



dh CONSULTING
DOROTA
KONIECZNA-
HERDZIK

Brak ocen dla tego dostawcy

Akademia Menedżera HR

Numer usługi 2026/07/18/211924/3697087

- 📄 Usługa szkoleniowa
- 📺 zdalna w czasie rzeczywistym
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 49:00 h
- 📅 17.09.2026 do 09.10.2026

5 880,00 PLN brutto

5 880,00 PLN netto

120,00 PLN brutto/h

120,00 PLN netto/h

166,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Zdrowie i medycyna / Psychologia i rozwój osobisty
Grupa docelowa usługi	Zajęcia skierowane są do osób zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi i pracownikami, a także kandydatów na te stanowiska. Obejmuje ona menedżerów, dyrektorów personalnych, specjalistów HR, a także pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	12
Data zakończenia rekrutacji	16-09-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat VCC Akademia Edukacyjna

Cel

Cel edukacyjny

Podniesienie kompetencji osób zarządzających zasobami ludzkimi, aby mogły one efektywnie odpowiadać na wyzwania współczesnego rynku pracy. Rozwój umiejętności strategicznych, przywódczych i operacyjnych, umożliwiając HR przejście z roli administracyjnej do partnera biznesowego, wspierającego zarząd w realizacji celów firmy. Wprowadzenie elementu coachingu w usprawnienie komunikacji w organizacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik rozumie, czym jest współczesny HR i potrafi działać świadomie. Uczestnik potrafi komunikować się w różnorodnych zespołach	Wskazuje kluczowe funkcje HR w organizacji i opisuje ich wpływ na biznes.	Wywiad swobodny
	Opracowuje propozycję działań HR wspierających strategię organizacyjną.	Prezentacja
	Rozpoznaje bariery komunikacyjne i potrafi je eliminować.	Wywiad swobodny
	Stosuje narzędzia komunikacji oparte na empatii i jasności przekazu.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik rozumie różnice pokoleniowe, neurotypowość i wpływ DEI Uczestnik potrafi rozpoznawać i reagować na zachowania niepożądane Uczestnik staje się bardziej świadomym liderem i partnerem biznesowym Uczestnik rozpoznaje wartości, przekonania i emocje pracownika	Wyjaśnia, czym jest neurotypowość i jak wpływa na funkcjonowanie zespołów.	Wywiad swobodny
	Rozpoznaje zachowania takie jak mobbing, sabotowanie, bierność agresywną.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje procedurę szybkiej interwencji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Potrafi określić swój styl przywództwa	Test teoretyczny
	Odnajduje w wypowiedzi pracownika elementy: wartość – przekonanie – emocja.	Wywiad swobodny
	Potrafi przeformułować ograniczające przekonanie	Obserwacja w warunkach symulowanych

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?

Program

AKADEMIA MENERŻERA HR – PROGRAM SZCZEGÓŁOWY (7 DNI)

Dzień 1 – Strategiczna rola HR i fundamenty kultury organizacyjnej

HR jako partner biznesowy – od operacyjności do realnego wpływu na decyzje strategiczne

Rola HR w budowaniu organizacji odpornej na zmiany

Czym jest mocny fundament organizacji: bezpieczeństwo i zaufanie

Ćwiczenie: diagnoza kultury organizacyjnej w swojej organizacji

Budowanie kultury opartej na bezpieczeństwie psychologicznym

Świadome tworzenie wartości organizacyjnych i codziennych nawyków

Warsztat: analiza case studies i wyciąganie wniosków

Dzień 2 – Komunikacja i różnorodność w zespołach

Style zachowań w pracy zespołowej w oparciu o model MAXIE DISC

Neuroatypowość i inkluzyjność w praktyce

Różnice pokoleniowe – tworzą przestrzeń do współpracy lub blokują

Warsztat: symulacje sytuacji komunikacyjnych w zespołach

Bariery w równym traktowaniu pracowników

Język inkluzyjny i praktyki codzienne

Ćwiczenie: analiza własnych procesów i komunikacji w organizacji

Dzień 3 – Zachowania niepożądane w miejscu pracy - profilaktyka i reagowanie

Mobbing, dyskryminacja, molestowanie

Rozpoznawanie zachowań niepożądanych

Tworzenie procedur prewencyjnych i reagowania

Case studies: trudne sytuacje i interwencje HR

Ćwiczenia: prowadzenie rozmów interwencyjnych

Budowanie środowiska pracy sprzyjającego bezpieczeństwu

Warsztat: opracowanie prostych procedur i wytycznych w organizacji

Dzień 4 - Coaching w HR: narzędzia rozwoju pracowników i rozmowa coachingowa

Coaching jako kompetencja HR-owca - Jak HR korzysta z coachingu na każdym etapie pracy z ludźmi: diagnoza, rozwój, rozmowy trudne, motywacja, doprecyzowanie ról.

Rozmowa coachingowa jako narzędzie rozwojowe w organizacji - Wprowadzenie do najważniejszych modeli (GROW, DEALS, Model Diltsa) z naciskiem na Twój autorski styl pracy: pytania o wartość, przekonanie, emocję i reakcję ciała.

Wartości, przekonania i emocje – 3 poziomy pracy z pracownikiem - Jak rozpoznawać ukryte motywacje, blokady, lęki i automatyzmy zachowania. Ćwiczenie: mini sesja coachingowa HR ↔ pracownik.

Budowanie odpowiedzialności pracownika i wzmacnianie sprawczości - Jak przejść od „proszę mi powiedzieć, co robić” do „to ja jestem odpowiedzialny”. Praca z intencją pracownika i HR – aby rozwój był osadzony w rzeczywistości.

Trudne sytuacje, w których coaching działa najlepiej - brak zaangażowania, niska odpowiedzialność, konflikty wartości, emocje wymykające się spod kontroli, opór wobec zmian.

Dzień 5 - Coaching w organizacji - rozmowy trudne, emocje i intencja rozmówcy

Psychologia trudnych rozmów w organizacji - Dlaczego większość trudnych rozmów kończy się obroną, a nie zmianą? Jak działają lęk, wstyd, zamrożenie i polaryzacja w relacji HR–pracownik?

Model „3 Umysły” – głowa, serce, ciało w praktyce HR Jak rozpoznawać: emocję w ciele, zniekształcenie w myśli niespójną intencję. HR jako osoba regulująca napięcie w rozmowie.

Rozmowy trudne w HR – struktura, aby nie szkodzić - rozmowa o jakości pracy, rozmowa o nieakceptowalnych zachowaniach, rozmowa o braku zaangażowania, rozmowa o konflikcie lub agresji pasywnej, rozmowa z pracownikiem w silnym stresie. Ćwiczenie: odkrywanie intencji (HR, pracownik, zespół).

Techniki, które pomagają regulować emocje pracownika - odzwierciedlanie emocji, pytania ukierunkowane na ciało, praca z oddechem, pauza emocjonalna, krótkie pytania coachingowe, praca z odpowiedzialnością. Symulacje „rozmów trudnych” oparte na scenariuszach życia uczestników.

Dzień 6 – Przywództwo i autorytet lidera HR

Świadome budowanie autorytetu w organizacji

Styl przywództwa w różnorodnym zespole

Wpływ przywództwa na kulturę organizacyjną i zaangażowanie

Narzędzie TOP 360

Badanie odporności psychicznej lidera w 12 obszarach

Analiza wyników i refleksja nad własnym stylem przywództwa

Ćwiczenie: planowanie rozwoju własnych kompetencji przywódczych

Dzień 7 – HR w praktyce i rozwój talentów

Zarządzanie talentami: identyfikacja, mapy kompetencji, planowanie ścieżek rozwojowych

Onboarding i offboarding – doświadczenie pracownika na każdym etapie

Rozwój talentów w organizacji jako element strategii HR

HR w roli partnera rozwoju

Coaching, mentoring, feedback w praktyce

Budowanie kultury odpowiedzialności i planowanie sukcesji

Praca z menedżerami nad wdrażaniem procesów rozwojowych

Efekty Akademii Menedżera HR

Po ukończeniu programu uczestnicy:

1. rozumieją, czym jest współczesny HR – i potrafią działać świadomie
2. potrafią komunikować się w różnorodnych zespołach
3. rozumieją różnice pokoleniowe, neurotypowość i wpływ DEI
4. wiedzą, jak prowadzić rekrutację wolną od biasów
5. potrafią rozpoznawać i reagować na zachowania niepożądane
6. budują kulturę opartą na bezpieczeństwie i zaufaniu
7. stają się bardziej świadomymi liderami i partnerami biznesowymi
8. potrafią przeprowadzić krótką, skuteczną rozmowę coachingową, rozpoznawać poziomy problem i pracować z wartościami, przekonaniami i emocjami pracownika.
9. umie prowadzić rozmowę tak, aby była rozwojowa, a nie eskalująca.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 21

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 21 HR jako partner biznesowy. Rola HR w budowaniu organizacji odpornej na zmiany. Czym jest mocny fundament organizacji. Ćwiczenie: diagnoza kultury organizacyjnej w swojej organizacji.	Zajęcia	Dorota Konieczna-Herdzik	17-09-2026	08:30	12:30	04:00
2 z 21 -	Przerwa	-	17-09-2026	12:30	13:30	01:00
3 z 21 Budowanie kultury opartej na bezpieczeństwie psychologicznym. Świadome tworzenie wartości organizacyjnych i codziennych nawyków. Warsztat: analiza case studies i wyciąganie wniosków.	Zajęcia	Dorota Konieczna-Herdzik	17-09-2026	13:30	15:30	02:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 21 Coaching jako kompetencja HR-owca. Rozmowa coachingowa jako narzędzie rozwojowe w organizacji. Wartości, przekonania i emocje – 3 poziomy pracy z pracownikiem .	Zajęcia	Dorota Konieczna-Herdzik	18-09-2026	08:30	12:30	04:00
5 z 21 -	Przerwa	-	18-09-2026	12:30	13:30	01:00
6 z 21 Budowanie odpowiedzialności pracownika i wzmacnianie sprawczości. Trudne sytuacje, w których coaching działa najlepiej.	Zajęcia	Dorota Konieczna-Herdzik	18-09-2026	13:30	15:30	02:00
7 z 21 Psychologia trudnych rozmów w organizacji. Model „3Umysły”.	Zajęcia	Dorota Konieczna-Herdzik	24-09-2026	08:30	12:30	04:00
8 z 21 -	Przerwa	-	24-09-2026	12:30	13:30	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 21 Techniki, które pomagają regulować emocje pracownika. Techniki, które pomagają regulować emocje pracownika .	Zajęcia	Dorota Konieczna-Herdzik	24-09-2026	13:30	15:30	02:00
10 z 21 Style zachowań w pracy zespołowej w oparciu o model MAXIEDISC. Neuroatypowość i inkluzywność w praktyce. Różnice pokoleniowe. Warsztat: symulacje sytuacji komunikacyjnych w zespołach.	Zajęcia	Dorota Konieczna-Herdzik	25-09-2026	08:30	12:30	04:00
11 z 21 -	Przerwa	-	25-09-2026	12:30	13:30	01:00
12 z 21 Bariery w równym traktowaniu pracowników. Język inkluzywny i praktyki codzienne. Ćwiczenie: analiza własnych procesów i komunikacji w organizacji.	Zajęcia	Dorota Konieczna-Herdzik	25-09-2026	13:30	15:30	02:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 21 Mobbing, dyskryminacja, molestowanie . Rozpoznawanie zachowań niepożądanych. Tworzenie procedur prewencyjnych i reagowania Case studies: trudne sytuacje i interwencje HR.	Zajęcia	Dorota Konieczna- Herdzik	01-10-2026	08:30	12:30	04:00
14 z 21 -	Przerwa	-	01-10-2026	12:30	13:30	01:00
15 z 21 Mobbing, dyskryminacja, molestowanie . Rozpoznawanie zachowań niepożądanych. Tworzenie procedur prewencyjnych i reagowania Case studies: trudne sytuacje i interwencje HR.	Zajęcia	Dorota Konieczna- Herdzik	01-10-2026	13:30	15:30	02:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 21 Świadome budowanie autorytetu w organizacji. Styl przywództwa w różnorodnym zespole. Wpływ przywództwa na kulturę organizacyjną i zaangażowani e. Narzędzie TOP360	Zajęcia	Dorota Konieczna-Herdzik	02-10-2026	08:30	12:30	04:00
17 z 21 -	Przerwa	-	02-10-2026	12:30	13:30	01:00
18 z 21 Badanie odporności psychicznej lidera w 12 obszarach. Analiza wyników i refleksja nad własnym stylem przywództwa. Ćwiczenie: planowanie rozwoju własnych kompetencji przywódczych .	Zajęcia	Dorota Konieczna-Herdzik	02-10-2026	13:30	15:30	02:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
19 z 21 Zarządzanie talentami. Onboarding i offboarding – doświadczenie pracownika na każdym etapie. Rozwój talentów w organizacji jako element strategii HR. HR w roli partnera rozwoju.	Zajęcia	Dorota Konieczna-Herdzik	09-10-2026	08:30	12:30	04:00
20 z 21 -	Przerwa	-	09-10-2026	12:30	13:30	01:00
21 z 21 -	Walidacja	-	09-10-2026	13:30	15:30	02:00

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	49:00
w tym suma godzin zajęć	40:00
w tym suma godzin walidacji	02:00
w tym suma przerw	07:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	56:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 880,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o VAT ze względu na wartość sprzedaży	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 880,00 PLN

Koszt osobogodziny brutto	120,00 PLN
---------------------------	------------

Koszt osobogodziny netto	120,00 PLN
--------------------------	------------

Liczba godzin usługi

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

Liczba godzin zegarowych usługi	49:00
---------------------------------	-------

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Dorota Konieczna-Herdzik

Praktyk biznesu z 25-letnim doświadczeniem w pracy z ludźmi zarówno w strukturach organizacyjnych, jak i w obszarze szkoleń, rozwoju oraz indywidualnego wsparcia. Przeprowadziła ponad 3000 rozmów kwalifikacyjnych na wszystkich poziomach stanowisk od specjalistycznych po menedżerskie i zarządcze zarówno w przedsiębiorstwach polskich jak i międzynarodowych w roli Dyrektora HR oraz HR Business Partnera. Dzięki temu posiada dogłębną wiedzę z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim, budowania zespołów oraz rozwoju kompetencji liderów. Jest certyfikowanym Master Coachem ICI, trenerem dobrostanu i odporności psychicznej, diagnostą odporności psychicznej TOP360, konsultantem, trenerem i mentorem MaxieDISC® oraz HR Business Partnerem. W swojej pracy wykorzystuje narzędzia diagnostyczne, coaching i mentoring, pomagając uczestnikom rozwijać samoświadomość, wzmacniać kompetencje przywódcze oraz budować kulturę współpracy opartą na zaufaniu i odpowiedzialności. Projektuje i prowadzi szkolenia oraz programy rozwojowe z zakresu przywództwa, komunikacji, zarządzania zespołami, odporności psychicznej, różnorodności, kultury organizacyjnej i kompetencji interpersonalnych. Każdy projekt opiera na praktyce biznesowej, aktywnym zaangażowaniu uczestników oraz rozwiązaniach, które można wdrożyć w codziennej pracy. Wierzy, że skuteczne przywództwo zaczyna się od poznania siebie. Dlatego pomaga liderom rozwijać nie tylko kompetencje, ale również sposób myślenia, który pozwala budować silne zespoły i odpowiedzialne organizacje.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały w formie elektronicznej.

Warunki techniczne

Warunki techniczne realizacji usługi:

Szkolenie prowadzone jest w trybie zdalnym z wykorzystaniem platformy Zoom, która umożliwia interaktywną pracę w grupach (m.in. w pokojach podziału, na tablicy interaktywnej oraz poprzez czat).

Wymagania dla uczestników:

komputer, laptop lub tablet z dostępem do stabilnego Internetu (min. 5 Mb/s),

kamera i mikrofon – niezbędne do aktywnego udziału w ćwiczeniach coachingowych,

słuchawki – zalecane dla komfortu i jakości dźwięku,

aktualna wersja aplikacji Zoom lub przeglądarki internetowej.

Materiały dydaktyczne:

uczestnicy otrzymują wszystkie materiały w formie elektronicznej (prezentacje, karty pracy, ćwiczenia, testy).

Wsparcie techniczne:

organizator zapewnia instrukcję logowania i korzystania z platformy oraz bieżącą pomoc techniczną w razie problemów.

Bezpieczeństwo:

każde spotkanie zabezpieczone jest indywidualnym linkiem i hasłem dostępu. W przypadku nagrań – dostęp do nich mają wyłącznie uczestnicy kursu w okresie jego trwania.

Kontakt



DOROTA KONIECZNA-HERDZIK

E-mail dhconsulting.dherdzik@gmail.com

Telefon (+48) 783 120 220