



Akademia HR - Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2026/05/27/7841/3590894

4 160,00 PLN brutto
4 160,00 PLN netto
144,70 PLN brutto/h
144,70 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Unlimited Joanna
Niczyporuk

★★★★★ 5,0 / 5

536 ocen

- 📍 Firlej
- 🏠 Usługa szkoleniowa
- 📄 stacjonarna
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 28:45 h
- 📅 15.07.2026 do 18.07.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do: pracowników działów HR i kadr, menedżerów i liderów zespołów odpowiedzialnych za zarządzanie personelem, właścicieli i osób zarządzających firmami.
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	4
Data zakończenia rekrutacji	14-07-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości TGLS Quality Alliance

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Budowania rozwiązań opartych o intermentoring. Przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy	Definiuje jak procesy demograficzne mogą wpłynąć na funkcjonowanie i rozwój firmy, projektuje strategię lub działania, które firma może wdrożyć, aby dostosować się do zmieniających się warunków demograficznych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Nazywa i rozróżnia podstawowe potrzeby i możliwości pracowników w różnych grupach wiekowych, takie jak dostosowanie szkoleń czy elastyczność w godzinach pracy, projektuje podstawowe działania wspierające pracowników w różnych grupach wiekowych, takie jak programy szkoleniowe dostosowane do potrzeb różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Nazywa i wymienia podstawowe cechy charakterystyczne pracowników z różnych grup wiekowych i pokoleń, takie jak preferencje dotyczące stylu pracy i komunikacji, planuje szczegółową analizę wpływu różnic pokoleniowych na styl pracy, uwzględniając takie aspekty jak preferencje dotyczące feedbacku, podejście do pracy zespołowej, oczekiwania dotyczące rozwoju kariery, oraz wpływ tych różnic na efektywność pracy i współpracę w zespole.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.	Wskazuje regulacje prawne dotyczące zatrudniania osób starszych, w tym ustawy i rozporządzenia dotyczące wieku emerytalnego, polityki zatrudnienia osób starszych, a także inne przepisy dotyczące równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją.	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Charakteryzuje kampanie społeczne skierowane do osób „50+”, uwzględniając takie aspekty jak strategię komunikacji, grupy docelowe, używane media, oraz ocena skuteczności działań w kontekście wyrównywania szans pracy.	Debata swobodna
		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<p>Nazywa i wymienia podstawowy wpływ potrzeb zdrowotnych różnych grup wiekowych na polityki HR, takie jak wdrażanie standardowych rozwiązań zdrowotnych, opracowuje zaawansowane programy wsparcia zdrowotnego, które są dostosowane do specyficznych potrzeb zdrowotnych różnych grup wiekowych, takie jak programy rehabilitacyjne, dostosowane plany ubezpieczeń zdrowotnych, oraz inicjatywy wspierające zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników w różnych przedziałach wiekowych.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<p>Różnicuje i wymienia oczekiwania rozwojowe między grupami wiekowymi, uwzględniając czynniki takie jak cele kariery, potrzeba stabilności vs. zmienności, oraz preferencje dotyczące formy rozwoju, omawia podstawowy wpływ oczekiwań i aspiracji rozwojowych na strategię rozwoju kariery w firmie, takie jak dostosowanie programów szkoleniowych czy planów awansu.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Ocena i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.</p>	<p>Charakteryzuje podstawowe strategie rozwoju do potencjału pracowników z różnych grup wiekowych, takie jak oferowanie standardowych szkoleń i możliwości rozwoju, wdraża podstawowe programy rozwoju i wykorzystania potencjału, takie jak szkolenia ogólne i programy rozwoju umiejętności.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</p>	<p>Wymienia i nazywa kompleksowe programy wymiany kompetencji, takie jak programy mentoringowe, „shadowing” (obserwacja i nauka od doświadczonych pracowników), oraz projekty intergeneracyjne, które umożliwiają transfer wiedzy i umiejętności w obie strony między pracownikami różnych pokoleń.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów</p>	<p>Rozróżnia podstawowe działania mające na celu wspieranie efektywnej pracy zespołów złożonych z pracowników różnych grup wiekowych, takie jak organizowanie spotkań integracyjnych czy warsztatów zespołowych.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.</p> <p>Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p>	<p>Planuje podstawowe rozwiązania ukierunkowane na zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przedemerytalnych, takie jak dokumentowanie kluczowych procesów czy wdrażanie podstawowych programów mentoringowych</p> <p>Wymienia podstawowe strategie integracji pracowników z różnych pokoleń, takie jak organizowanie wspólnych spotkań czy zespołowych projektów, planuje kompleksowe strategie integracji, takie jak tworzenie programów mentoringowych, organizowanie warsztatów międzygeneracyjnych, oraz rozwijanie struktur zespołowych, które wykorzystują mocne strony pracowników z różnych pokoleń i promują współpracę.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników</p>	<p>Nazywa i charakteryzuje podstawowe symptomy wypalenia zawodowego, takie jak chroniczne zmęczenie, obniżona motywacja czy zwiększona frustracja, szczególnie u starszych pracowników, projektuje podstawowe programy prewencyjne, takie jak organizowanie warsztatów zarządzania stresem, czy sesji doradczych dotyczących równowagi między pracą a życiem prywatnym.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p>	<p>Wymienia podstawowe działania integracyjne, takie jak organizowanie wspólnych wydarzeń czy warsztatów dla różnych pokoleń, monitoruje podstawowe wskaźniki efektywności zróżnicowanych zespołów, takie jak poziom satysfakcji pracowników i efektywność komunikacji.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p>	<p>Charakteryzuje i przyporządkowuje podstawowe elementy kultury pracy, takie jak zasady szacunku i inkluzyjności wobec pracowników z różnych pokoleń, projektuje i planuje podstawowe programy, takie jak szkolenia z zakresu komunikacji międzygeneracyjnej i wydarzenia integracyjne.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Stosuje podstawowe techniki komunikacyjne, takie jak aktywne słuchanie i parafrazowanie, aby wyjaśnić konflikty i nieporozumienia między pracownikami różnych pokoleń, stosuje podstawowe strategie rozwiązywania konfliktów, takie jak organizowanie spotkań wyjaśniających i mediacji między pracownikami różnych pokoleń.	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Charakteryzuje podstawowe wartości kultury pracy, takie jak szacunek i współpraca, które wspierają integrację i zaangażowanie, monitoruje podstawowe wskaźniki atmosfery pracy, takie jak poziom satysfakcji pracowników i wskaźniki rotacji.	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 wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Kompetencja: Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową.

Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji **Zarządzania wiekiem i współpracą międzypokoleniową**. Wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Budowania rozwiązań opartych o intermentoring. Przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Przed rozpoczęciem szkolenia, uczestnicy mogą uzupełnić swoją wiedzę poprzez kursy online dostępne na polskich platformach edukacyjnych takich jak Navoica i Akademia PARP, a także literaturę branżową, w tym książki i artykuły dostępne w polskich bibliotekach cyfrowych. Warto również skorzystać z warsztatów, seminariów tematycznych.

1: Procesy demograficzne i ich wpływ na organizację

Wprowadzenie do procesów demograficznych w Polsce i Europie (teoria)

- Analiza zjawisk demograficznych, takich jak starzenie się społeczeństwa i zmiana pokoleń.
- Omówienie wpływu tych procesów na rynek pracy i rozwój firm.
- Dyskusja na temat długoterminowych skutków demograficznych dla organizacji.

Wykorzystanie zasobów ludzkich w kontekście demograficznym (praktyka)

- Identyfikacja działań, które umożliwiają efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich, uwzględniając potrzeby pracowników w różnym wieku.
- Analiza korzyści płynących z zarządzania zróżnicowanymi wiekowo zespołami.
- Ćwiczenia praktyczne dotyczące opracowania strategii zarządzania zróżnicowanymi wiekowo zespołami.

Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych/pokoleń (praktyka)

- Przygotowanie profilu pracowników z różnych pokoleń: Baby Boomers, Generacja X, Millenialsi, Generacja Z.
- Opis wpływu różnic pokoleniowych na styl pracy, współpracę oraz potencjalne nieporozumienia.
- Praktyczne zadanie polegające na analizie przypadków konfliktów międzypokoleniowych i sposobów ich rozwiązywania.

2: Strategie wsparcia pracowników różnych pokoleń

Regulacje prawne i rozwiązania sprzyjające zatrudnianiu osób starszych (teoria)

- Przegląd regulacji prawnych wspierających zatrudnienie pracowników w wieku przedemerytalnym.
- Analiza rozwiązań prawnych i społecznych, które sprzyjają włączeniu pracowników „50+” w życie zawodowe.
- Adaptacja kampanii społecznych na rzecz równouprawnienia na rynku pracy dla osób starszych.

Identyfikacja potrzeb i aspiracji różnych grup wiekowych (praktyka)

- Analiza potrzeb zdrowotnych, zawodowych i rozwojowych pracowników z różnych grup wiekowych.
- Omówienie strategii zaspokajania tych potrzeb w kontekście długoterminowego rozwoju organizacji.
- Praktyczne ćwiczenie polegające na przygotowaniu planu wsparcia rozwoju pracowników różnych pokoleń.

Wykorzystanie potencjału zróżnicowanych wiekowo zespołów (praktyka)

- Ocenianie i pozytywne wykorzystanie potencjału pracowników reprezentujących różne pokolenia.
- Budowanie efektywnych zespołów poprzez wymianę kompetencji i doświadczeń między pokoleniami.
- Ćwiczenia grupowe dotyczące tworzenia zespołów zróżnicowanych wiekowo i planowania ich współpracy.

3: Wdrażanie rozwiązań i budowanie kultury pracy

Zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przedemerytalnych

- Strategie zachowania i transferu wiedzy oraz doświadczeń pracowników w wieku przedemerytalnym. (teoria)
- Omówienie programów mentoringu i intermentoringu jako narzędzi wspierających przekazywanie wiedzy. (teoria)

- Ćwiczenia praktyczne: projektowanie programów transferu wiedzy w organizacji. (praktyka)

Tworzenie zróżnicowanych wiekowo zespołów i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu (praktyka)

- Wdrażanie rozwiązań umożliwiających integrację pracowników z różnych pokoleń.

- Budowanie strategii przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, szczególnie wśród starszych pracowników.

- Praktyczne warsztaty: opracowanie programów wsparcia zdrowia psychicznego i zawodowego pracowników.

Budowanie kultury pracy opartej na szacunku i integracji (praktyka)

- Kształtowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej wzajemnemu szacunkowi i pełnej integracji pracowników z różnych pokoleń.

- Rozwiązywanie konfliktów i wyjaśnianie nieporozumień między pokoleniami w miejscu pracy.

- Praktyczne ćwiczenie: symulacja sytuacji konfliktowych i ich rozwiązywanie.

Walidacja efektów uczenia się. (praktyka)

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

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności tj.: ćwiczenia, burza mózgów, studium przypadków, metoda symulacyjna, rozmowa kierowana.

Weryfikacja postępów oraz ocena osiągnięcia efektów uczenia się dokonywana będzie w trakcie realizacji szkolenia na bieżąco na podstawie testów przed i po szkoleniu, quizów, zadań praktycznych podsumowania dokonywane indywidualnie.

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

Program zawiera wszystkie efekty uczenia się.

Przerwy oraz walidacja wliczają się w czas trwania usługi.

Zajęcia teoretyczne 6 godzin zegarowych.

Zajęcia praktyczne 18 h i 45 min godzin zegarowych.

Walidacja 30 min

Przerwy 3 h i 30 min - godziny zegarowe.

Szkolenie ma charakter praktyczny i aktywizujący w celu wypracowania najkorzystniejszego podejścia oraz rozwiązań dla firmy.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 31

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 31 Wprowadzenie do procesów demograficznych w Polsce i Europie (teoria)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	15-07-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 31 -	Przerwa	-	15-07-2026	10:00	10:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 31 Wykorzystanie zasobów ludzkich w kontekście demograficznym (praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	15-07-2026	10:15	12:00	01:45
4 z 31 -	Przerwa	-	15-07-2026	12:00	12:30	00:30
5 z 31 Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych/pokoleń - Przygotowanie profilu pracowników -(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	15-07-2026	12:30	13:15	00:45
6 z 31 Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych/pokoleń - Opis wpływu różnic (praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	15-07-2026	13:15	14:00	00:45
7 z 31 -	Przerwa	-	15-07-2026	14:00	14:15	00:15
8 z 31 Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych/pokoleń - Praktyczne zadanie(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	15-07-2026	14:15	16:00	01:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 31 Regulacje prawne i rozwiązania sprzyjające zatrudnianiu osób starszych(teoria)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	16-07-2026	08:00	10:00	02:00
10 z 31 -	Przerwa	-	16-07-2026	10:00	10:15	00:15
11 z 31 Identyfikacja potrzeb i aspiracji różnych grup wiekowych - Analiza potrzeb(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	16-07-2026	10:15	11:00	00:45
12 z 31 Identyfikacja potrzeb i aspiracji różnych grup wiekowych - Omówienie strategii(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	16-07-2026	11:00	12:00	01:00
13 z 31 -	Przerwa	-	16-07-2026	12:00	12:30	00:30
14 z 31 Identyfikacja potrzeb i aspiracji różnych grup wiekowych - Praktyczne ćwiczenie(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	16-07-2026	12:30	13:15	00:45
15 z 31 Wykorzystanie potencjału zróżnicowanych wiekowo zespołów - Ocenianie i pozytywne wykorzystanie (praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	16-07-2026	13:15	14:00	00:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 31 -	Przerwa	-	16-07-2026	14:00	14:15	00:15
17 z 31 Wykorzystanie potencjału zróżnicowanych wiekowo zespołów - Budowanie efektywnych zespołów (praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	16-07-2026	14:15	15:00	00:45
18 z 31 Wykorzystanie potencjału zróżnicowanych wiekowo zespołów - Ćwiczenia grupowe (praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	16-07-2026	15:00	16:00	01:00
19 z 31 Zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przedemerytalnych - Strategie (teoria)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	17-07-2026	08:00	09:00	01:00
20 z 31 Zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przedemerytalnych - Omówienie programów (teoria)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	17-07-2026	09:00	10:00	01:00
21 z 31 -	Przerwa	-	17-07-2026	10:00	10:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>22 z 31</p> Zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przedemerytalnych -Ćwiczenia praktyczne(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	17-07-2026	10:15	11:00	00:45
<p>23 z 31</p> Tworzenie zróżnicowanych wiekowo zespołów i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu -wdrażanie rozwiązań(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	17-07-2026	11:00	12:00	01:00
<p>24 z 31 -</p>	Przerwa	-	17-07-2026	12:00	12:30	00:30
<p>25 z 31</p> Tworzenie zróżnicowanych wiekowo zespołów i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu -Budowanie strategii(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	17-07-2026	12:30	14:00	01:30
<p>26 z 31 -</p>	Przerwa	-	17-07-2026	14:00	14:15	00:15
<p>27 z 31</p> Tworzenie zróżnicowanych wiekowo zespołów i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu -Praktyczne warsztaty(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	17-07-2026	14:15	16:00	01:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
28 z 31 Budowanie kultury pracy opartej na szacunku i integracji (praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	18-07-2026	08:15	10:00	01:45
29 z 31 -	Przerwa	-	18-07-2026	10:00	10:30	00:30
30 z 31 Budowanie kultury pracy opartej na szacunku i integracji (praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	18-07-2026	10:30	12:30	02:00
31 z 31 -	Walidacja	-	18-07-2026	12:30	13:00	00:30

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	28:45
w tym suma godzin zajęć	24:45
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	03:30
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	33:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 160,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 160,00 PLN

Koszt osobogodziny brutto	144,70 PLN
---------------------------	------------

Koszt osobogodziny netto	144,70 PLN
--------------------------	------------

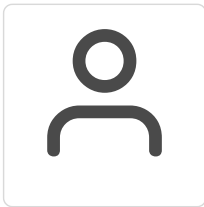
Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
---------------	---------------

Liczba godzin zegarowych usługi	28:45
---------------------------------	-------

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

JOANNA NICZYPORUK

Joanna Niczyporuk

Przez 5 lat zarządzała 5 oddziałami ze 150 pracownikami w firmie outsourcingowej, współpracowała m.in. z Reiffeisen, Millenium Bank, Netia, mBank, NOM. Ma wieloletnie doświadczenie w rozbudowywaniu struktury sprzedaży bezpośredniej, prowadzeniu grup call center oraz zarządzaniu kampaniami marketingowymi.

Swoją praktyczną wiedzę przekazuje na licznych szkoleniach z technik sprzedaży, zarządzania i organizacji firmy, marketingu, przedsiębiorczości, HR. Od 2008r prowadzi własną firmę outsourcingowo-szkoleniową, w której przeszkolonych zostało ponad 15 000 ludzi w dziedzinie sprzedaży, marketingu, psychologii, motywacji i innych.

-od 2008 roku właściciel firmy - Prowadzenie firmy outcourcingowo-szkoleniowej, w ramach firmy prowadzenie szkoleń sprzedażowych, motywacyjnych, z organizacji pracy i marketingu, HR, zarządzania w różnych dziedzinach i branżach – w sumie przeprowadzonych ok 5000 godz.

Szkoleniowych i coachingów. Rekrutacja, szkolenie i prowadzenie grup sprzedaży bezpośredniej oraz call center, jako outcourcing dla Netia, NOM, mBank, Alba. Przygotowywanie dokumentacji przetargowej, konkursowej do projektów finansowanych ze środków publicznych. Kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej, posiada co najmniej 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w dwóch ostatnich latach (24 miesiące) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

zeszyt, długopis, oraz niezbędne materiały edukacyjne przygotowane przez trenera, materiały w formie elektronicznej - prezentacja multimedialna oraz papierowej

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa w szkoleniach dofinansowanych z funduszy europejskich jest założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych oraz podpisanie umowy z Operatorem projektu.

Cena obejmuje szkolenie objęte dofinansowaniem w wysokości przynajmniej 70% w przypadku mniejszego dofinansowania doliczamy 23% VAT. (szkolenia zawodowe finansowane w min. 70% ze środków publicznych podlegają zwolnieniu z VAT na podstawie §3 ust.1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dn. 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień; w innym przypadku do podanej ceny netto należy doliczyć 23% VAT.

Szkolenie ma charakter otwarty jednakże możemy je dostosować do indywidualnych preferencji i potrzeb firmy jako szkolenie zamknięte dedykowane dla konkretnej firmy. W takim przypadku prosimy o bezpośredni kontakt.

W razie pytań prosimy o kontakt telefoniczny lub mailowy. Unlimited Centrum Szkoleń Lublin tel 533 993 337.

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych (obejmuje 29 godz., w tym: przerwy, walidacja 30min).

Jeśli w usłudze uczestniczą osoby z niepełnosprawnością, usługa i warunki zostaną dostosowane do ich potrzeb.

Uczestnik otrzyma Zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu. Uczestnik zobowiązany jest do oceny usługi w BUR po jej zakończeniu.

Podczas każdego dnia szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu. Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Warunkiem otrzymania refundacji jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenie zajęć w formie walidacji na poziomie min 55 %.

Istnieje rozdzielnosc pomiędzy procesem kształcenia i walidacji tzn. os. prowadząca usługę, nie dokonuje weryfikacji efektów uczenia się uczestników usługi. Za przygotowanie, przeprowadzenie, ocenę testu wiedzy odpowiada osoba prowadząca walidację usługi na podstawie programu, skryptu, efektów uczenia się i kryteriów weryfikacji.

Adres

ul. Lubelska 1
21-136 Firlej
woj. lubelskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



JOANNA NICZYPORUK

E-mail biuro@unlimitedgroup.pl

Telefon (+48) 533 993 337