



## Akademia HR. Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Numer usługi 2026/07/30/167134/3719205

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  
ODPOWIEDZIALNOŚĆ  
CIĄ

★★★★★ 4,6 / 5

186 ocen

📍 Bydgoszcz

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 16:00 h

📅 24.08.2026 do 25.08.2026

## Informacje podstawowe

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kategoria</b>                       | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | <p>Grupą docelową są właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi;</p> <p>- zespoły HR;</p> <p>- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie;</p> <p>- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.</p> |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 16                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 23-08-2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | stacjonarna                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b> | Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

# Cel

## Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do samodzielnego tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”. Przygotowuje do wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywnego włączenia w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

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

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Metoda walidacji                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej                                                                                                                                                                                  | definiuje i wyjaśnia podstawowe zasady zrównoważonego rozwoju.                                                                                                                                                                                                                                                           | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój                                                                                                                                                                                                | rozdziela potrzeby rozwojowe organizacji i wdraża w strategię HR                                                                                                                                                                                                                                                         | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”                                                                                                                                                                                                                         | wymienia podstawowe pojęcia związane z zieloną gospodarką, takie jak zrównoważony rozwój, efektywność energetyczna, odnawialne źródła energii itp.                                                                                                                                                                       | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.                                                                                                                                                                       | Identyfikuje kluczowe trendy na rynku pracy (np. praca zdalna, automatyzacja, różnorodność i inkluzja).<br>Definiuje wpływ tych trendów na strategię HR w ich organizacji                                                                                                                                                | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR, włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej | identyfikuje różne grupy interesariuszy, opracowuje plan badania potrzeb, który uwzględnia różnorodność grup interesariuszy, wymienia rolę różnych grup oraz partnerów społecznych w tworzeniu polityki personalnej.<br>Projektuje strategię włączenia pracowników i partnerów do procesu tworzenia polityki personalnej | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie<br><br>Analiza dowodów i deklaracji |
| Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju, wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania                                                                                                                    | identyfikuje kluczowe wyniki przeprowadzonych badań, definiuje wpływ wyników badań na obecne procesy i rozwiązania w organizacji                                                                                                                                                                                         | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                              | Metoda walidacji                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji                                                                             | rozdziela podstawowe modele i frameworki dotyczące procesów HR oraz ich wpływu na organizację, samodzielnie opracowuje projekt kompleksowej strategii HR, uwzględniając elementy zrównoważonego rozwoju           | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki, dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy                                           | definiuje konkretne, mierzalne wskaźniki sukcesu dla strategii HR, wyjaśnia, w jaki sposób określone wskaźniki odzwierciedlają skuteczność strategii HR                                                           | Analiza dowodów i deklaracji<br><br>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.     | charakteryzuje znajomość celów, założeń oraz etapów wdrażania procesów rozwojowych, określa sposób komunikacji różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych                                                  | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników                                                          | Identyfikuje korzyści wynikające z wdrażania nowych rozwiązań dla organizacji i pracowników oraz wskazuje działania wspierające realizację celów organizacyjnych z uwzględnieniem potrzeb pracowników.            | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego | identyfikuje i opisuje wartości etyczne, które są istotne dla organizacji, analizuje i ocenia istniejące dokumenty etyczne w firmie, wskazując ich mocne i słabe strony.                                          | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie<br><br>Analiza dowodów i deklaracji |
| kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie - w tym z Zarządem                                                                                          | Wymienia wskaźniki służące do oceny współpracy w zespole oraz monitorowania współpracy pomiędzy działami organizacji.                                                                                             | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy                                                                       | definiuje zmiany w postawach dotyczących ekologii i odpowiedzialności za zasoby                                                                                                                                   | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |
| tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR                                                                                                 | opisuje znaczenie zrównoważonego rozwoju w kontekście działalności firmy, wymienia konkretne praktyki HR, które przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju (np. rekrutacja, rozwój kompetencji, polityki równości | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie                                     |

# 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 samodzielnego tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”. Przygotowuje do wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywnego włączenia w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

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.

### 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:

- założenia zrównoważonego rozwoju i przełożenie na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej
- potrzeby rozwojowe organizacji na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój
- wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”

- aktualna sytuacja na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej
- pełna diagnoza potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR, włączanie grup oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej,
- poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju, wdrażanie wniosków z tych badań kształtując nowe rozwiązania
- kompleksowa strategia procesów HR, ukierunkowana na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji
- wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki, dostosowanie jej do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy
- planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskanie dla nich wsparcia wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników
- rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników
- firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego
- partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie - w tym z Zarządem
- poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy
- zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR
- Walidacja

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.

Przerwy są wliczane do czasu trwania usługi.

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

# Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 20

| Przedmiot / temat                                                                                                        | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 20<br>założenia zrównoważonego rozwoju oraz założenia polityki personalnej                                           | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 24-08-2026            | 08:30               | 10:00               | 01:30         |
| 2 z 20 -                                                                                                                 | Przerwa        | -              | 24-08-2026            | 10:00               | 10:15               | 00:15         |
| 3 z 20<br>potrzeby rozwojowe organizacji na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój                            | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 24-08-2026            | 10:15               | 10:45               | 00:30         |
| 4 z 20<br>wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”                                   | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 24-08-2026            | 10:45               | 11:15               | 00:30         |
| 5 z 20<br>aktualna sytuacja na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 24-08-2026            | 11:15               | 12:00               | 00:45         |
| 6 z 20<br>pełna diagnoza potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR                        | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 24-08-2026            | 12:00               | 12:30               | 00:30         |

| Przedmiot / temat                                                                                                                                         | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 7 z 20 -                                                                                                                                                  | Przerwa        | -              | 24-08-2026            | 12:30               | 13:00               | 00:30         |
| 8 z 20<br>włączanie grup oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej                                                               | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 24-08-2026            | 13:00               | 14:30               | 01:30         |
| 9 z 20 -                                                                                                                                                  | Przerwa        | -              | 24-08-2026            | 14:30               | 14:45               | 00:15         |
| 10 z 20<br>kompleksowa strategia procesów HR, ukierunkowana na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji                                       | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 24-08-2026            | 14:45               | 16:30               | 01:45         |
| 11 z 20<br>wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki, dostosowanie jej do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 25-08-2026            | 08:30               | 10:00               | 01:30         |
| 12 z 20 -                                                                                                                                                 | Przerwa        | -              | 25-08-2026            | 10:00               | 10:15               | 00:15         |

| Przedmiot / temat                                                                                                                                                                                       | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <div>13 z 20</div> procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskiwanie dla nich wsparcia wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników                              | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 25-08-2026            | 10:15               | 11:00               | 00:45         |
| <div>14 z 20</div> rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników                                                    | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 25-08-2026            | 11:00               | 12:30               | 01:30         |
| <div>15 z 20</div> -                                                                                                                                                                                    | Przerwa        | -              | 25-08-2026            | 12:30               | 13:00               | 00:30         |
| <div>16 z 20</div> firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 25-08-2026            | 13:00               | 14:00               | 01:00         |

| Przedmiot / temat                                                                                                                                                                              | Typ aktywności | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 17 z 20 partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie. Poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy | Zajęcia        | Jacek Wanczura | 25-08-2026            | 14:00               | 14:30               | 00:30         |

|           |         |   |            |       |       |       |
|-----------|---------|---|------------|-------|-------|-------|
| 18 z 20 - | Przerwa | - | 25-08-2026 | 14:30 | 14:45 | 00:15 |
|-----------|---------|---|------------|-------|-------|-------|

|                                                                                                  |         |                |            |       |       |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------------|-------|-------|-------|
| 19 z 20 zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR | Zajęcia | Jacek Wanczura | 25-08-2026 | 14:45 | 15:30 | 00:45 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------|------------|-------|-------|-------|

|           |           |   |            |       |       |       |
|-----------|-----------|---|------------|-------|-------|-------|
| 20 z 20 - | Walidacja | - | 25-08-2026 | 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 za zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2024 r. o podatku od towarów i usług, 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, negocjacji zakupowych, sprzedażowych, radzenia sobie ze stresem i emocjami, rozwiązywania konfliktów. Trener posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiące)

## 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 zaliczony test walidujący na poziomie minimum 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

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

# Kontakt



**MONIKA KLECZKOWSKA**

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

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