



Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Numer usługi 2025/06/02/21247/2786587

2 160,00 PLN brutto

2 160,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

TOMASZ
KOPCZYŃSKI
"SYNERGIA"

★★★★★ 4,8 / 5

296 ocen

📍 Dobrodzień / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 12 h

📅 22.09.2025 do 24.09.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Usługa skierowana jest do członków zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną lub zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, menedżerów oraz kandydatów na stanowiska menedżerskie. W szczególności dedykowana jest osobom przygotowującym organizację do zmian wynikających z przeobrażeń rynku pracy. Usługa jest dedykowana dla firm: - SOLAREIS POLAND SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ, NIP: 5761594234 - SKORUPA Energy Technic Joachim Skorupa, NIP: 5751002203 - MEBLONOWAK Elżbieta Nowak, Marek Nowak, Katarzyna Skoruppa s.c., NIP: 5761590756
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	21-09-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	12
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

Uczestnik potrafi ocenić wpływ zmian społeczno-gospodarczych na politykę HR, analizować trendy rynkowe, diagnozować gotowość organizacji do zmiany oraz projektować i wdrażać innowacyjne rozwiązania HR wspierające transformację w organizacji. Rozumie znaczenie dialogu z interesariuszami i potrafi eliminować opór wobec zmian.

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.	Uczestnik wskazuje minimum trzy założenia zrównoważonego rozwoju i odnosi je do własnej organizacji i polityki HR.	Debata swobodna
Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Uczestnik opisuje co najmniej dwa przykłady powiązania potrzeb organizacji z działaniami HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.	Uczestnik identyfikuje minimum dwa wyzwania HR wynikające z koncepcji zielonej gospodarki.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Uczestnik analizuje przynajmniej dwa trendy rynkowe i wyciąga z nich wnioski dla HR w firmie.	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 poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.	Uczestnik przedstawia listę minimum trzech grup interesariuszy i przykładowe potrzeby każdej z nich.	Debata swobodna
	Uczestnik opisuje przykładowe mechanizmy włączania interesariuszy w działania HR.	Debata swobodna
	Uczestnik wskazuje co najmniej dwa narzędzia pomiaru satysfakcji oraz interpretuje ich wyniki.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik przedstawia przynajmniej jeden przykład zmiany HR na podstawie danych z badania satysfakcji.	Debata swobodna
	Uczestnik opisuje elementy strategii HR i ich powiązanie z zasadami zrównoważonego rozwoju	Debata swobodna

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki.	Uczestnik wymienia minimum dwa wskaźniki mierzące skuteczność strategii HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.	Uczestnik przedstawia scenariusz zmiany i proponuje odpowiednie dostosowania w strategii HR.	Debata swobodna
Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.	Uczestnik przedstawia plan komunikacji zmian HR do różnych grup społecznych w organizacji.	Debata swobodna
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.	Uczestnik opisuje przynajmniej jeden przykład rozwiązania łączącego cele biznesowe i potrzeby 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.	Uczestnik wymienia co najmniej trzy elementy kodeksu etycznego oraz wskazuje formy edukacji etycznej.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.	Uczestnik opisuje zasady komunikacji i współpracy HR z Zarządem i innymi grupami.	Debata swobodna
Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy	Uczestnik podaje minimum dwa przykłady działań HR wspierających postawy proekologiczne.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Uczestnik potrafi zdefiniować zasady zrównoważonego rozwoju i wskazać ich zastosowanie w HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Dzień 1:

Moduł 1 (1,5h): Zrównoważony rozwój w HR

- Filary zrównoważonego rozwoju w kontekście HR
- Zielona gospodarka i jej przełożenie na strategię personalną
- Wpływ celów ESG na kulturę organizacyjną

Efekty uczenia się:

- opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju
- formułuje wyzwania polityki personalnej
- tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju

Moduł 2 (1,5h): Trendy rynkowe i odpowiedź HR

- Megatrendy, automatyzacja, demografia, ESG
- Wnioski z analiz PARP, PwC i raportów branżowych
- Przekładanie danych rynkowych na działania HR

Efekty uczenia się:

- opisuje aktualne trendy
- wykorzystuje je do projektowania polityki HR

Moduł 3 (1h): Diagnoza potrzeb interesariuszy

- Mapowanie grup interesariuszy
- Metody badania potrzeb i włączania partnerów
- Praktyczne przykłady

Efekty uczenia się:

- wykonuje diagnozę potrzeb różnych grup
- włącza interesariuszy w działania HR

Dzień 2:

Moduł 4: (1,5h): Projektowanie strategii HR

- Struktura i komponenty strategii HR
- Integracja z celami rozwojowymi i organizacyjnymi

- Przykładowe rozwiązania

Efekty uczenia się:

- przygotowuje kompleksową strategię HR
- identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji

Moduł 5 (1,5h): Wskaźniki i monitorowanie wdrożenia

- KPI w strategii HR
- Ewaluacja, analiza wyników i dostosowania
- Narzędzia cyfrowe do monitoringu

Efekty uczenia się:

- monitoruje wdrożenie strategii
- dostosowuje ją do zmian

Moduł 6 (1h): Komunikacja zmian i wsparcie interesariuszy

- HR jako partner w komunikacji strategicznej
- Jak zdobywać poparcie dla działań HR
- Dobór języka i kanałów do grup docelowych

Efekty uczenia się:

- objaśnia planowane procesy HR
- pozyskuje wsparcie grup pracowniczych

Dzień 3:

Moduł 7 (1,5h): Kodeks etyczny i wartości w organizacji

- Wartości a postawy w HR
- Projektowanie kodeksu etycznego
- Edukacja etyczna i integracja pokoleniowa

Efekty uczenia się:

- tworzy kodeks etyczny
- kształtuje partnerskie relacje HR

Moduł 8 (1,5h): Odpowiedzialność ekologiczna w HR

- Ekologiczne inicjatywy HR
- CSR i wellbeing jako element strategii
- Zrównoważone wykorzystanie zasobów

Efekty uczenia się:

- rozwija postawy proekologiczne
- wdraża rozwiązania łączące efektywność z korzyściami pracowników

Moduł 9 (1h): Walidacja efektów uczenia się

Część 1 (45 min): Test teoretyczny (automatycznie oceniany)

- 25 pytań: jednokrotnego wyboru, prawda/fałsz
- Zakres: wszystkie efekty uczenia się

Część 2 (15 min): Debata swobodna

- Pytania otwarte dotyczące wdrożenia strategii HR w praktyce
 - Weryfikacja kompetencji społecznych i rozumienia zastosowania
-

Walidacja efektów uczenia się zostanie przeprowadzona w dwóch formach - w formie **testu teoretycznego online z wynikiem generowanym automatycznie oraz w formie debaty swobodnej**. Walidacja zostanie przeprowadzona przez wskazanego operatora

1. Miejsce i warunki przeprowadzenia walidacji

- Test będzie realizowany **na miejscu, w sali szkoleniowej**, w ostatniej godzinie szkolenia, zgodnie z harmonogramem.
- Uczestnikom zostaną zapewnione **komputery lub smartfony z dostępem do internetu**.
- Organizator zapewnia również:

stabilne łącze internetowe,

zapasowe urządzenia na wypadek awarii,

obecność osoby wspierającej technicznie (asysta IT),

dostępność loginów/testów w systemie e-learningowym z automatycznym ocenianiem.

2. Charakterystyka testu teoretycznego

- **Forma testu:** test online, dostępny poprzez bezpieczną platformę testową.
- **Liczba pytań:** około 18-24 pytań (po 2-3 pytania do każdego z 9 efektów uczenia się kończących się testem z automatycznie wygenerowanymi odpowiedziami).
- **Czas trwania testu:** 45 minut.
- **Rodzaje pytań:**
 - pytania zamknięte jednokrotnego wyboru (np. ABCD),
 - pytania typu prawda/fałsz,

2a. Charakterystyka debaty swobodnej

Forma: moderowana debata swobodna z udziałem wszystkich uczestników, prowadzona przez niezależnego walidatora.

Czas trwania: 15 minut

Cel: weryfikacja wybranych efektów uczenia się wymagających umiejętności **formułowania opinii, rozumienia kontekstu zmian organizacyjnych, argumentacji i zastosowania wiedzy w praktyce**.

Przebieg debaty:

- Uczestnicy otrzymują **jedno pytanie problemowe lub scenariusz sytuacyjny** do omówienia
- Walidator prowadzi dyskusję, zadając pytania pogłębiające i moderując wypowiedzi uczestników.
- Oceniane są: **trafność argumentacji**, odniesienie do wiedzy i realnych przykładów, **umiejętność powiązania teorii z praktyką**, zaangażowanie i spójność wypowiedzi z efektami uczenia się.

w rezultacie walidacja trwa 1h (45 minut testu oraz 15 minut debaty swobodnej)

3. Warunki zaliczenia testu

- Uczestnik musi uzyskać co najmniej **70% poprawnych odpowiedzi**
- Wynik testu jest **generowany automatycznie po zakończeniu**, a uczestnik otrzymuje natychmiastową informację zwrotną o rezultacie.

4. Warunki organizacyjne:

- Szkolenie stacjonarne w sali szkoleniowej wyposażonej w sprzęt multimedialny
- Dostęp do materiałów szkoleniowych w formie elektronicznej (PDF)
- Grupa 4–16 osób
- Minimalna frekwencja do walidacji: 80%
- Obecność dokumentowana na liście obecności

5. Zgodność z OKHR i efektami uczenia się

- Każde pytanie w teście jest powiązane z konkretnym efektem uczenia się opisanym w programie szkolenia i wynikającym z Opisu Kompetencji HR.
- Pytania mają na celu sprawdzenie wiedzy, umiejętności analizy sytuacyjnej, rozróżniania narzędzi oraz oceny praktycznych działań zgodnych z OKHR.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 9

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 9 Zrównoważony rozwój w HR	Łukasz Kopczyński	22-09-2025	09:00	10:30	01:30
2 z 9 Trendy rynkowe i odpowiedź HR	Łukasz Kopczyński	22-09-2025	10:30	12:00	01:30
3 z 9 Diagnoza potrzeb interesariuszy	Łukasz Kopczyński	22-09-2025	12:00	13:00	01:00
4 z 9 Projektowanie strategii HR	Łukasz Kopczyński	23-09-2025	09:00	10:30	01:30
5 z 9 Wskaźniki i monitorowanie wdrożenia	Łukasz Kopczyński	23-09-2025	10:30	12:00	01:30
6 z 9 Komunikacja zmian i wsparcie interesariuszy	Łukasz Kopczyński	23-09-2025	12:00	13:00	01:00
7 z 9 Kodeks etyczny i wartości w organizacji	Łukasz Kopczyński	24-09-2025	09:00	10:30	01:30
8 z 9 Odpowiedzialność ekologiczna w HR	Łukasz Kopczyński	24-09-2025	10:30	12:00	01:30
9 z 9 Walidacja efektów uczenia się	-	24-09-2025	12:00	13:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 160,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 160,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Łukasz Kopczyński

Łukasz Kopczyński – trener i konsultant z ponad 5-letnim doświadczeniem w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim, przygotowania organizacji do zmian rynkowych oraz wdrażania nowoczesnych rozwiązań HR w sektorze MŚP. Specjalizuje się w tematyce megatrendów, strategii HR, kultury organizacyjnej, zarządzania zmianą oraz elastycznych modeli pracy.

W ciągu ostatnich 2 lat zrealizował ponad 150 godzin szkoleń bezpośrednio związanych z tematyką: przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, zarządzanie zmianą, budowa strategii HR, rozwój kompetencji przyszłości, zarządzanie różnorodnością i pracą hybrydową. Prowadził szkolenia m.in. dla firm produkcyjnych, usługowych oraz instytucji publicznych wdrażających zmiany organizacyjne.

Łączy wiedzę merytoryczną z praktyką doradczą – jako konsultant wspiera zespoły HR w diagnozie potrzeb kompetencyjnych, projektowaniu ścieżek rozwoju pracowników i wdrażaniu strategii rozwojowych. Posiada doświadczenie we współpracy z organizacjami przechodzącymi transformacje cyfrowe, kulturowe i strukturalne.

Absolwent informatyki na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu, certyfikowany trener szkoleń dla kadry menedżerskiej oraz specjalistów HR.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają komplet materiałów w formie elektronicznej, które będą dostępne do pobrania przed rozpoczęciem szkolenia oraz na bieżąco w trakcie jego trwania.

Uczestnicy otrzymają zaświadczenia potwierdzające ukończenie szkolenia.

Materiały w formacie PDF z prezentacji używanych podczas szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie się i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych oraz zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem BUR.

Usługa szkoleniowa będzie dostosowana do potrzeb osób z różnym typem niepełnosprawności. W przypadku takiej sytuacji prosimy o kontakt najpóźniej 5 dni przed rozpoczęciem usługi.

Informacje dodatkowe

Usługa zwolniona z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o VAT – finansowanie co najmniej 70% ze środków publicznych.

Każdego dnia szkolenia będzie rozdana do podpisu lista obecności potwierdzająca udział w szkoleniu uczestników przedsiębiorstw:

- SOLAREIS POLAND SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ, NIP: 5761594234
- SKORUPA Energy Technic Joachim Skorupa, NIP: 5751002203
- MEBLONOWAK Elżbieta Nowak, Marek Nowak, Katarzyna Skoruppa s.c., NIP: 5761590756

będąca warunkiem rozliczenia usługi. Podpisana lista obecności zostanie przekazana do operatora.

Jedna godzina szkolenia wynosi 60 minut.

Przerwy wliczają się w czas trwania usługi (jeśli występują)

W trakcie szkolenia jest możliwa wizytacja z udziałem PARP, Operatora lub innej jednostki wyznaczonej w celu sprawdzenia poprawności realizacji usługi.

Adres

Dobrodzień

46-380 Dobrodzień

woj. opolskie

Opis bazy lokalowej:

Sala szkoleniowa o powierzchni ok. 45 m², wyposażona w:

rzutnik multimedialny i ekran,

tablicę suchościeralną i flipchart,

wygodne krzesła i stoły z możliwością ustawienia w układzie warsztatowym (U lub podkowa),

dostęp do szybkiego internetu (Wi-Fi),

komputery/laptopy dla uczestników na potrzeby walidacji.

Sala spełnia warunki dostępności dla osób z niepełnosprawnościami (parter, podjazd, toaleta).

Zapewniona będzie klimatyzacja i dostęp do napojów (kawa, herbata, woda) oraz zaplecze sanitarne.

Punkty orientacyjne i dojazd:

Budynek znajduje się przy drodze wojewódzkiej nr 901, około 800 m od centrum Dobrodzienia.

W pobliżu: stacja benzynowa Orlen (300 m), Urząd Miasta Dobrodzień (600 m), supermarket Dino (500 m).

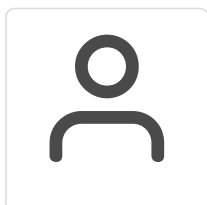
Na miejscu dostępny bezpłatny parking dla uczestników.

Dojazd możliwy również komunikacją publiczną – przystanek autobusowy „Dobrodzień – Centrum” w odległości 5 minut pieszo.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Weronika Brzostowska

E-mail urbaniak3010@gmail.com

Telefon (+48) 793 087 684