



JUNGLE JUNGLE  
SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ  
★★★★★

## Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy w ramach projektu Akademia HR - szkolenie

Numer usługi 2025/04/28/177084/2714229

📍 Radom / stacjonarna  
🏠 Usługa szkoleniowa  
🕒 75 h  
📅 27.08.2025 do 05.09.2025

12 546,00 PLN brutto  
10 200,00 PLN netto  
167,28 PLN brutto/h  
136,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kategoria                       | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Sposób dofinansowania           | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Grupa docelowa usługi           | <p>W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) zespoły HR,</li><li>2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,</li><li>3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów.</li></ol> |
| Minimalna liczba uczestników    | 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Maksymalna liczba uczestników   | 15                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Data zakończenia rekrutacji     | 26-08-2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Forma prowadzenia usługi        | stacjonarna                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Liczba godzin usługi            | 75                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Podstawa uzyskania wpisu do BUR | Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0                                                                                                                                                                                                                     |

# Cel

## Cel edukacyjny

Usługa "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" przygotowuje do pozyskiwania (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników w ramach dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (reskilling) oraz kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).

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

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                  | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Metoda walidacji             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Wiedza: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale. | Wskaźniki rekrutacyjne: Wymienia trzy przykładowe stopnie zaspokajania potrzeb kadrowych firmy.<br>Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych firmy (np. liczba obsadzonych stanowisk w stosunku do liczby ogłoszeń).<br>Analizuje Tempo rekrutacji (czas potrzebny na obsadzenie wakatów).<br>Analizuje Koszty rekrutacji w porównaniu do budżetu na ten cel. | Test teoretyczny             |
|                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Analiza dowodów i deklaracji |
|                                                                                                                                                                     | Wskaźniki zatrzymania pracowników:<br><br>Definiuje stopę rotacji kadry (procent pracowników opuszczających firmę w określonym okresie).<br>Podaje przykładowe przyczyny odejść pracowników (np. brak możliwości rozwoju, niezadowolenie z warunków pracy).                                                                                                | Test teoretyczny             |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                    | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Metoda walidacji                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Wiedza: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie. | <p>Skuteczność metody oceny potencjału zawodowego:</p> <p>Ocenia trafności i rzetelności stosowanej metody oceny potencjału zawodowego.<br/>Porównuje wyniki oceny z faktycznymi osiągnięciami pracowników w pracy.</p>                                                                                                          | Analiza dowodów i deklaracji                                |
|                                                                                                                                                                       | <p>Zgodność metody z potrzebami firmy:</p> <p>Określa adekwatność metody oceny do specyfiki branży, stanowiska pracy i kultury organizacyjnej firmy.</p>                                                                                                                                                                         | Analiza dowodów i deklaracji                                |
|                                                                                                                                                                       | <p>Dostosowanie metody oceny do różnorodności pracowników:</p> <p>Ocenia elastyczność i możliwości personalizacji metody oceny potencjału zawodowego wobec zróżnicowanych pracowników.<br/>Zapewnienia, że metoda oceny uwzględnia różnice indywidualne i różnorodne talenty w zespole.</p>                                      | Test teoretyczny                                            |
| Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń)                          | <p>Określa zgodność identyfikowanych potrzeb z celami strategicznymi firmy:</p> <p>Ocenia, czy identyfikowane potrzeby dotyczące potencjału pracowników są zgodne z głównymi celami biznesowymi i strategicznymi firmy.<br/>Analizuje, czy potencjał pracowników odpowiada przyszłym wyzwaniom i planom rozwoju organizacji</p>  | <p>Test teoretyczny</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p> |
|                                                                                                                                                                       | <p>Zrozumienie aktualnych i przyszłych trendów rynku pracy:</p> <p>Analizuje trendy branżowe i rynkowe, które wpływają na wymagane kwalifikacje, kompetencje i doświadczenia pracowników.<br/>Określa gotowość firmy do adaptacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy poprzez odpowiedni rozwój potencjału pracowników.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p> |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                                                                 | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Metoda walidacji                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <p>Wiedza: 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.</p> | <p>Efektywność rozwiązywania problemów:</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Test teoretyczny</p>                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Określa, czy różnorodność w zespole przyczynia się do lepszego rozwiązywania problemów i generowania innowacyjnych pomysłów. Monitoruje czy różnorodne perspektywy przynoszą wartość dodaną w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania wyzwań biznesowych.</p> <p>Poprawa jakości decyzji:<br/>         Analizuje czy zróżnicowanie pracowników przyczynia się do podejmowania lepszych, bardziej przemyślanych decyzji.<br/>         Ocenia czy różnorodne punkty widzenia prowadzą do bardziej zrównoważonych i kompleksowych analiz sytuacji.</p> | <p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Test teoretyczny</p> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Zadowolenie i zaangażowanie pracowników:</p> <p>Bada stopnień zadowolenia i zaangażowania pracowników z uwzględnienia różnorodności w miejscu pracy.<br/>         Analizuje wpływ zróżnicowania na atmosferę w zespole i kulturę organizacyjną.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>                         |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                           | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Metoda walidacji                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Umiejętności: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p> | <p>Skuteczność rekrutacji różnorodnych kandydatów:</p> <p>Określa, czy programy rekrutacyjne przyciągają kandydatów o różnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach.</p> <p>Analizuje czy rekrutacja prowadzi do zwiększenia zróżnicowania potencjału pracowników w firmie.</p>                                                | <p>Test teoretyczny</p>                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                                              | <p>Jakość selekcji kandydatów:</p> <p>Określa trafności procesów selekcji w identyfikowaniu kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje i talenty.</p> <p>Definiuje monitorowanie, czy proces selekcji pozwala na skuteczne wyłonienie kandydatów, którzy najlepiej pasują do kultury organizacyjnej i wymagań stanowiska.</p> | <p>Test teoretyczny</p>                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                                              | <p>Wsparcie dla integracji różnorodnych pracowników:</p> <p>Bada stopień integracji pracowników o różnym pochodzeniu, doświadczeniach i talentach w zespole i kulturze organizacyjnej.</p> <p>Analizuje, czy programy onboardingu promują inkluzję i współpracę między pracownikami.</p>                                            | <p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p> |
|                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                 |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                             | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Metoda walidacji                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Umiejętności: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji. | <p>Efektywność narzędzi monitorowania kompetencji:</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Test teoretyczny                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                | <p>Określa skuteczność narzędzi HR w monitorowaniu poziomu kompetencji pracowników.<br/>         Analizuje czy narzędzia pozwalają na kompleksową ocenę kompetencji w różnych obszarach zawodowych.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Analiza dowodów i deklaracji                                                        |
|                                                                                                                                                                                                | <p>Częstotliwość i systematyczność monitorowania:</p> <p>Bada częstotliwość i regularność monitorowania kompetencji pracowników.<br/>         Określa, czy proces monitorowania jest systematyczny i odbywa się z odpowiednią częstotliwością, aby zapewnić aktualność informacji.</p>                                                                                                                                                                                                                                     | Test teoretyczny                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                | <p>Analizuje wyniki monitorowania i oceny kompetencji:</p> <p>Określa wyniki monitorowania w kontekście identyfikowania mocnych i słabych stron pracowników.<br/>         Ocenia czy wyniki są używane do indywidualnego planowania rozwoju pracowników.</p> <p>Skuteczność działań rozwojowych:</p> <p>Ocenia skuteczność działań rozwojowych podejmowanych na podstawie wyników monitorowania kompetencji.<br/>         Analizuje, czy działania rozwojowe prowadzą do rzeczywistej poprawy kompetencji pracowników.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Test teoretyczny</p> |
|                                                                                                                                                                                                | <p>Dostosowanie do zmieniających się potrzeb organizacji:</p> <p>Ocenia elastyczność narzędzi i procesów HR w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb organizacji.<br/>         Analizuje, czy narzędzia i procesy HR są odpowiednio adaptowane do nowych wyzwań i priorytetów biznesowych.</p>                                                                                                                                                                                                                    | Analiza dowodów i deklaracji                                                        |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Metoda walidacji                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <p>Umiejętności:</p> <p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p> | <p>Analiza nowych wyzwań organizacyjnych:</p> <p>Definiuje zdolności narzędzi i rozwiązań HR do identyfikowania nowych wyzwań organizacyjnych.</p> <p>Analizuje i ocenia, czy narzędzia HR pozwalają na skuteczne monitorowanie zmian w otoczeniu biznesowym i ich wpływu na potrzeby kompetencyjne pracowników.</p>             | <p>Test teoretyczny</p>             |
|                                                                                                                                                                                   | <p>Ocena dopasowania kompetencji pracowników do nowych wymagań:</p> <p>Bada i określa stopień, w jakim narzędzia HR umożliwiają identyfikację różnic pomiędzy aktualnymi kompetencjami pracowników a nowymi wymaganiami.</p> <p>Analizuje, czy narzędzia pozwalają na ustalenie obszarów do dalszego rozwoju i doskonalenia.</p> | <p>Analiza dowodów i deklaracji</p> |
|                                                                                                                                                                                   | <p>Zgodność programów z potrzebami pracowników:</p> <p>Analizuje, czy programy rozwoju i ścieżki kariery uwzględniają różnorodność kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>                                                                                                                                          | <p>Test teoretyczny</p>             |
|                                                                                                                                                                                   | <p>Określa, czy programy są dostosowane do indywidualnych celów zawodowych i aspiracji pracowników.</p>                                                                                                                                                                                                                          | <p>Analiza dowodów i deklaracji</p> |
| <p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>                                                                    | <p>Efektywność identyfikacji potencjału pracowników:</p> <p>Definiuje skuteczność narzędzi i procesów identyfikacji potencjału pracowników.</p> <p>Analizuje, czy programy rozwoju uwzględniają różnice indywidualne i zróżnicowane możliwości rozwoju pracowników.</p>                                                          | <p>Test teoretyczny</p>             |
|                                                                                                                                                                                   | <p>Wsparcie dla różnorodnych ścieżek kariery:</p> <p>Bada i określa, czy programy rozwoju uwzględniają różnorodność możliwych ścieżek kariery w ramach organizacji.</p> <p>Analizuje, czy pracownicy mają możliwość wyboru ścieżki rozwoju odpowiadającej ich indywidualnym zainteresowaniom i umiejętnościom.</p>               | <p>Analiza dowodów i deklaracji</p> |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                           | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Metoda walidacji                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Umiejętności: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.). | <p>Analiza różnorodności w zespole:<br/>Określa, czy zespół pracowników odzwierciedla różnorodność pod względem doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego i poglądów.<br/>Bada i analizuje stopień różnorodności w celu zidentyfikowania potencjalnych obszarów siły w zespole.</p> | Test teoretyczny                                            |
|                                                                                                                                                                                                                              | <p>Tworzenie inkluzywnej kultury organizacyjnej:</p> <p>Monitoruje środowiska pracy pod kątem włączania i szanowania różnorodności pracowników.<br/>Analizuje stopień, w jakim pracownicy czują się akceptowani i doceniani bez względu na swoje różnice.</p>                                            | <p>Test teoretyczny</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p> |
|                                                                                                                                                                                                                              | <p>Zarządzanie konfliktami i różnicami:</p> <p>Definiuje sytuacje konfliktowe i różnice w zespole.<br/>Określa skuteczność działań zaradczych w radzeniu sobie z konfliktami i wykorzystywaniu różnic jako źródła siły.</p>                                                                              | Test teoretyczny                                            |
| Kompetencje społeczne: Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).                                                                                   | <p>Dostępność i atrakcyjność oferowanych szkoleń:</p> <p>Bada dostępność różnorodnych szkoleń i programów rozwoju dla pracowników.<br/>Ocenia atrakcyjności oferowanych programów, uwzględniając ich zgodność z potrzebami i oczekiwaniami pracowników.</p>                                              | Test teoretyczny                                            |
|                                                                                                                                                                                                                              | <p>Wsparcie ze strony kierownictwa i menedżerów:</p> <p>Definiuje zaangażowanie kierownictwa i menedżerów w promowanie kultury stałego rozwoju w organizacji.<br/>Analizuje, czy menedżerowie aktywnie wspierają i motywują swoich podwładnych do uczestnictwa w programach reskillingu.</p>             | Analiza dowodów i deklaracji                                |

| Efekty uczenia się                                                                                                                           | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                                                 | Metoda walidacji             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Kompetencje społeczne:<br>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (Learning Agility). | Analiza wartości organizacyjnych:<br>Określa, czy wartości organizacyjne promują otwartość na nowe wyzwania i rozwój osobisty.<br>Bada i określa stopień, w jakim wartości organizacyjne wspierają kulturę Learning Agility.                         | Test teoretyczny             |
|                                                                                                                                              | Komunikacja i współpraca:<br>Analizuje jakość komunikacji w organizacji pod kątem zachęcania do eksploracji nowych pomysłów i wyzwań.<br>Ocenia stopień współpracy między zespołami i działami w dążeniu do osiągnięcia wspólnych celów rozwojowych. | Analiza dowodów i deklaracji |

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

Tak, dokument opisuje uzyskanie kompetencji, które są zawarte w zał. nr 11 Opis kompetencji z obszaru HR tj. opis efektów uczenia się:

- a. Nazwa kompetencji: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników  
– zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy
- b. Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne

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

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została 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 potwierdza rozdzielenie tych procesów, ponieważ jest istotne dla zapewnienia przejrzystości, skuteczności i odpowiedzialności za procesy szkoleniowe i procesy kształcenia uczestnika oraz jego końcową walidację.

## Program

Ogólny cel szkolenia:

- Zapoznanie uczestników z nowymi wyzwaniami rynku pracy.
- Przekazanie umiejętności identyfikowania i wykorzystywania potencjału pracowników.
- Budowanie kultury pracy sprzyjającej adaptacji do zmian i stałemu rozwojowi.

**1. Zrozumienie wpływu zmian na rynek pracy ( prezentacja, walidacja - test teoretyczny)**

- Wykłady na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy (prezentacja)
- Dyskusja temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy. (praca w grupie)
- Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany (praca w grupach)

**2. Metody oceny potencjału zawodowego (praca w grupach, praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)**

- Warsztaty praktyczne na temat różnych metod oceny potencjału pracowników (praca w grupach)
- Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach (praca indywidualna)

**3. Charakteryzowanie potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników (prezentacja, wykład, praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)**

- Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (prezentacja, wykład)
- Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników (praca w grupach)

**4. Kształtowanie kultury wspierającej różnicowanie i rozwój (prezentacja, praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)**

- Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego różnicowania (prezentacja)
- Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój (praca w grupach)

**5. Budowanie programów rekrutacji i onboardingu (praca w grupach, praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)**

- Warsztaty dotyczące projektowania programów rekrutacji i selekcji uwzględniających różnicowany potencjał pracowników (praca w grupach)
- Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych (praca indywidualna)

**6. Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju (praca indywidualna, praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)**

- Przegląd narzędzi i procesów HR służących monitorowaniu i podnoszeniu poziomu rozwoju kompetencji pracowników (praca indywidualna)
- Symulacje wdrożeń narzędzi HR dostosowanych do zmieniających się wyzwań organizacyjnych (praca w grupie)

**7. Tworzenie programów rozwoju i ścieżek kariery (prezentacja, praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)**

- Warsztaty dotyczące projektowania i wdrażania programów rozwoju opartych na różnicowanym potencjale pracowników (praca w grupie)
- Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery (prezentacja, praca w grupie)

**8. Inicjowanie programów wymiany wiedzy (prezentacja, praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)**

- Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami. (prezentacja)
- Ćwiczenia grupowe mające na celu wypracowanie strategii minimalizacji ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń. (praca w grupie)

**9. Promowanie reskillingu i kultury stałego rozwoju (dyskusja, ćwiczenia indywidualne, walidacja - test teoretyczny)**

- Dyskusje na temat znaczenia reskillingu i stałego rozwoju w erze zmian na rynku pracy. (dyskusja)
- Ćwiczenia indywidualne rozwijające umiejętności reskillingu i adaptacji do nowych kompetencji. (ćwiczenia indywidualne)

**10. Kształtowanie wartości i kultury pracy (prezentacja, praca w grupie, walidacja - test teoretyczny )**

- Sesje coachingowe i warsztaty poświęcone promowaniu wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania. (dyskusja)
- Ćwiczenia praktyczne rozwijające umiejętności kształtowania pozytywnego nastawienia i gotowości do nauki. (praca w grupie)

**11. Walidacja - test teoretyczny wiedzy i umiejętności z zakresu tematycznego szkolenia (test wyboru + otwarte zadanie sytuacyjne).**

- czas przeznaczony na wykonanie testu: 30 minut
- próg zaliczenia 50%
- metoda testu: 10 zadań

Format Szkolenia:

- Wykłady i prezentacje ekspertów z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi.
- Warsztaty praktyczne i case studies umożliwiające aplikację wiedzy w realnym środowisku pracy.
- Sesje coachingowe i dyskusje grupowe służące refleksji i wymianie doświadczeń.
- Test wiedzy.

1 godzina dydaktyczna = 45 min. (przerwy nie są wliczane w koszt realizacji usługi)

Warunki organizacyjne dla przeprowadzanej usługi:

- praca indywidualna

- praca w grupach (grupy 4 lub 5 osobowe w zależności od ilości uczestników)
- praca przy użyciu materiałów biurowych (kartki, mazaki, długopisy, flipczart)
- praca przy użyciu narzędzi elektronicznych (komputer)

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 35

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                                                          | Prowadzący        | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <div>1 z 35</div> Wprowadzenie do szkolenia i omówienie celów.                                                                                   | Joanna Wierzińska | 27-08-2025            | 08:00               | 08:30               | 00:30         |
| <div>2 z 35</div> Wykłady na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)                        | Joanna Wierzińska | 27-08-2025            | 08:30               | 12:00               | 03:30         |
| <div>3 z 35</div> Przerwa                                                                                                                        | Joanna Wierzińska | 27-08-2025            | 12:00               | 12:30               | 00:30         |
| <div>4 z 35</div> Dyskusja temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy. (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)                      | Joanna Wierzińska | 27-08-2025            | 12:30               | 14:00               | 01:30         |
| <div>5 z 35</div> Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny) | Joanna Wierzińska | 27-08-2025            | 14:00               | 16:00               | 02:00         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                                                         | Prowadzący        | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 6 z 35 Warsztaty praktyczne na temat różnych metod oceny potencjału pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)                 | Joanna Wierzińska | 28-08-2025            | 08:00               | 12:00               | 04:00         |
| 7 z 35 Przerwa                                                                                                                                  | Joanna Wierzińska | 28-08-2025            | 12:00               | 12:30               | 00:30         |
| 8 z 35 Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny) | Joanna Wierzińska | 28-08-2025            | 12:30               | 16:00               | 03:30         |
| 9 z 35 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)     | Joanna Wierzińska | 29-08-2025            | 08:00               | 10:30               | 02:30         |
| 10 z 35 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (wykład, walidacja - test teoretyczny)         | Joanna Wierzińska | 29-08-2025            | 10:30               | 12:30               | 02:00         |
| 11 z 35 Przerwa                                                                                                                                 | Joanna Wierzińska | 29-08-2025            | 12:30               | 13:00               | 00:30         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                                                                              | Prowadzący        | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <div>12 z 35</div> Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)            | Joanna Wierzińska | 29-08-2025            | 13:00               | 16:00               | 03:00         |
| <div>13 z 35</div> Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)      | Joanna Wierzińska | 01-09-2025            | 08:00               | 10:00               | 02:00         |
| <div>14 z 35</div> Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny) | Joanna Wierzińska | 01-09-2025            | 10:00               | 12:30               | 02:30         |
| <div>15 z 35</div> Przerwa                                                                                                                                           | Joanna Wierzińska | 01-09-2025            | 12:30               | 13:00               | 00:30         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                                                                                                         | Prowadzący         | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <div>16 z 35</div> <b>Warsztaty dotyczące projektowania programów rekrutacji i selekcji uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)</b> | Joanna Wierzbińska | 01-09-2025            | 13:00               | 16:00               | 03:00         |
| <div>17 z 35</div> <b>Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)</b>                                       | Joanna Wierzbińska | 02-09-2025            | 08:00               | 10:30               | 02:30         |
| <div>18 z 35</div> <b>Przegląd narzędzi i procesów HR służących monitorowaniu i podnoszeniu poziomu rozwoju kompetencji pracowników (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)</b>      | Joanna Wierzbińska | 02-09-2025            | 10:30               | 13:00               | 02:30         |
| <div>19 z 35</div> <b>Przerwa</b>                                                                                                                                                               | Joanna Wierzbińska | 02-09-2025            | 13:00               | 13:30               | 00:30         |
| <div>20 z 35</div> <b>Symulacje wdrożeń narzędzi HR dostosowanych do zmieniających się wyzwań organizacyjnych (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)</b>                                | Joanna Wierzbińska | 02-09-2025            | 13:30               | 15:00               | 01:30         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                                                                                        | Prowadzący        | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>21 z 35</b> Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju (prezentacja, metoda walidacji: test teoretyczny)                                                                      | Joanna Wierzińska | 02-09-2025            | 15:00               | 16:00               | 01:00         |
| <b>22 z 35</b> Warsztaty dotyczące projektowania i wdrażania programów rozwoju opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny) | Joanna Wierzińska | 03-09-2025            | 08:00               | 10:30               | 02:30         |
| <b>23 z 35</b> Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)                               | Joanna Wierzińska | 03-09-2025            | 10:30               | 13:00               | 02:30         |
| <b>24 z 35</b> Przerwa                                                                                                                                                         | Joanna Wierzińska | 03-09-2025            | 13:00               | 13:30               | 00:30         |
| <b>25 z 35</b> Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami. (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)                        | Joanna Wierzińska | 03-09-2025            | 13:30               | 16:00               | 02:30         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                                                                                                   | Prowadzący        | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <div>26 z 35</div> <b>Ćwiczenia grupowe mające na celu wypracowanie strategii minimalizacji ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń. (metoda walidacji: wywiad ustrukturyzowany)</b>           | Joanna Wierzińska | 04-09-2025            | 08:00               | 10:00               | 02:00         |
| <div>27 z 35</div> <b>Dyskusje na temat znaczenia reskillingu i stałego rozwoju w erze zmian na rynku pracy. (dyskusja, walidacja - test teoretyczny)</b>                                 | Joanna Wierzińska | 04-09-2025            | 10:00               | 12:00               | 02:00         |
| <div>28 z 35</div> <b>Przerwa</b>                                                                                                                                                         | Joanna Wierzińska | 04-09-2025            | 12:00               | 12:30               | 00:30         |
| <div>29 z 35</div> <b>Ćwiczenia indywidualne rozwijające umiejętności reskillingu i adaptacji do nowych kompetencji. (ćwiczenia indywidualne, walidacja - test teoretyczny)</b>           | Joanna Wierzińska | 04-09-2025            | 12:30               | 14:30               | 02:00         |
| <div>30 z 35</div> <b>Sesje coachingowe i warsztaty poświęcone promowaniu wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania. (dyskusja, walidacja - test teoretyczny)</b> | Joanna Wierzińska | 04-09-2025            | 14:30               | 16:00               | 01:30         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                                                                                                          | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 31 z 35 Ćwiczenia praktyczne rozwijające umiejętności kształtowania pozytywnego nastawienia i gotowości do nauki. (praca w grupie, analiza dowodów i deklaracji) | -          | 05-09-2025            | 08:00               | 10:00               | 02:00         |
| 32 z 35 Przerwa                                                                                                                                                  | -          | 05-09-2025            | 10:00               | 10:15               | 00:15         |
| 33 z 35 Walidacja wiedzy i umiejętności uczestników - test                                                                                                       | -          | 05-09-2025            | 10:15               | 11:00               | 00:45         |
| 34 z 35 Post Test                                                                                                                                                | -          | 05-09-2025            | 11:00               | 11:15               | 00:15         |
| 35 z 35 Podsumowanie szkolenia - dyskusja                                                                                                                        | -          | 05-09-2025            | 11:15               | 11:30               | 00:15         |

## Cennik

### Cennik

| Rodzaj ceny                               | Cena          |
|-------------------------------------------|---------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 12 546,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 10 200,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 167,28 PLN    |
| Koszt osobogodziny netto                  | 136,00 PLN    |

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## Joanna Wierzińska

Jestem trenerem o szerokim zakresie kompetencji zawodowych, który łączy solidne podstawy teoretyczne z bogatym doświadczeniem praktycznym. Moje doświadczenie zawodowe obejmuje ponad 25 lat pracy na różnych stanowiskach w obszarze biznesu i HR. Praca w tych obszarach umożliwiła mi zdobycie umiejętności zarządzania ludźmi, rozwiązywania konfliktów, budowania efektywnych zespołów oraz optymalizacji procesów. Praca w obszarze HR pozwoliła na bezpośrednią współpracę z pracownikami na różnych szczeblach organizacji, co przekłada się na skuteczną pomoc w rozwoju ich umiejętności.

Posiadam ukończone studia wyższe z zakresu zarządzania, podyplomowe z rachunkowości oraz dodatkowo ukończoną szkołę coachów oraz studia MBA.

Dzięki swojemu doświadczeniu w różnych dziedzinach biznesu oraz wsparcia, potrafię łączyć teorię z praktyką, oferując uczestnikom szkoleń narzędzia, które mogą od razu zastosować w swojej pracy. Tworzę angażujące sesje, które odpowiadają na konkretne potrzeby i wyzwania uczestników.

Moje wykształcenie z zakresu coachingu oraz doświadczenie w pracy z ludźmi umożliwiają mi skuteczne prowadzenie sesji coachingowych. Pracuję z grupami, potrafię słuchać i dostosowywać swoje podejście do zróżnicowanych potrzeb uczestników. Prowadzę uczestników przez procesy decyzyjne i pomagam im w znalezieniu rozwiązań trudnych sytuacji zawodowych.

Doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1. Ankiety
2. Pre i Post testy
3. Prezentacja

### Warunki uczestnictwa

Uczestnik po zakończeniu usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat. Warunkiem uzyskania zaświadczenia/certyfikatu jest: uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć. Każdego dnia będzie prowadzona lista obecności.

## Adres

ul. Garbarska 72/84/32

26-600 Radom

woj. mazowieckie

ul. Garbarska 72/84/32, 26-600 Radom

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

# Kontakt



**Dawid Ogrodnik**

**E-mail** [dawid.ogrodnik@junglejungle.pl](mailto:dawid.ogrodnik@junglejungle.pl)

**Telefon** (+48) 517 365 191