między procesami HR a wybranymi procesami biznesowymi organizacji; • wskazuje konkretne działania HR, które mogą poprawić wyniki lub efektywność procesów biznesowych. 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • proponuje inicjatywę HR odpowiadającą na zidentyfikowany trend rynkowy; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • opisuje plan wdrożenia tej inicjatywy, uwzględniając zasoby, interesariuszy i spodziewane rezultaty. 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • wskazuje realne szanse rozwojowe wynikające z aktualnych trendów HR w branży lub na rynku pracy; 	Test teoretyczny
<p>Wdraża wnioski wynikające z dobrych praktyk HR. Aktywnie poszukuje najlepszych praktyk i wdraża ich kluczowe elementy we własny obszar działania.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • proponuje działania HR pozwalające zagospodarować te szanse i opisuje spodziewane efekty. 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • analizuje minimum dwie dobre praktyki HR i wskazuje elementy możliwe do zastosowania w jego/jej organizacji; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • opisuje działania wdrożeniowe oraz uzasadnia ich wartość dla organizacji w kontekście efektywności HR. 	Test teoretyczny
<p>Identyfikuje procesy biznesowe i rynkowe związane z prowadzoną przez firmę działalnością.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wskazuje i opisuje kluczowe procesy biznesowe oraz procesy rynkowe charakterystyczne dla działalności prowadzonej przez firmę; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • analizuje powiązania między zidentyfikowanymi procesami a obszarem HR lub innymi działami organizacji. 	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wspiera strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR.	<ul style="list-style-type: none"> • dobiera proces/projekt HR do konkretnego celu strategicznego organizacji (wskazuje powiązanie: cel strategiczny → potrzeba biznesowa → rozwiązanie HR); 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • opisuje założenia projektu HR wspierającego strategię (cel, zakres, kluczowe etapy, odpowiedzialności/interesariusze oraz oczekiwane rezultaty). 	Test teoretyczny
Kształtuje procesy HR powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji.	<ul style="list-style-type: none"> • wskazuje wskaźniki biznesowe (KPI) właściwe dla poziomu pracownika, zespołu i organizacji oraz przypisuje do nich adekwatne procesy HR (np. rekrutacja, rozwój, ocena, retencja); 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • projektuje sposób monitorowania KPI w procesach HR (źródła danych, częstotliwość pomiaru, właściciele wskaźników oraz sposób raportowania wyników). 	Test teoretyczny
Pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych.	<ul style="list-style-type: none"> • wyjaśnia współpracownikom przebieg kluczowego procesu biznesowego (role, odpowiedzialności, wejścia/wyjścia procesu, punkt krytyczny) w sposób zrozumiały i możliwy do zastosowania w pracy; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • przekłada proces biznesowy na praktyczne działania zespołu (wskazuje co konkretnie należy robić inaczej / jakie decyzje podejmować / jakie standardy stosować w codziennej pracy). • uzasadnia zasadność łączenia HR z celami biznesowymi (wskazuje korzyści dla wyników organizacji i ryzyka braku takiego powiązania); 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • proponuje działania wspierające akceptację podejścia „HR ↔ biznes” (np. sposób komunikacji, zaangażowanie menedżerów, mechanizmy włączenia pracowników, przykłady zastosowań). 	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Przekonuje do nowych rozwiązań i koncepcji w zakresie wiedzy biznesowej i specjalistycznej z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim.	<ul style="list-style-type: none"> • prezentuje proponowane rozwiązanie HR (narzędzie/proces/koncepcję) wraz z uzasadnieniem biznesowym: jaki problem rozwiązuje i jaki efekt ma przynieść organizacji; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • argumentuje wdrożenie rozwiązania wobec interesariuszy (odnosi się do obiekcji i wskazuje warunki wdrożenia: zakres, ryzyka, minimalny plan pilotażu oraz oczekiwane efekty). 	Test teoretyczny
Inicjuje wykorzystanie i wymianę wiedzy biznesowej w swoim zespole oraz całej organizacji.	<ul style="list-style-type: none"> • projektuje mechanizm wymiany wiedzy biznesowej w zespole/organizacji (forma, zasady, role, częstotliwość, narzędzia komunikacji/przechowywania wiedzy). 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • określa sposób uruchomienia i podtrzymania wymiany wiedzy (plan pierwszych działań oraz sposób weryfikacji, że wymiana działa w praktyce – np. rejestrowanie i upowszechnianie wniosków, dobrych praktyk, usprawnień). 	Test teoretyczny

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 wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Szkolenie adresowane jest do przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw sektora MŚP pełniących lub mających pełnić funkcje kierownicze lub HR, którzy mają potrzebę pozyskać wiedzę i umiejętności w zakresie różnych orientacji w biznesie i uwzględniania w nim uwarunkowań społeczno-kulturowych.

Szkolenie pt. Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych przygotowuje uczestników do zrozumienia procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy oraz wykorzystania wiedzy na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

W trakcie usługi szkoleniowej zostaną podjęte następujące zagadnienia umożliwiające zdobycie i usystematyzowanie przewidzianych w usłudze zasobów wiedzy, umiejętności i społecznych kompetencji w zakresie różnych orientacji w biznesie i uwzględniania w nim uwarunkowań społeczno-kulturowych:

Zapoznanie uczestników z celami i metodami prowadzenia usługi szkoleniowej, a także jej zakładanymi efektami oraz wprowadzenie do zagadnienia szkolenia (teoria)

Współczesne otoczenie biznesowe (teoria)

Orientacja biznesowa jako kompetencja (teoria)

Współpraca międzydziałowa w organizacji (warsztat)

Analiza wpływu uwarunkowań biznesowych i społeczno-kulturowych na zachowania organizacyjne (warsztat)

Uwarunkowania społeczno-kulturowe organizacji (teoria)

Różnice kulturowe a zachowania pracowników (warsztat)

Komunikacja w zróżnicowanych środowiskach (teoria)

Kategorie działań o charakterze społecznym i kulturowym (teoria)

Plan działań kulturowych (warsztat)

Łączenie orientacji biznesowej z uwarunkowaniami kulturowymi (teoria)

Projektowanie działań biznesowych (warsztat)

Projektowanie działań kulturowych (warsztat)

Mapa działań po szkoleniu (warsztat)

Wpływ orientacji biznesowej i uwarunkowań kulturowych na praktykę funkcjonowania organizacji (warsztat – case study)

Synteza wiedzy: przekład orientacji biznesowej i uwarunkowań społeczno-kulturowych na praktyczne decyzje i działania w organizacji (warsztat)

Walidacyjny test teoretyczny (praktyka)

Podział łączny godzin:

Bloki teoretyczne: 12,5 h

Bloki praktyczne: 19,35 h

Przerwy: 3,15 h

Usługa szkoleniowa odpowiada na konieczną potrzebę zwiększenia przez przedsiębiorców oraz ich kadrę menedżerską i zespoły zasobów ludzkich zdolności do świadomego funkcjonowania w złożonym środowisku biznesowym, rozumienia uwarunkowań społeczno-kulturowych wpływających na organizacje oraz skutecznego projektowania działań wzmacniających współpracę i efektywność pracowników.

Stosowane metody dydaktyczne to: miniwykłady moderowane, analizy studium przypadków, praca warsztatowa w grupach, symulacje rozmów, dyskusje kierowane, ćwiczenia indywidualne oraz test walidacyjny.

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

Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut. Walidacja i przerwy wliczają się w czas trwania usługi. Walidacja wlicza się do części praktycznej szkolenia.

W usłudze dopuszcza się przesunięcie przerw w czasie na życzenie wszystkich uczestników.

Walidacja zostanie przeprowadzona bezpośrednio po szkoleniu przez walidatora, który wykorzysta przygotowany test jednokrotnego wyboru. Zaliczenie następuje po wskazaniu powyżej 60% poprawnych odpowiedzi.

Wybrana metoda walidacji umożliwi zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw).

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 32

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 32 Zapoznanie uczestników z celami i metodami prowadzenia usługi szkoleniowej, a także jej zakładanymi efektami oraz merytoryczne wprowadzenie do zagadnienia szkolenia (teoria)	Artur Borkowski	09-05-2026	08:00	09:45	01:45
2 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	09-05-2026	09:45	10:00	00:15
3 z 32 Współczesne otoczenie biznesowe (teoria)	Artur Borkowski	09-05-2026	10:00	11:45	01:45
4 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	09-05-2026	11:45	12:00	00:15
5 z 32 Orientacja biznesowa jako kompetencja (teoria)	Artur Borkowski	09-05-2026	12:00	13:45	01:45
6 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	09-05-2026	13:45	14:00	00:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 32 Współpraca międzydziałowa w organizacji (praktyka)	Artur Borkowski	09-05-2026	14:00	16:00	02:00
8 z 32 Analiza wpływu uwarunkowań biznesowych i społeczno-kulturowych na zachowania organizacyjne (praktyka)	Artur Borkowski	10-05-2026	08:00	09:45	01:45
9 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	10-05-2026	09:45	10:00	00:15
10 z 32 Uwarunkowania społeczno-kulturowe organizacji (teoria)	Artur Borkowski	10-05-2026	10:00	11:45	01:45
11 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	10-05-2026	11:45	12:00	00:15
12 z 32 Różnice kulturowe a zachowania pracowników (praktyka)	Artur Borkowski	10-05-2026	12:00	13:45	01:45
13 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	10-05-2026	13:45	14:00	00:15
14 z 32 Komunikacja w zróżnicowanych środowiskach (teoria)	Artur Borkowski	10-05-2026	14:00	16:00	02:00
15 z 32 Kategorie działań o charakterze społecznym i kulturowym (teoria)	Artur Borkowski	11-05-2026	07:00	08:45	01:45
16 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	11-05-2026	08:45	09:00	00:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 32 Plan działań kulturowych (warsztat)	Artur Borkowski	11-05-2026	09:00	10:45	01:45
18 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	11-05-2026	10:45	11:00	00:15
19 z 32 Łączenie orientacji biznesowej z uwarunkowania mi kulturowymi (teoria)	Artur Borkowski	11-05-2026	11:00	12:45	01:45
20 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	11-05-2026	12:45	13:00	00:15
21 z 32 Projektowanie działań biznesowych (warsztat)	Artur Borkowski	11-05-2026	13:00	15:00	02:00
22 z 32 Projektowanie działań kulturowych (warsztat)	Artur Borkowski	12-05-2026	07:00	08:45	01:45
23 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	12-05-2026	08:45	09:00	00:15
24 z 32 Mapa działań po szkoleniu (warsztat)	Artur Borkowski	12-05-2026	09:00	10:45	01:45
25 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	12-05-2026	10:45	11:00	00:15
26 z 32 Wpływ orientacji biznesowej i uwarunkowań kulturowych na praktykę funkcjonowania organizacji (warsztat – case study)	Artur Borkowski	12-05-2026	11:00	12:45	01:45
27 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	12-05-2026	12:45	13:00	00:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
28 z 32 Synteza wiedzy: przekład orientacji biznesowej i uwarunkowań społeczno-kulturowych na praktyczne decyzje i działania w organizacji (warsztat)	Artur Borkowski	12-05-2026	13:00	15:00	02:00
29 z 32 Dobre praktyki w orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych cz. 1 (praktyka)	Artur Borkowski	13-05-2026	17:00	18:15	01:15
30 z 32 Przerwa	Artur Borkowski	13-05-2026	18:15	18:30	00:15
31 z 32 Dobre praktyki w orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych cz. 2 (praktyka)	Artur Borkowski	13-05-2026	18:30	19:30	01:00
32 z 32 Walidacyjny test teoretyczny (praktyka)	-	13-05-2026	19:30	20:00	00:30

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 220,00 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 243,90 PLN
Koszt osobogodziny brutto	149,14 PLN
Koszt osobogodziny netto	121,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Artur Borkowski

inż. Artur Borkowski posiada doświadczenie i kwalifikacje nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi. Trener jest absolwentem kierunku Logistyka na Uniwersytecie WSB Merito, ze specjalizacją Logistyka i spedycja międzynarodowa. Posiada wiedzę z zakresu organizacji procesów logistycznych, funkcjonowania przedsiębiorstw oraz współpracy w środowisku krajowym i międzynarodowym, a także zarządzania kardami. Jego przygotowanie merytoryczne pozwala na praktyczne omówienie zagadnień związanych z orientacją w biznesie oraz wpływem uwarunkowań społeczno-kulturowych na działalność gospodarczą. Trener posiada doświadczenia min. 120 h szkoleń w podobnej tematyce.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Prezentacja multimedialna, karty pracy oraz ćwiczenia warsztatowe.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa w usłudze szkoleniowej jest poprawne zarejestrowanie przez przedsiębiorcę usługi poprzez system Bazy Usług Rozwojowych.

Warunkiem ukończenia szkolenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz pozytywny wynik testu walidacyjnego.

Informacje dodatkowe

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub Partnera Operatora w danym projekcie PSF lub w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS albo przez podmiot powiązany z Operatorem lub Partnerem kapitałowo lub osobowo.

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.

Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania.

Adres

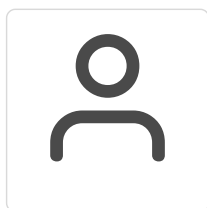
ul. Tatarakowa 15/2
87-103 Mała Nieszawka
woj. kujawsko-pomorskie

ul. Tatarakowa 15/2, 87-103 Mała Nieszawka.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



ROMAN BATKO

E-mail roman.batko@adminis.com.pl

Telefon (+48) 604 235 663