



Akademia HR: Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych – szkolenie

Numer usługi 2025/11/27/40363/3177086

7 387,38 PLN brutto
6 006,00 PLN netto
223,86 PLN brutto/h
182,00 PLN netto/h

Instytut

Doskonałości

Strategicznej Sp. z
o.o.

★★★★★ 5,0 / 5

1 132 oceny

📍 Toruń / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 33 h

📅 21.01.2026 do 25.01.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Przedsiębiorców i ich pracowników, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach. Nie jest wymagane od uczestników przygotowanie do szkolenia w formie wiedzy czy doświadczenia zawodowego.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	21-01-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	33
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie pt. Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych przygotowuje uczestników do zrozumienia procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy oraz wykorzystania wiedzy na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozpoznaje wpływ czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji – szczególnie w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim. Monitoruje bieżące wydarzenia, monitoruje trendy rynkowe zarówno w obszarze biznesowym, jak i HR, mające wpływ na obszar, w którym funkcjonuje.	• wyjaśnia, w jaki sposób wybrane czynniki społeczne, gospodarcze lub polityczne oddziałują na praktyki HR w organizacji;	Test teoretyczny
	• wskazuje konkretne obszary HR, w których zidentyfikowane czynniki wywołują mierzalne konsekwencje (np. rotacja, rekrutacja, rozwój).	Test teoretyczny
	• przedstawia aktualne wydarzenia lub trendy rynkowe oraz opisuje ich możliwy wpływ na funkcjonowanie organizacji;	Test teoretyczny
	• wskazuje, które z obserwowanych trendów powinny zostać uwzględnione w działaniach HR w jego/jej organizacji.	Test teoretyczny
Identyfikuje procesy rynkowe oraz branżę na poziomie wspierającym działania w obszarze HR. Identyfikuje istotne zagadnienia i trendy HR, dostrzega i śledzi nowe zjawiska w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	• opisuje kluczowe procesy rynkowe występujące w branży i wyjaśnia ich znaczenie dla polityki personalnej;	Test teoretyczny
	• wskazuje, które procesy rynkowe mają największe znaczenie dla efektywności działań HR w jego/jej firmie.	Test teoretyczny
	• rozpoznaje i opisuje co najmniej trzy aktualne trendy HR mające wpływ na organizację;	Test teoretyczny
	• wyjaśnia, jak każdy z tych trendów może wpłynąć na rozwój lub zmianę procesów HR w firmie.	Test teoretyczny
Monitoruje działania firm z danej branży – szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Potrafi w tym zakresie dokonać analizy porównawczej własnej firmy.	• charakteryzuje rozwiązania HR stosowane w co najmniej dwóch firmach z branży;	Test teoretyczny
	• porównuje te rozwiązania z sytuacją własnej firmy, wskazując podobieństwa, różnice oraz możliwości adaptacji.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Na podstawie posiadanych informacji wskazuje możliwość budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR. Proponuje odpowiednie działania. Skutecznie wykorzystuje wiedzę nt. kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji.	• identyfikuje proces HR, który może stać się źródłem przewagi konkurencyjnej w organizacji;	Test teoretyczny
	• proponuje konkretne działania lub inicjatywy HR wzmacniające tę przewagę, uzasadniając ich biznesową wartość.	Test teoretyczny
	• wyjaśnia powiązania między procesami HR a wybranymi procesami biznesowymi organizacji;	Test teoretyczny
Inicjuje działania mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. W pełni wykorzystuje, na podstawie analizowanych trendów rynkowych w obszarze HR, nadarzające się szanse rozwojowe organizacji.	• wskazuje konkretne działania HR, które mogą poprawić wyniki lub efektywność procesów biznesowych.	Test teoretyczny
	• proponuje inicjatywę HR odpowiadającą na zidentyfikowany trend rynkowy;	Test teoretyczny
	• opisuje plan wdrożenia tej inicjatywy, uwzględniając zasoby, interesariuszy i spodziewane rezultaty.	Test teoretyczny
	• wskazuje realne szanse rozwojowe wynikające z aktualnych trendów HR w branży lub na rynku pracy;	Test teoretyczny
	• proponuje działania HR pozwalające zagospodarować te szanse i opisuje spodziewane efekty.	Test teoretyczny
Wdraża wnioski wynikające z dobrych praktyk HR. Aktywnie poszukuje najlepszych praktyk i wdraża ich kluczowe elementy we własny obszar działania.	• analizuje minimum dwie dobre praktyki HR i wskazuje elementy możliwe do zastosowania w jego/jej organizacji;	Test teoretyczny
	• opisuje działania wdrożeniowe oraz uzasadnia ich wartość dla organizacji w kontekście efektywności HR.	Test teoretyczny
Identyfikuje procesy biznesowe i rynkowe związane z prowadzoną przez firmę działalnością.	• wskazuje i opisuje kluczowe procesy biznesowe oraz procesy rynkowe charakterystyczne dla działalności prowadzonej przez firmę;	Test teoretyczny
	• analizuje powiązania między zidentyfikowanymi procesami a obszarem HR lub innymi działami organizacji.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wspiera strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR.	• dobiera proces/projekt HR do konkretnego celu strategicznego organizacji (wskazuje powiązanie: cel strategiczny → potrzeba biznesowa → rozwiązanie HR);	Test teoretyczny
	• opisuje założenia projektu HR wspierającego strategię (cel, zakres, kluczowe etapy, odpowiedzialności/interesariusze oraz oczekiwane rezultaty).	Test teoretyczny
Kształtuje procesy HR powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji.	• wskazuje wskaźniki biznesowe (KPI) właściwe dla poziomu pracownika, zespołu i organizacji oraz przypisuje do nich adekwatne procesy HR (np. rekrutacja, rozwój, ocena, retencja);	Test teoretyczny
	• projektuje sposób monitorowania KPI w procesach HR (źródła danych, częstotliwość pomiaru, właściciele wskaźników oraz sposób raportowania wyników).	Test teoretyczny
Pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych.	• wyjaśnia współpracownikom przebieg kluczowego procesu biznesowego (role, odpowiedzialności, wejścia/wyjścia procesu, punkt krytyczny) w sposób zrozumiały i możliwy do zastosowania w pracy;	Test teoretyczny
	• przekłada proces biznesowy na praktyczne działania zespołu (wskazuje co konkretnie należy robić inaczej / jakie decyzje podejmować / jakie standardy stosować w codziennej pracy).	Test teoretyczny
Kształtuje pozytywny stosunek do łączenia procesów HR z potrzebami rozwojowymi (biznesowymi) organizacji.	• uzasadnia zasadność łączenia HR z celami biznesowymi (wskazuje korzyści dla wyników organizacji i ryzyka braku takiego powiązania);	Test teoretyczny
	• proponuje działania wspierające akceptację podejścia „HR ↔ biznes” (np. sposób komunikacji, zaangażowanie menedżerów, mechanizmy włączenia pracowników, przykłady zastosowań).	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Przekonuje do nowych rozwiązań i koncepcji w zakresie wiedzy biznesowej i specjalistycznej z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim.	prezentuje proponowane rozwiązanie HR (narzędzie/proces/koncepcję) wraz z uzasadnieniem biznesowym: jaki problem rozwiązuje i jaki efekt ma przynieść organizacji;	Test teoretyczny
	argumentuje wdrożenie rozwiązania wobec interesariuszy (odnosi się do obiekty i wskazuje warunki wdrożenia: zakres, ryzyka, minimalny plan pilotażu oraz oczekiwane efekty).	Test teoretyczny
Inicjuje wykorzystanie i wymianę wiedzy biznesowej w swoim zespole oraz całej organizacji.	• projektuje mechanizm wymiany wiedzy biznesowej w zespole/organizacji (forma, zasady, rolę, częstotliwość, narzędzia komunikacji/przechowywania wiedzy).	Test teoretyczny
	określa sposób uruchomienia i podtrzymania wymiany wiedzy (plan pierwszych działań oraz sposób weryfikacji, że wymiana działa w praktyce – np. rejestrowanie i upowszechnianie wniosków, dobrych praktyk, usprawnień).	Test teoretyczny

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

Szkolenie adresowane jest do przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw sektora MŚP pełniących lub mających pełnić funkcje kierownicze lub HR, którzy mają potrzebę pozyskać wiedzę i umiejętności w zakresie różnych orientacji w biznesie i uwzględniania w nim uwarunkowań społeczno-kulturowych.

Szkolenie pt. Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych przygotowuje uczestników do zrozumienia procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy oraz wykorzystania wiedzy na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

W trakcie usługi szkoleniowej zostaną podjęte następujące zagadnienia umożliwiające zdobycie i usystematyzowanie przewidzianych w usłudze zasobów wiedzy, umiejętności i społecznych kompetencji w zakresie różnych orientacji w biznesie i uwzględniania w nim uwarunkowań społeczno-kulturowych:

- Zapoznanie uczestników z celami i metodami prowadzenia usługi szkoleniowej, a także jej zakładanymi efektami oraz wprowadzenie do zagadnienia szkolenia (teoria)
- Współczesne otoczenie biznesowe (teoria)
- Orientacja biznesowa jako kompetencja (teoria)
- Współpraca międzydziałowa w organizacji (warsztat)
- Analiza wpływu uwarunkowań biznesowych i społeczno-kulturowych na zachowania organizacyjne (warsztat)
- Uwarunkowania społeczno-kulturowe organizacji (teoria)
- Różnice kulturowe a zachowania pracowników (warsztat)
- Komunikacja w zróżnicowanych środowiskach (teoria)
- Kategorie działań o charakterze społecznym i kulturowym (teoria)
- Plan działań kulturowych (warsztat)
- Łączenie orientacji biznesowej z uwarunkowaniami kulturowymi (teoria)
- Projektowanie działań biznesowych (warsztat)
- Projektowanie działań kulturowych (warsztat)
- Mapa działań po szkoleniu (warsztat)
- Wpływ orientacji biznesowej i uwarunkowań kulturowych na praktykę funkcjonowania organizacji (warsztat – case study)
- Synteza wiedzy: przekład orientacji biznesowej i uwarunkowań społeczno-kulturowych na praktyczne decyzje i działania w organizacji (warsztat)
- Walidacyjny test teoretyczny (praktyka)

Podział łączny godzin:

- **Bloki teoretyczne: 13,5 h**
- **Bloki praktyczne: 16,30 h**
- **Przerwy: 3h**

Usługa szkoleniowa odpowiada na konieczną potrzebę zwiększenia przez przedsiębiorców oraz ich kadrę menedżerską i zespoły zasobów ludzkich zdolności do świadomego funkcjonowania w złożonym środowisku biznesowym, rozumienia uwarunkowań społeczno-kulturowych wpływających na organizację oraz skutecznego projektowania działań wzmacniających współpracę i efektywność pracowników.

Stosowane metody dydaktyczne to: miniwykłady moderowane, analizy studium przypadków, praca warsztatowa w grupach, symulacje rozmów, dyskusje kierowane, ćwiczenia indywidualne oraz **test walidacyjny**.

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

Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut. Walidacja i przerwy wliczają się w czas trwania usługi. Walidacja wlicza się do części praktycznej szkolenia.

Usługa odbędzie się stacjonarnie w Toruniu przy ul. Gagarina 13A, pok. 33A

Walidacja zostanie przeprowadzona bezpośrednio po szkoleniu przez walidatora, który wykorzysta przygotowany test jednokrotnego wyboru. Zaliczenie następuje po wskazaniu powyżej 60% poprawnych odpowiedzi.

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

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 30 Zapoznanie uczestników z celami i metodami prowadzenia usługi szkoleniowej, a także jej zakładanymi efektami oraz przekazanie materiałów szkoleniowych (teoria)	Waldemar Glabiszewski	21-01-2026	17:00	18:00	01:00
2 z 30 Merytoryczne wprowadzenie do zagadnienia szkolenia (teoria)	Waldemar Glabiszewski	22-01-2026	08:00	09:45	01:45
3 z 30 Przerwa	Waldemar Glabiszewski	22-01-2026	09:45	10:00	00:15
4 z 30 Współczesne otoczenie biznesowe (teoria)	Waldemar Glabiszewski	22-01-2026	10:00	11:45	01:45
5 z 30 Przerwa	Waldemar Glabiszewski	22-01-2026	11:45	12:00	00:15
6 z 30 Orientacja biznesowa jako kompetencja (teoria)	Waldemar Glabiszewski	22-01-2026	12:00	13:45	01:45
7 z 30 Przerwa	Waldemar Glabiszewski	22-01-2026	13:45	14:00	00:15
8 z 30 Współpraca międzydziałowa w organizacji (praktyka)	Waldemar Glabiszewski	22-01-2026	14:00	16:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 30 Analiza wpływu uwarunkowań biznesowych i społeczno-kulturowych na zachowania organizacyjne (praktyka)	Waldemar Glabiszewski	23-01-2026	08:00	09:45	01:45
10 z 30 Przerwa	Waldemar Glabiszewski	23-01-2026	09:45	10:00	00:15
11 z 30 Uwarunkowania społeczno-kulturowe organizacji (teoria)	Waldemar Glabiszewski	23-01-2026	10:00	11:45	01:45
12 z 30 Przerwa	Waldemar Glabiszewski	23-01-2026	11:45	12:00	00:15
13 z 30 Różnice kulturowe a zachowania pracowników (praktyka)	Waldemar Glabiszewski	23-01-2026	12:00	13:45	01:45
14 z 30 Przerwa	Waldemar Glabiszewski	23-01-2026	13:45	14:00	00:15
15 z 30 Komunikacja w zróżnicowanych środowiskach (teoria)	Waldemar Glabiszewski	23-01-2026	14:00	16:00	02:00
16 z 30 Kategorie działań o charakterze społecznym i kulturowym (teoria)	Waldemar Glabiszewski	24-01-2026	08:00	09:45	01:45
17 z 30 Przerwa	Waldemar Glabiszewski	24-01-2026	09:45	10:00	00:15
18 z 30 Plan działań kulturowych (warsztat)	Waldemar Glabiszewski	24-01-2026	10:00	11:45	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
19 z 30 Przerwa	Waldemar Glabiszewski	24-01-2026	11:45	12:00	00:15
20 z 30 Łączenie orientacji biznesowej z uwarunkowaniami kulturowymi (teoria)	Waldemar Glabiszewski	24-01-2026	12:00	13:45	01:45
21 z 30 Przerwa	Waldemar Glabiszewski	24-01-2026	13:45	14:00	00:15
22 z 30 Projektowanie działań biznesowych (warsztat)	Waldemar Glabiszewski	24-01-2026	14:00	16:00	02:00
23 z 30 Projektowanie działań kulturowych (warsztat)	Waldemar Glabiszewski	25-01-2026	08:00	09:45	01:45
24 z 30 Przerwa	Waldemar Glabiszewski	25-01-2026	09:45	10:00	00:15
25 z 30 Mapa działań po szkoleniu (warsztat)	Waldemar Glabiszewski	25-01-2026	10:00	11:45	01:45
26 z 30 Przerwa	Waldemar Glabiszewski	25-01-2026	11:45	12:00	00:15
27 z 30 Wpływ orientacji biznesowej i uwarunkowań kulturowych na praktykę funkcjonowania organizacji (warsztat – case study)	Waldemar Glabiszewski	25-01-2026	12:00	13:45	01:45
28 z 30 Przerwa	Waldemar Glabiszewski	25-01-2026	13:45	14:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
29 z 30 Synteza wiedzy: przekład orientacji biznesowej i uwarunkowań społeczno-kulturowych na praktyczne decyzje i działania w organizacji (warsztat)	Waldemar Glabiszewski	25-01-2026	14:00	15:30	01:30
30 z 30 Walidacyjny test teoretyczny (praktyka)	-	25-01-2026	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	7 387,38 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	6 006,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	223,86 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Waldemar Glabiszewski

Doktor habilitowany nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu, profesor Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Autor programów warsztatowych w zakresie age manage i publikacji w zakresie konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw, transferu i absorpcji technologii, i innowacji, zarządzania procesami. Pełnił funkcję kierownika – w wielu projektach naukowobadawczych, konsultingowych i szkoleniowych zamawianych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, a także organizacje komercyjne, instytucje okołobiznesowe i władze samorządowe. Jest ekspertem w

instytucjach okołobiznesowych dokonującym ocen innowacyjnych przedsięwzięć i projektów badawczo-rozwojowych. W latach 2014-2018 odbył staże naukowe, badawcze i zawodowe w Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i na Litwie. Jest członkiem European Academy of Management, Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, Towarzystwa Naukowego Współczesnego Zarządzania. Prowadzący posiada doświadczenie zdobyte nie wcześniej niż 5 lat, liczone przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej oraz ponad 120 - godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o tematyce zarządzanie w obszarze HR z uwzględnieniem uwarunkowań społeczno-kulturowych zmianami, również w kontekście przeobrażeń na rynku pracy dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Prezentacja multimedialna, karty pracy oraz ćwiczenia warsztatowe.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest poprawna rejestracja usługi w Bazie Usług Rozwojowych.

Informacje dodatkowe

Forma wsparcia po zakończonej usłudze: możliwość dodatkowych konsultacji w formie mailowej i telefonicznej.

Ankieta oceniająca szkolenie na koniec usługi (element obowiązkowy).

Warunkiem ukończenia szkolenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz pozytywny wynik testu walidacyjnego.

Uwaga! Uczestnik otrzyma refundację tylko do kwoty 181,25 zł netto.

Adres

ul. Jurija Gagarina 13A
87-100 Toruń
woj. kujawsko-pomorskie

ul. Jurija Gagarina 13A, pok. 33A, 87-100 Toruń

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Waldemar Glabiszewski

E-mail ids@ids-umk.pl

Telefon (+48) 604 235 663