



BLUE RAVEN
GROUP SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ
★★★★★ 4,8 / 5
4 721 ocen

Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy.

Numer usługi 2025/06/10/18661/2806975

2 912,00 PLN brutto
2 912,00 PLN netto
182,00 PLN brutto/h
182,00 PLN netto/h

📍 Gdańsk / stacjonarna
🏠 Usługa szkoleniowa
🕒 16 h
📅 13.08.2025 do 14.08.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy, zespoły HR oraz menadżerowie/kandydaci na menadżerów biorący udział w projekcie Akademia HR. Usługa jest skierowana do osób u których lukę w danej kompetencji wykazały przeprowadzone w ramach projektu Akademia Menadżera HR testy kompetencyjne, zgodnie z obszarami wykazanymi za pomocą autodiagnozy.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	12-08-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje do samodzielnego i efektywnego pozyskiwania (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (reskilling). Kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (zob. kultura 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.	Wymienia uwarunkowania rynku pracy, jego trendy oraz zmiany i wie jak je wykorzystać do pozyskania i utrzymania pracowników o wysokim potencjale wewnątrz przedsiębiorstwa	Test teoretyczny
	Rozpoznaje ludzi o odpowiednim potencjale pracy i sprawnie z nimi współpracuje	Test teoretyczny
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie	Określa potencjał drzemący w danym pracowniku jego zaangażowanie w życie firmy i odpowiednio ukierunkować go na działania mające na celu niesienie korzyści w zakresie działań przedsiębiorstwa	Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów)	Ukierunkowuje danego pracownika na właściwą ścieżkę działania	Test teoretyczny
	Określa zarówno obecne jak i przyszłe potrzeby przedsiębiorstwa w zakresie zasobów ludzkich, ich umiejętności, doświadczenia, kwalifikacji oraz talentów	Test teoretyczny
	Ukierunkowuje pracowników na odpowiednią ścieżkę kariery zawodowej	Test teoretyczny
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	Dostrzega potencjalne korzyści ze zróżnicowania potencjału pracowniczego w przedsiębiorstwie i potrafi je przekuć na konkretne korzyści	Test teoretyczny
	Wykorzystuje różnice wieku, doświadczenia, poglądów, talentów oraz pochodzenia technicznego z korzyścią dla firmy	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników	Opracowuje plan rekrutacji i selekcji i wdrażanie nowych pracowników przedsiębiorstwa (onboarding) z uwzględnieniem zróżnicowanego potencjału w zakresie talentów i doświadczenia	Test teoretyczny
	Przeprowadza rozmowy rekrutacyjne i jest odpowiedzialny za wdrażanie pracownika podczas okresu próbnego	Test teoretyczny
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji	Wdrażanie okresowych kursów, szkoleń i testów z wykorzystaniem narzędzi i procesów HR do stałego podnoszenia poziomu kompetencji pracowników i monitorowania tego wzrostu	Test teoretyczny
	Podnoszenie kompetencji powinno być oparte o ciągle zmieniające się wyzwania organizacji i jej strategii	Test teoretyczny
Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych	Organizuje szkolenia zapewniające okazję do pogłębienia wiedzy i zdobycia praktycznych umiejętności z zakresu zarządzania potencjałem pracowników w dziale HR, na których uczestnicy będą mieli możliwość zgłębienia kompleksowej perspektywy zmian na rynku pracy oraz ich wpływu na procesy rekrutacji i utrzymania odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Dzięki temu będą mogli skuteczniej reagować na wyzwania, jakie niesie ze sobą zmieniające się środowisko biznesowe	Test teoretyczny
		Test teoretyczny
		Test teoretyczny
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników	Wdraża szkolenie i przygotowanie do pracy na danym stanowisku zgodnie ze zróżnicowaniem potencjału pracownika ze szczególnym uwzględnieniem różnic wiekowych, kulturowych, religijnych i rasowych	Test teoretyczny
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.)	Wykorzystuje w pozytywny sposób poziom zróżnicowania pracowników	Test teoretyczny
	Dobiera odpowiednie zespoły o zróżnicowanych poglądach, wieku, doświadczeniu i pochodzeniu etnicznym aby wzajemnie się uzupełniały i wspierały w zróżnicowanych obszarach działań	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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)	Wymienia doświadczenia w zakresie wypełnianych obowiązków	Test teoretyczny
	Przekazuje wiedzę, której istoty nie da się jednoznacznie zakwalifikować	Test teoretyczny
Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling)	Jest przykładem dla zespołu, który zbudował	Test teoretyczny
	Jest inspiracją dla zespołu przez co tworzona jest w pracy dobra atmosfera co wpływa na chęć rozwoju i działań mających na celu budowanie i doskonalenie pracowników	Test teoretyczny
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility)	Podjmuje działania, które nie prowadzą do "stagnacji" a do pozytywnych zmian i szukania coraz to nowych ścieżek rozwoju	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

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

TAK

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

TAK

Program

- 1. Test wiedzy przed szkoleniem
- 2. Rozpoczęcie szkolenia, ćwiczenie uruchamiające proces grupowy, zasady obowiązujące w czasie szkolenia, cele indywidualne uczestników szkolenia, prezentacja agendy szkolenia
- 3. Zmiany na rynku pracy w kontekście utrzymania w przedsiębiorstwie pracowników o wysokim potencjale
- 4. Metody weryfikacji potencjału pracowniczego, rozpoznanie pracowników o odpowiednim potencjale
- 5. Aktualne oraz przyszłe potrzeby przedsiębiorstwa związane z potencjałem pracowników
- 6. Potencjalne szanse i możliwości wynikające ze zróżnicowanego: doświadczenia, kwalifikacji, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów w zespole
- 7. Wdrażanie programu rekrutacyjnego pozwalającego pozyskać zróżnicowane doświadczenie zarówno pod względem doświadczenia, kompetencji jak i talentów

DZIEŃ 2

- 1. Sposoby i narzędzia na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników oraz stały monitoring podnoszenia tych kompetencji zgodne z zmieniającymi się wyzwaniami organizacji
- 2. Rozwiązania mające na celu dostosowanie kompetencji pracowników do obecnych celów organizacji
- 3. Wprowadzanie rozwiązań mających na celu rozwój i dostosowanie ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.
- 4. Wykorzystanie potencjału wynikającego ze zróżnicowania w miejscu pracy
- 5. Wdrażanie działań mających na celu wymianę kwalifikacje i doświadczeń pomiędzy poszczególnymi pracownikami organizacji.
- 6. Podejmowanie działań mających na celu utrzymanie pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa
- 7. Podsumowanie szkolenia, udzielenie feedbacku każdego z Uczestników i trenera prowadzącego
- 8. Test wiedzy po szkoleniu

Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych, przerwy wliczają się do czasu trwania szkolenia

Usługa jest skierowana do osób u których lukę w danej kompetencji wykazały przeprowadzone w ramach projektu Akademia Menadżera HR testy kompetencyjne, zgodnie z obszarami wykazanymi za pomocą autodiagnozy.

Szkolenie ma charakter interaktywny, co oznacza że każdy Uczestnik bierze aktywnie udział w dyskusjach i wykonuje samodzielnie ćwiczenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 Szkolenie	Adrianna Polczyńska	13-08-2025	08:00	16:00	08:00
2 z 2 Szkolenie	Adrianna Polczyńska	14-08-2025	08:00	16:00	08:00

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	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Adrianna Połczyńska

Doświadczony menedżer, dyrektor HR, trener, konsultant. Od 2017 roku jako coach ICF wspiera w rozwoju indywidualnym i grupowym z wykorzystaniem metod coachingowych. Stosuje narzędzia umożliwiające wyjście poza schematy myślenia i działania w życiu zawodowym, rozwija kompetencje przywódcze, współpracuje z klientem w wypracowaniu skutecznej drogi przejścia przez zmianę i uzyskania trwałego rozwoju. Odpowiedzialność, zaangażowanie, ale i autentyczność, empatia i swoboda, to wartości jakimi się kieruje w pracy z klientem. Potrzebę swobody łączy z okazywaniem partnerskiego, głębokiego szacunku. W swojej pracy wykorzystuje metody coachingu behawioralno – poznawczego, działania nastawionego na rozwiązania. Znajomość różnych metod i narzędzi pozwala mi elastycznie dopasowywać się do sytuacji, sprawnie podążać za klientem i stymulować do zmiany. Poza tym posiada przeszło 20 letnie doświadczenie w pracy z ludźmi. Jako trener biznesu zrealizowała ponad 4000 godzin szkoleniowych. W ciągu 2 ostatnich lat (24 miesiące od daty rozpoczęcia usługi szkoleniowej) wykonał co najmniej 120h szkoleniowych z wymienionego zakresu tematycznego.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

W ramach usługi uczestnik otrzyma:

- Skrypt i materiały ćwiczeniowe w wersji papierowej
- Prezentacja multimedialna używana podczas szkolenia w wersji elektronicznej
- Certyfikat udziału w szkoleniu
- Wsparcie we wdrożeniu po szkoleniu

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie się i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych oraz zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem Bazy

Informacje dodatkowe

Uczestnik po zakończeniu usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie. Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć.

W każdym dniu szkolenia będzie prowadzona lista obecności. Podpisana lista jest warunkiem rozliczenia usługi.

Informujemy, że w trakcie szkolenia możliwa jest wizytacja z udziałem PARP, Operatora lub innej jednostki wyznaczonej w celu sprawdzenia poprawności realizacji usługi.

Usługa szkoleniowa może być dostosowana do potrzeb osób z różnym typem niepełnosprawności w przypadku takiej potrzeby prosimy o kontakt najpóźniej 5 dni przed rozpoczęciem szkolenia.

Usługa jest zwolniona z podatku VAT na podstawie § 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 (tekst jednolity Dz.U. z 2020 r., poz. 1983) - usługa dofinansowana na poziomie 70% i więcej oraz podnosząca kwalifikacje zawodowe.

Adres

ul. Budowlanych 33c
80-298 Gdańsk
woj. pomorskie

Sala szkoleniowa w siedzibie firmy.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Bożena Bankiewicz

E-mail kontakt@blueravengroup.pl

Telefon (+48) 695 330 500