



ADN AKADEMIA
spółka z
ograniczoną
odpowiedzialnością
spółka
komandytowa

★★★★★ 4,6 / 5
378 ocen

Akademia HR Business Partnera – 3-dniowy warsztat rozwoju kompetencji HR Business Partneringu

Numer usługi 2026/04/21/47095/3502281

📄 Usługa szkoleniowa
📺 zdalna w czasie rzeczywistym
🕒 15:00 h
📅 24.08.2026 do 26.08.2026

2 447,70 PLN brutto
1 990,00 PLN netto
163,18 PLN brutto/h
132,67 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Grupą docelową szkolenia są **menedżerowie, specjaliści oraz osoby odpowiedzialne za realizację procesów HR**, w szczególności:

- pracownicy działów HR i kadr,
- HR Business Partnerzy (obecni lub przygotowujący się do pełnienia tej roli),
- menedżerowie zespołów zaangażowani w zarządzanie zasobami ludzkimi,
- osoby wspierające kadrę kierowniczą w zakresie rekrutacji, rozwoju pracowników, zarządzania talentami oraz budowania zaangażowania.

Szkolenie dedykowane jest osobom, które w swojej pracy zawodowej **współpracują z biznesem**, uczestniczą w projektowaniu i doskonaleniu procesów personalnych oraz pełnią lub planują pełnić **strategiczną rolę HR jako partnera biznesowego** w organizacji.

Wymagania wstępne: brak.

Minimalna liczba uczestników

6

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

20-08-2026

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

15

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest rozwój wiedzy i kompetencji umożliwiających skuteczne pełnienie roli HR Business Partnera, działającego jako strategiczny partner biznesu, ekspert funkcjonalny oraz agent zmiany w organizacji.

Szkolenie przygotowuje uczestnika do:

planowania i realizacji procesów HR zgodnych ze strategią firmy,
doradztwa menedżerskiego w zakresie zarządzania ludźmi,
wdrażania nowoczesnych i efektywnych narzędzi HR,
prowadzenia trudnych rozmów i mediacji w środowisku pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
--------------------	----------------------	------------------

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
W zakresie wiedzy – uczestnik: zna aktualne trendy w obszarze HR oraz rolę HR Business Partnera we współczesnych organizacjach; rozumie rolę HR jako partnera strategicznego wspierającego realizację celów biznesowych; zna modele zarządzania HR (w tym model Dave’a Ulricha) oraz ich praktyczne zastosowanie; posiada wiedzę na temat projektowania i optymalizacji procesów HR (rekrutacja, ocena, rozwój, zarządzanie talentami); zna metody i narzędzia pomiaru efektywności procesów HR (KPI, wskaźniki HR); posiada wiedzę z zakresu zarządzania konfliktami, komunikacji menedżerskiej oraz budowania relacji HR–biznes. [ipqualityscore.com] W zakresie umiejętności – uczestnik potrafi: projektować i optymalizować procesy HR zgodnie z potrzebami organizacji i biznesu; przeprowadzić wywiad kompetencyjny oraz dobierać metody selekcji pracowników; identyfikować talenty oraz współtworzyć programy rozwojowe i szkoleniowe; definiować mierniki efektywności działań HR oraz analizować ich wpływ na organizację; wspierać menedżerów w zarządzaniu zespołami oraz rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych; przeprowadzić rozmowy rozwojowe i trudne rozmowy z pracownikami w sposób partnerski i skuteczny; stosować narzędzia HR BP w codziennej współpracy z biznesem. [ipqualityscore.com] W zakresie kompetencji społecznych – uczestnik: buduje partnerskie relacje z kadrą menedżerską i interesariuszami biznesowymi; działa jako mediator i doradca w sytuacjach konfliktowych oraz zmian organizacyjnych; wykazuje gotowość do pełnienia roli HR Business Partnera jako agenta zmiany;	obserwacja trenera podczas ćwiczeń i symulacji, analiza wykonanych zadań warsztatowych, rozmowy indywidualne,	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
komunikuje się w sposób otwarty, wspierający współpracę i budowanie zaufania; jest świadomy potrzeby ciągłego rozwoju kompetencji w obszarze HR i biznesu; wspiera kulturę zaangażowania, odpowiedzialności i współpracy w organizacji.		

Cel biznesowy

Cel biznesowy usługi rozwojowej

Celem biznesowym realizacji szkolenia jest wzmocnienie efektywności funkcji HR w organizacji poprzez rozwój kompetencji strategicznych i operacyjnych uczestnika w roli HR Business Partnera.

Udział w szkoleniu przyczyni się do:

lepszego dopasowania procesów HR do celów biznesowych organizacji,
zwiększenia jakości wsparcia menedżerów w zarządzaniu zespołami i kapitałem ludzkim,
poprawy efektywności procesów rekrutacji, rozwoju pracowników i zarządzania talentami,
zwiększenia zaangażowania pracowników oraz ograniczenia rotacji kadry,
usprawnienia komunikacji i współpracy pomiędzy HR a biznesem,
wzrostu dojrzałości organizacyjnej w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Realizacja usługi rozwojowej wesprze organizację w budowaniu partnerskiej roli HR jako elementu wspierającego realizację strategii firmy, wzrost produktywności zespołów oraz długofalową konkurencyjność przedsiębiorstwa.

Efekt usługi

obserwacja trenera podczas ćwiczeń i symulacji,

analiza wykonanych zadań warsztatowych,

rozmowy indywidualne,

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Osiągnięcie efektów uczenia się jest potwierdzane poprzez:

- obserwację uczestników podczas realizacji ćwiczeń indywidualnych i zespołowych,
- ocenę wykonania zadań praktycznych realizowanych w trakcie szkolenia,
- analizę sposobu komunikacji i współpracy uczestników w symulowanych sytuacjach zawodowych,
- informację zwrotną udzielaną przez trenera.

Metoda potwierdzenia efektów uczenia się ma charakter praktyczny i polega na bieżącej weryfikacji stopnia opanowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do efektywnej komunikacji i współpracy w zespole.

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Ramowy program szkolenia

1. Rola HR Business Partnera we współczesnej organizacji

- trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi,
- rola i zadania HR Business Partnera,
- HR jako partner strategiczny biznesu,
- model HR wg Dave'a Ulricha.

2. Doskonalenie procesów HR w ujęciu biznesowym

- analiza pracy i planowanie kadr,
- opisy stanowisk, profile kompetencyjne, job families,
- dobór kadr i adaptacja pracowników,
- performance management i systemy motywacyjne.

3. HR Business Partner w procesie rekrutacji i selekcji

- employer branding i pozyskiwanie kandydatów,
- metody i narzędzia selekcji pracowników,
- wywiad kompetencyjny (metoda STAR),
- podstawy metod diagnostycznych AC/DC.

4. Zarządzanie talentami w organizacji

- identyfikacja i rozwój talentów,
- programy talentowe i ich efektywność,
- narzędzie 9 box,
- mierniki i KPI w zarządzaniu talentami.

5. HR Business Partner w obszarze Learning & Development

- programy rozwoju i zarządzania karierą,
- planowanie szkoleń i działań rozwojowych,
- ocena efektywności szkoleń (model Kirkpatricka),
- zarządzanie projektami szkoleniowymi.

6. Budowanie efektywnych zespołów

- role zespołowe i dynamika pracy zespołu,
- budowanie zaangażowania pracowników,
- wsparcie menedżerów w pracy z zespołami,
- bariery i dysfunkcje pracy zespołowej.

7. HR Business Partner jako mediator i partner w zmianie

- źródła i rodzaje konfliktów w organizacji,
- strategie i techniki rozwiązywania konfliktów,

- prowadzenie trudnych rozmów,
- komunikacja w środowisku wielopokoleniowym.

8. HR Business Partner jako wsparcie procesów zarządczych

- style zarządzania i dojrzałość pracowników,
- współpraca HR z kadrą menedżerską,
- komunikacja z interesariuszami biznesowymi,
- HR BP jako agent zmiany organizacyjnej.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 3

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 3 Akademia HR Business Partnera – 3-dniowy warsztat rozwoju kompetencji HR Business Partneringu	Beata Wiernicka-Belz	24-08-2026	10:00	15:00	05:00
2 z 3 Akademia HR Business Partnera – 3-dniowy warsztat rozwoju kompetencji HR Business Partneringu	Beata Wiernicka-Belz	25-08-2026	10:00	15:00	05:00
3 z 3 Akademia HR Business Partnera – 3-dniowy warsztat rozwoju kompetencji HR Business Partneringu	Beata Wiernicka-Belz	26-08-2026	10:00	15:00	05:00

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
-------------	------

Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 447,70 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 990,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	163,18 PLN
Koszt osobogodziny netto	132,67 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Beata Wiernicka-Belz

Doświadczony trener biznesu, konsultant HR, coach, certyfikowany asesor AC/DC, Master NLP, moderator DT, ekspert w zakresie budowania i wdrażania efektywnych i skutecznych rozwiązań HR. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie managerskie na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych w firmach z branży: FMCG, usługowo-informatycznej, dystrybucyjnej, produkcyjno-handlowej oraz kilkuletnie doświadczenia jako trener, coach, asesor oraz konsultant z obszaru ZZL. Jej pasją zawodową jest budowanie narzędzi do selekcji i rekrutacji personelu, opracowywania i wdrażania systemów ocen, optymalizacji struktur organizacyjnych, tworzenie modeli kompetencyjnych oraz ich diagnoza. Chętnie i skutecznie zajmuje się prowadzeniem analiz stanowisk pracy, opracowaniem profili wymagań stanowiskowych i osobowych, które są wykorzystywane do diagnostyki z wykorzystaniem metody AC/DC. Posiada praktyczne doświadczenie w tworzeniu lub aktualizowaniu zakresów obowiązków dla wszystkich stanowisk pracy oraz w definiowaniu zasad opracowania wartościowania stanowisk pracy, tworzenia i wdrażania systemów motywacyjnych oraz systemów premiowych.

Doświadczeniem zawodowym i praktyką konsultancką dzieli się prowadząc szkolenia. Jej szkolenia są zawsze w formie warsztatowej, bardzo praktyczne, inspirujące i dające pakiet „narzędzi” oraz „wachlarz dobrych praktyk”. Jako trener biznesu zrealizowała ponad 4000 godzin szkoleniowych w tym w sektorach energetycznym, farmaceutycznym, FMCG, telekomunikacyjnym, produkcyjnych

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

- materiały szkoleniowe w formie elektronicznej
- zestaw narzędzi i wskazówek do wykorzystania w codziennej pracy zespołowej,
- ćwiczenia i materiały robocze wykorzystywane podczas warsztatu.

Materiały przekazywane są uczestnikom w trakcie lub po zakończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa w usłudze rozwojowej jest:

- zapisanie się na szkolenie poprzez Bazę Usług Rozwojowych,
- spełnienie warunków formalnych określonych przez operatora finansowania (BUR/KFS),

- aktywny udział w zajęciach szkoleniowych.

Szkolenie nie wymaga wcześniejszego przygotowania merytorycznego ani specjalistycznej wiedzy wstępnej.

Warunki techniczne

- komputer, laptop lub tablet z dostępem do Internetu,
- stabilne łącze internetowe,
- dostęp do platformy komunikacyjnej wykorzystywanej do realizacji szkolenia (link przekazywany uczestnikom przed rozpoczęciem zajęć),
- sprawne urządzenie audio (głośniki lub słuchawki) oraz mikrofon,
- zalecany dostęp do kamery internetowej.

Uczestnik zobowiązany jest do zapewnienia warunków technicznych umożliwiających aktywny udział w szkoleniu online.

Kontakt



Monika Sokołowska

E-mail biuro@szkolenia-dofinansowane.net

Telefon (+48) 22 2082 832