



## Akademia HR. Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Numer usługi 2026/07/30/167134/3719168

3 542,40 PLN brutto

2 880,00 PLN netto

221,40 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

NIRVEL  
PROFESSIONAL  
SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ

★★★★★ 4,6 / 5

186 ocen

📍 Bydgoszcz

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 16:00 h

📅 26.08.2026 do 27.08.2026

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

### Grupa docelowa usługi

Grupą docelową są właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi;

- zespoły HR;

- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie;

- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.

### Minimalna liczba uczestników

2

### Maksymalna liczba uczestników

16

### Data zakończenia rekrutacji

25-08-2026

### Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

### 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

Usługa przygotowuje do pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Przygotowuje do dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (zob. reskilling), kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe ( kultura Learning Agility).

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                                                  | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                                                       | Metoda walidacji                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności                                                                                                                                                                             | definiuje, czym są zmiany na rynku pracy (np. cyfryzacja, automatyzacja, zmiany demograficzne) rozróżnia rodzaje zmian i ich przyczyny, w tym lokalne i globalne uwarunkowania, identyfikuje metody radzenia sobie z tymi trudnościami                                                     | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie                                                                                        | wymienia różne metody oceny potencjału zawodowego, charakteryzuje różnice między metodami, potrafi wskazać ich zalety i wady, analizuje, które metody mogą przynieść najlepsze wyniki w zależności od charakterystyki stanowisk w firmie                                                   | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).                                                                                                    | określa analizę obecnych i przyszłych potrzeb firmy w zakresie kwalifikacji oraz kompetencji pracowników, opracowuje raport analizujący luki kompetencyjne w organizacji, identyfikuje aktualne trendy rynkowe i technologiczne, które wpływają na zapotrzebowanie na kompetencje w branży | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie<br><br>Analiza dowodów i deklaracji |
| Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników. | definiuje różnorodność wewnętrzną i opisuje jej różne aspekty (doświadczenia, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne, poglądy), wskazuje metodologie lub narzędzia, które mogą być użyte do identyfikacji potencjału różnych grup pracowników                                      | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.                                             | definiuje znaczenie różnorodności w zespole i jej wpływ na efektywność organizacji, wymienia metody i narzędzia stosowane w procesach rekrutacji i selekcji, w tym techniki identyfikacji talentów, prezentuje, jak wdrożyć program onboardingu zgodny z najlepszymi praktykami            | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Analiza dowodów i deklaracji                                                              |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                                                          | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Metoda walidacji                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji                                                                             | samodzielnie identyfikuje i wdraża co najmniej jedno narzędzie HR w praktyce (np. tworzy ankiety do oceny kompetencji, planuje szkolenia, definiuje, w jaki sposób wdrożone narzędzia HR mogą wspierać strategiczne cele organizacji i dostosowywać rozwój kompetencji do zmieniających się wyzwań                              | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie<br><br>Analiza dowodów i deklaracji |
| Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych                                                                                                        | identyfikuje luki w kompetencjach pracowników oraz zakres potrzeb organizacji, charakteryzuje wyraźne, mierzalne i realistyczne cele szkoleniowe związanych z dostosowaniem kompetencji pracowników do wyzwań                                                                                                                   | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.                                                                                                                                                     | rozdziela potencjał pracowników oraz jego znaczenie dla organizacji, demonstruje umiejętność identyfikowania i oceny potencjału pracowników w kontekście ich rozwoju zawodowego, tworzy i dostosowuje indywidualne plany rozwoju dla pracowników                                                                                | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie<br><br>Analiza dowodów i deklaracji |
| Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).                                              | definiuje czym jest zróżnicowanie w kontekście zespołu (doświadczenie, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne, poglądy), wykazuje zdolność do efektywnej współpracy z członkami zespołów o zróżnicowanych profilach, dostrzega, jak różne perspektywy w zespole przyczyniają się do generowania innowacyjnych rozwiązań | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę) | Identyfikuje pracowników posiadających kluczową wiedzę i doświadczenie oraz planuje lub uczestniczy w działaniach związanych z wymianą wiedzy w organizacji.                                                                                                                                                                    | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie<br><br>Analiza dowodów i deklaracji |
| Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).                                                                                                                                    | Analizuje zaangażowanie pracowników w rozwój kompetencji, wykorzystując dane dotyczące udziału w szkoleniach, kwestionariusze postaw wobec uczenia się oraz obserwację zmian w podejściu do samorozwoju.                                                                                                                        | Analiza dowodów i deklaracji                                                              |

| Efekty uczenia się                                                                             | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                       | Metoda walidacji                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe | ocenia poziom świadomości pracowników na temat wartości i misji organizacji przed i po szkoleniu, analizuje, w jakim stopniu pracownicy wykorzystują nowe umiejętności i wiedzę w praktyce | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie<br><br>Analiza dowodów i deklaracji |

# Kwalifikacje

## Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

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

TAK

**Pytanie 2. Czy dokument lub wyrażnie 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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?**

TAK

# Program

Usługa przygotowuje do pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Przygotowuje do dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (zob. reskilling), kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).

Grupą docelową są właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi;

- zespoły HR;

- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie;

- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie

1 h szkoleniowa = 60 min.

### Formy pracy podczas szkolenia:

W ramach wszystkich tematów zaplanowanych na szkoleniu wykorzystywane będą techniki: ćwiczenia, dyskusje, testy, scenki.

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

Organizator usługi zapewnia uczestnikom:

- zestaw ćwiczeń praktycznych, pozwalających nabyć i utrwalić zakładane efekty uczenia się, a także na bieżąco weryfikować nabywane umiejętności,
- wyposażenie pozwalające na krótką prezentację efektów ćwiczeń przez uczestników usługi rozwojowej

**W trakcie usługi szkoleniowej zostaną podjęte następujące zagadnienia:**

- Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.
- Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników, odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.
- Obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).
- Możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.
- Programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.
- Narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.
- Rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.
- Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników
- Potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).
- Skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).
- Pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji
- Wartości i kultura pracy sprzyjająca otwartości na nowe wyzwania rozwojowe
- Walidacja

Przerwy są wliczane do czasu trwania usługi.

Przed rozpoczęciem usługi, uczestnicy otrzymują na maila plan szkolenia, celem lepszego przyswojenia programu szkolenia.

Usługa zakończona weryfikacją nabytych przez uczestników usługi efektów uczenia się, przeprowadzoną zgodnie ze standardami określonymi rozporządzeniu Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 28 lipca 2023 r. w sprawie rejestru podmiotów świadczących usługi rozwojowe (z.U. z 2023 r. poz. 1686).

Walidacja efektów uczenia się przeprowadzona metodami:

- test teoretyczny (w formie pisemnej)

Część zamknięta – 8 pytań jednokrotnego wyboru

Część opisowa (otwarta) – 1 pytania problemowe

W ramach walidacji zostanie przeprowadzona analiza dowodów i deklaracji potwierdzających osiągnięcie efektów uczenia się przez uczestników szkolenia.

Dowodami podlegającymi analizie będą materiały opracowane przez uczestników podczas realizacji ćwiczeń praktycznych, w szczególności przygotowane propozycje rozwiązań, opracowane elementy strategii HR uwzględniającej zasady zrównoważonego rozwoju, wyniki analiz studiów przypadków, wnioski z pracy zespołowej oraz prezentacje efektów wykonanych zadań.

**Kryteria zaliczenia testu:**

min. 60% punktów z części zamkniętej,

spełnienie wszystkich wymaganych elementów odpowiedzi w części opisowej:

poprawna identyfikacja problemu, logiczne uzasadnienie, spójne wnioski.

Czas trwania walidacji

60 minut

Sposób dokumentowania wyników

arkusz oceny testu (część zamknięta i opisowa),

protokół z walidacji.

# Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 18

| Przedmiot / temat                                                                                                                                         | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 18 Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 26-08-2026            | 08:30               | 10:00               | 01:30         |
| 2 z 18 -                                                                                                                                                  | Przerwa        | -              | 26-08-2026            | 10:00               | 10:15               | 00:15         |
| 3 z 18 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników, odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie                     | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 26-08-2026            | 10:15               | 12:30               | 02:15         |
| 4 z 18 -                                                                                                                                                  | Przerwa        | -              | 26-08-2026            | 12:30               | 13:00               | 00:30         |

| Przedmiot / temat                                                                                                                                                                             | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 5 z 18 Obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów)                                                       | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 26-08-2026            | 13:00               | 14:30               | 01:30         |
| 6 z 18 -                                                                                                                                                                                      | Przerwa        | -              | 26-08-2026            | 14:30               | 14:45               | 00:15         |
| 7 z 18<br>Możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego o zróżnicowania i potencjału pracowników.                                                       | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 26-08-2026            | 14:45               | 16:30               | 01:45         |
| 8 z 18<br>programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 27-08-2026            | 08:30               | 09:30               | 01:00         |

| Przedmiot / temat                                                                                                                                                                          | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <div>9 z 18</div> narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 27-08-2026            | 09:30               | 10:00               | 00:30         |
| <div>10 z 18</div> -                                                                                                                                                                       | Przerwa        | -              | 27-08-2026            | 10:00               | 10:15               | 00:15         |
| <div>11 z 18</div> Rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych                                 | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 27-08-2026            | 10:15               | 11:30               | 01:15         |
| <div>12 z 18</div> Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników                                                                         | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 27-08-2026            | 11:30               | 12:30               | 01:00         |
| <div>13 z 18</div> -                                                                                                                                                                       | Przerwa        | -              | 27-08-2026            | 12:30               | 13:00               | 00:30         |



| Przedmiot / temat                                                                                                                                                                                        | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <div>14 z 18</div> <p>potencjał wynikający z wewnętrznego o zróżnicowaniu a pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.)</p>     | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 27-08-2026            | 13:00               | 13:30               | 00:30         |
| <div>15 z 18</div> <p>Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami , pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń</p> | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 27-08-2026            | 13:30               | 14:30               | 01:00         |
| <div>16 z 18</div> <p>-</p>                                                                                                                                                                              | Przerwa        | -              | 27-08-2026            | 14:30               | 14:45               | 00:15         |

| Przedmiot / temat                                                                                                                                                                     | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 17 z 18<br>Pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji. Wartości i kultura pracy sprzyjająca otwartości na nowe wyzwania rozwojowe | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 27-08-2026            | 14:45               | 15:30               | 00:45         |
| 18 z 18 -                                                                                                                                                                             | Walidacja      | -              | 27-08-2026            | 15:30               | 16:30               | 01:00         |

### Podsumowanie

| Rodzaj godzin                        | Liczba godzin |
|--------------------------------------|---------------|
| Suma godzin zegarowych usługi        | 16:00         |
| w tym suma godzin zajęć              | 13:00         |
| w tym suma godzin walidacji          | 01:00         |
| w tym suma przerw                    | 02:00         |
| Suma godzin dydaktycznych bez przerw | 18:30         |

### 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 ze 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, jeżeli 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 | 3 542,40 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 2 880,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 221,40 PLN   |
| Koszt osobogodziny netto                  | 180,00 PLN   |

## Liczba godzin usługi

| Rodzaj godzin                   | Liczba godzin |
|---------------------------------|---------------|
| Liczba godzin zegarowych usługi | 16:00         |

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Jacek Wanczura

Doświadczony szkoleniowiec specjalizujący się w zarządzaniu przedsiębiorstwem, budowaniu silnej marki. Ukończył Wyższą Szkołę Marketingu i Zarządzania w Warszawie, zdobywając kompleksową wiedzę z zakresu strategii biznesowych, nowoczesnego marketingu i skutecznego zarządzania zasobami przedsiębiorstwa. Posiada biegłą znajomość aktualnych przepisów podatkowych, ustawy o rachunkowości oraz ustaw regulujących działalność gospodarczą, księgowości (w tym uproszczoną, pełną, ryczałt). Umiejętnie przekłada teorię na praktyczne zastosowanie w działalności firmy. Od 2024 r. prowadzi księgowość w firmie Label 24 Sp. z O.O. Prowadzi szkolenia w ramach kursu "Akademia Menadżera. Zarządzanie przedsiębiorstwem dla tworzenia silnej marki. Social media". Doradza w zakresie budowania wizerunku marki i zarządzania zespołem. Posiada praktyczną wiedzę z zakresu kampanii reklamowych i analizy efektywności działań marketingowych. Skutecznie wspiera przedsiębiorców i menedżerów w rozwijaniu ich firm, wyznaczania celów SMART i opracowywania planów strategicznych, organizacji harmonogramu pracy, wykorzystywania narzędzi planistycznych. Od 2022 r. systematycznie bierze udział w warsztatach menedżerskich - od first time manager do świadomego lidera, negocjacjach zakupowych, sprzedażowych, radzenia sobie ze stresem i emocjami, rozwiązywania konfliktów. Trener posiada 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach)

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają skrypty szkoleniowe.

Komplet materiałów zostanie wysłany po szkoleniu, w formie pdf na maila każdego z uczestników szkolenia.

## Warunki uczestnictwa

W celu ukończenia usługi frekwencja nie może być niższa niż 80%, oraz walidacja zaliczona na poziomie przynajmniej 60% pozytywnych odpowiedzi.

W przypadku finansowania ze środków publicznych w przynajmniej 70% - cena netto=brutto. Stawka vat zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 ustawy o vat. W przypadku finansowania poniżej 70% ze środków publicznych, doliczony zostanie vat 23% do ceny netto. Szkolenie zakończy się testem sprawdzającym. Po uzyskaniu minimum 70% poprawnych odpowiedzi, zostanie wystawione zaświadczenie o ukończeniu kursu. Jako Dostawca Usługi Rozwojowej posiadamy dostęp do wszystkich niezbędnych urządzeń.

## 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. Chełmżyńska 12  
85-459 Bydgoszcz  
woj. kujawsko-pomorskie

## Kontakt



**MONIKA KLECZKOWSKA**

**E-mail** [monika.k@nirvel-polska.pl](mailto:monika.k@nirvel-polska.pl)

**Telefon** (+48) 791 121 700