



Ancora Natalia  
Wojtalik



## Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - Akademia HR

Numer usługi 2025/04/13/26854/2687405

📍 Przewłoka / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 21 h

📅 27.06.2025 do 29.06.2025

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 PLN netto

138,67 PLN brutto/h

138,67 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kategoria</b>                       | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Identyfikator projektu</b>          | Akademia HR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Sposób dofinansowania</b>           | wsparcie dla osób indywidualnych<br>wsparcie dla pracodawców i ich pracowników                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | Usługa skierowana jest do: zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów.<br><br>Nie jest wymagane posiadanie doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu. |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 6                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 26-06-2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | stacjonarna                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Liczba godzin usługi</b>            | 21                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <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

Celem szkolenia jest skuteczne pozyskiwanie, zarządzanie i wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników, w tym ich talentów i doświadczeń, w sposób sprzyjający rozwojowi organizacji. Szkolenie przygotowuje uczestników do adaptacji kompetencji pracowników do dynamicznych zmian organizacyjnych i społecznych, uwzględniając takie procesy jak reskilling (przekwalifikowanie) oraz rozwijanie otwartości na wyzwania rozwojowe zgodnie z koncepcją Learning Agility.

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

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                                                  | Kryteria weryfikacji                                                                                                   | Metoda walidacji                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.                                                                                         | Definiuje kluczowe zmiany na rynku pracy                                                                               | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.                                                                                       | Wymienia metody oceny potencjału zawodowego;                                                                           | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).                                                                                                    | Opisuje obecne potrzeby firmy; prognozuje przyszłe potrzeby firmy; porównuje bieżące zasoby z przyszłymi potrzebami.   | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników. | Wymienia elementy wewnętrznego zróżnicowania pracowników;                                                              | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.                                             | Określa kompetencje, które wymagają stałego monitorowania i dostosowywania do zmieniających się wyzwań organizacyjnych | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.                                                                    | Wskazuje j trzy obszary wewnętrznego zróżnicowania pracowników                                                         | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                                                           | Kryteria weryfikacji                                                                             | Metoda walidacji                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.                                                                                                        | Wskazuje wyzwania organizacyjne i społeczne, które wymagają dostosowania kompetencji pracowników | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.                                                                                                                                                      | Wymienia programy rozwoju i ścieżek kariery                                                      | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).                                               | Wskazuje pozytywne aspekty wynikające z wewnętrznego zróżnicowani                                | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę). | identyfikuje co najmniej dwa sposoby na ograniczenie ryzyka utraty zasobów wiedzy                | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).                                                                                                                                          | Wskazuje czynniki, które wpływają na pozytywne nastawienie pracowników do reskillingu            | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).                                                                                                                                   | Wskazuje aspekty kultury organizacyjnej wspierającej otwartość na rozwój i zmiany                | 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, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji będzie zawierał opis efektów uczenia się

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

Tak, dokument potwierdzi, że walidacja zostanie przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Tak, dokument potwierdzi zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## **Program**

### **1: Zmiany na rynku pracy i ocena potencjału pracowników**

#### **Wpływ zmian na rynku pracy na procesy HR ( teoria)**

- Analiza aktualnych zmian na rynku pracy i ich wpływ na pozyskiwanie oraz utrzymanie pracowników.
- Dyskusja na temat wyzwań i możliwości w kontekście zatrudniania pracowników o odpowiednim potencjale.

#### **Metody oceny potencjału zawodowego (praktyka )**

- Przegląd narzędzi i technik oceny potencjału zawodowego kandydatów i obecnych pracowników.
- Ćwiczenia praktyczne dotyczące wyboru i zastosowania odpowiednich metod oceny potencjału we własnej firmie.

#### **Identyfikacja potrzeb firmy w zakresie potencjału pracowników (praktyka)**

- Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy w kontekście kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów pracowników.
- Praktyczne zadanie polegające na stworzeniu profilu idealnych pracowników odpowiadających na potrzeby organizacji.

### **2: Budowanie i wdrażanie programów rekrutacyjnych**

#### **Kształtowanie zróżnicowanego potencjału w firmie**

- Omówienie korzyści wynikających z wewnętrznego zróżnicowania pracowników pod względem doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego i innych cech. (teoria)

- Praktyczne ćwiczenie polegające na opracowaniu strategii kształtowania różnorodności w firmie. (praktyka)

#### **Tworzenie programów rekrutacji, selekcji i onboardingowych ( praktyka)**

- Budowanie skutecznych programów rekrutacyjnych i onboardingowych, które pozwolą pozyskiwać zróżnicowany potencjał pracowników.
- Warsztaty z projektowania procesów rekrutacji i selekcji z uwzględnieniem zróżnicowania kompetencji, talentów i doświadczeń.

#### **Monitoring i rozwój kompetencji pracowników (praktyka)**

- Wdrażanie narzędzi HR umożliwiających stały monitoring i rozwój kompetencji pracowników.
- Ćwiczenia praktyczne: opracowanie planu rozwoju kompetencji dostosowanego do zmieniających się wyzwań organizacyjnych.

### **3: Rozwój pracowników i kultura organizacyjna**

#### **Wdrażanie programów rozwoju i ścieżek kariery**

- Projektowanie programów rozwoju kariery opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników. (teoria)
- Praktyczne zadanie polegające na opracowaniu ścieżek kariery w oparciu o analizę potrzeb i możliwości pracowników. (praktyka)

#### **Wykorzystanie wiedzy i doświadczeń między pokoleniami (praktyka)**

- Inicjowanie programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami różnych grup wiekowych i zróżnicowanych kompetencyjnie.
- Ćwiczenia praktyczne: symulacja programów mentoringowych i intermentoringowych.

- Kształtowanie kultury Learning Agility i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu (praktyka)
- Budowanie kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania rozwojowe oraz reskilling.
  - Strategie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu i wspieranie stałego rozwoju pracowników.
  - Praktyczne warsztaty: opracowanie planu wdrażania kultury Learning Agility w organizacji.6

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------|------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| Brak wyników.           |            |                       |                     |                     |               |

# Cennik

## Cennik

| Rodzaj ceny                               | Cena         |
|-------------------------------------------|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 2 912,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 2 912,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 138,67 PLN   |
| Koszt osobogodziny netto                  | 138,67 PLN   |

# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## Natalia Wojtalik

Ekspert ds. systemów zarządzania jakością, ochrony danych osobowych oraz rozwoju kompetencji cyfrowych i dostępności

Doświadczony konsultant i szkoleniowiec w zakresie wdrażania systemów zarządzania jakością ISO 9001:2015 oraz ISO 14001:2015, a także ochrony danych osobowych. Posiada certyfikację audytora wewnętrznego oraz wiodącego ISO 9001 IRCA i ISO 14001 IRCA.

W ciągu ostatnich lat przeprowadziła:

- 10 analiz potrzeb rozwojowych przedsiębiorstw w zakresie kompetencji cyfrowych,
- 10 usług szkoleniowych z tego obszaru, obejmujących ponad 400 godzin dydaktycznych i 60

uczestników.

Posiada ponad 110 godzin doświadczenia coachingowego, wspierając rozwój 35 uczestników.

Ukończyła liczne kursy specjalistyczne, w tym:

Mentoring, czyli przekazywanie wiedzy poprzez siłę autorytetu,

Mentoring wywierający wpływ: Jak skutecznie prowadzić mentoring,

Coaching i Mentoring: Niezbędne umiejętności dla osiągnięcia sukcesu,

Coaching i Mentoring.

W ciągu ostatniego roku prowadziła szkolenia dla pracowników i pracodawców w zakresie:

wdrażania mentoringu 4.0 – wsparcia środowiska międzypokoleniowego,

zarządzania potencjałem pracowników,

"zielonych kompetencji" związanych ze zrównoważonym rozwojem,

szeroko rozumianej dostępności, w tym dostosowywania środowiska pracy do osób ze

szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi.

Absolwentka studiów stacjonarnych na Wydziale Prawa w Szkole Wyższej Prawa i Dyplomacji w

Gdyni oraz studiów podyplomowych Trendwatching & Future Studies na AGH w Krakowie.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt, długopis, notes.

### Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest Zakwalifikowanie się do programu oraz podpisanie umowy z operatorem i otrzymanie nr ID wsparcia.

Po zakończeniu udziału w usłudze rozwojowej - szkoleniu uczestnik otrzyma zaświadczenie o jej ukończeniu, pod warunkiem obecności na poziomie 90%.

Podstawa zwolnienia z VAT:

1) art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c Ustawy z dnia 11 marca 2024 o podatku od towarów i usług - w przypadku dofinansowania w wysokości 100%

2) § 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 dofinansowania w co najmniej 70%

W przypadku uzyskania dofinansowania poniżej 70%, do ceny usługi należy doliczyć 23% VAT

Cena nie zawiera kosztów wyżywienia, zakwaterowania i dojazdu.

## Informacje dodatkowe

Organizacja przerw i liczba godzin szkolenia:

Szkolenie stacjonarne - trwa 16 godzin zegarowych 1h=60 min

Przerwy są wliczane w godziny szkolenia i mogą ulec nieznacznemu przesunięciu z uwagi na tempo pracy uczestnika.

Proces przeprowadzenia walidacji

Walidacja efektów uczenia się odbędzie się na podstawie testu - walidator jest autorem testu, dokonuje weryfikacji testu, ale nie jest fizycznie obecny na szkoleniu podczas testu.

# Adres

ul. Cypriana Kamila Norwida 23  
76-270 Przewłoka  
woj. pomorskie

# Kontakt



**Natalia Wojtalik**

**E-mail** [natalia.wojtalik@gmail.com](mailto:natalia.wojtalik@gmail.com)

**Telefon** (+48) 609 538 734