

# Zaświadczenie o uczestnictwie w szkoleniu

Potwierdza się, że Pan(i)

## Krzysztof Śluzek

Oddelegowany/a przez:  
ECO-TECH SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ  
ul. Floksów 7,04-686 Warszawa; NIP: 6751452852

brał udział w szkoleniu:

"Akademia HR- Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy."  
2024/06/13/7675/2182436

zorganizowanym w dniu(ach) 22.07.2024 r. - 24.07.2024 r. przez:

Zakłady Badań i Atestacji "ZETOM"  
im. Prof. F. Stauba w Katowicach Sp. z o.o.  
40-384 Katowice , ul. Ks. Bpa. H. Bednorza 17; NIP 6340125330

Szkolenie prowadziła: **Alicja Gemser**  
Zajęcia trwały: **19 godzin**  
Data wydania zaświadczenia: **24.07.2024 r.**  
Numer zaświadczenia: **213/2024/Z**  
Numer ID wsparcia: **FERS.01.03-IP.09-0063/23\_43\_AHR**

**Dyrektor Działu Rozwoju  
Sprzedaży i Marketingu**

*Małgorzata Hajduk*  
**Małgorzata Hajduk**

**Prezes Zarządu**

*Edward Makieła*  
**mgr inż. Edward Makieła**

Zakłady Badań i Atestacji "ZETOM"  
im. Prof. F. Stauba w Katowicach sp. z o.o.

ul. Ks. Bpa H. Bednorza 17, 40-384 Katowice,  
tel: 32 2569 257, tel/fax: 0048 32 2569 305,  
e-mail: biuro@zetom.eu



**EFEKTY UCZENIA SIĘ**

Uczestnicy identyfikują założenia zrównoważonego rozwoju - Uczestnicy wyjaśniają pojęcie zrównoważonego rozwoju jak i jego główne założenia; Identyfikują potrzeby rozwojowe organizacji i przekładają je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój - Wskazują przykłady potrzeb rozwojowych organizacji oraz wybierają najważniejsze z nich; Uczestnicy wymieniają wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń "zielonej gospodarki" - Zidentyfikują i zilustrują najważniejsze wyzwania polityki personalnej, opisując jak można im sprostać w kontekście "zielonej gospodarki"; Uczestnicy analizują, aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej - Oceniają i przedstawiają aktualne trendy na rynku pracy, omawiając ich wpływ na kształtowanie nowoczesnej polityki personalnej. Charakteryzują wszystkie elementy diagnozy potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR - Opisują wybrane elementy diagnozy potrzeb interesariuszy; Identyfikują poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju - Określają główne czynniki wpływające na satysfakcję pracowników i wyjaśniają, jak zrównoważony rozwój wpływa na te czynniki; Opisują elementy kompleksowej strategii procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji - Identyfikują elementy strategii HR w zwiększeniu zaangażowania pracowników w organizacji; Wskazują precyzyjne wskaźniki we wdrażaniu strategii HR - Dostosowują ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy. Definiują kluczowe wskaźniki sukcesu, opisują efekty działań podjętych w ramach strategii HR oraz sposobu ich dostosowania; Przedstawia elementy planu i wdrażania procesów rozwojowych z obszaru HR oraz pozyskują dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników - Sporządzają plan i sposób wdrażania procesów rozwojowych; Charakteryzują rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji z konkretnymi korzyściami dla pracowników - Wymieniają najważniejsze rozwiązania ukierunkowane na łączeniu efektywności organizacji a konkretnymi korzyściami; Identyfikują elementy które powinien zawierać firmowy kodeks etyczny, Charakteryzują wartości ważne dla kultury organizacji, przekładając je na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego - Wyodrębniają i uzasadniają kluczowe elementy firmowego kodeksu etycznego oraz zaprojektują program kształcenia etycznego; Kształtują partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie w tym z Zarządem - Zaproponują działania sprzyjające budowaniu partnerskich relacji między HR a współpracownikami, w tym z Zarządem; Rozwijają w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy - Przedstawiają przykłady inicjatywy zwiększających wrażliwość proekologiczną i odpowiedzialność za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy; Tłumaczą zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR - Interpretują i wyjaśniają zasady zrównoważonego rozwoju, szczególnie w kontekście ich zastosowania w procesach HR.

**Dyrektor Działu Rozwoju  
Sprzedaży i Marketingu**

*2 up Osobliwa Agencja*

**Małgorzata Hajduk**

**Prezes Zarządu**

**mgr inż. Edward Makiela**

