



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

Numer usługi 2025/06/10/184826/2807148

12 546,00 PLN brutto
12 546,00 PLN netto
167,28 PLN brutto/h
167,28 PLN netto/h

INVESTIX SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 5,0 / 5

79 ocen

📍 Ostrowiec Świętokrzyski / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 75 h

📅 16.10.2025 do 27.10.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	15
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	75
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

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
	Wskaźniki rekrutacyjne: Wymienia trzy przykładowe stopnie zaspokajania potrzeb kadrowych firmy. Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych firmy (np. liczba obsadzonych stanowisk w stosunku do liczby ogłoszeń).	Test teoretyczny
Wiedza: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Analizuje Tempo rekrutacji (czas potrzebny na obsadzenie wakatów). Analizuje Koszty rekrutacji w porównaniu do budżetu na ten cel.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskaźniki zatrzymania pracowników: Definiuje stopę rotacji kadry (procent pracowników opuszczających firmę w określonym okresie). Podaje przykładowe przyczyny odejść pracowników (np. brak możliwości rozwoju, niezadowolenie z warunków pracy)	Test teoretyczny
	Skuteczność metody oceny potencjału zawodowego: Ocenia trafności i rzetelności stosowanej metody oceny potencjału zawodowego. Porównuje wyniki oceny z faktycznymi osiągnięciami pracowników w pracy.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Zgodność metody z potrzebami firmy: Określa adekwatność metody oceny do specyfiki branży, stanowiska pracy i kultury organizacyjnej firmy	Analiza dowodów i deklaracji
	Dostosowanie metody oceny do różnorodności pracowników: Ocenia elastyczność i możliwości personalizacji metody oceny potencjału zawodowego wobec zróżnicowanych pracowników. Zapewnienia, że metoda oceny uwzględnia różnice indywidualne i różnorodne talenty w zespole.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń)	Określa zgodność identyfikowanych potrzeb z celami strategicznymi firmy:	Test teoretyczny
	Ocenia, czy identyfikowane potrzeby dotyczące potencjału pracowników są zgodne z głównymi celami biznesowymi i strategicznymi firmy. Analizuje, czy potencjał pracowników odpowiada przyszłym wyzwaniom i planom rozwoju organizacji	Analiza dowodów i deklaracji
	Zrozumienie aktualnych i przyszłych trendów rynku pracy:	Test teoretyczny
	Analizuje trendy branżowe i rynkowe, które wpływają na wymagane kwalifikacje, kompetencje i doświadczenia pracowników. Określa gotowość firmy do adaptacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy poprzez odpowiedni rozwój potencjału pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
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.	Efektywność rozwiązywania problemów:	Test teoretyczny
	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. Poprawa jakości decyzji: Analizuje czy zróżnicowanie pracowników przyczynia się do podejmowania lepszych, bardziej przemyślanych decyzji. Ocenia czy różnorodne punkty widzenia prowadzą do bardziej zrównoważonych i kompleksowych analiz sytuacji.	Analiza dowodów i deklaracji Test teoretyczny
	Zadowolenie i zaangażowanie pracowników: Bada stopień zadowolenia i zaangażowania pracowników z uwzględnienia różnorodności w miejscu pracy. Analizuje wpływ zróżnicowania na atmosferę w zespole i kulturę organizacyjną.	Analiza dowodów i deklaracji

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

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

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

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (Learning Agility).	Analiza wartości organizacyjnych: Określa, czy wartości organizacyjne promują otwartość na nowe wyzwania i rozwój osobisty. Bada i określa stopień, w jakim wartości organizacyjne wspierają kulturę Learning Agility.	Test teoretyczny
	Komunikacja i współpraca: Analizuje jakość komunikacji w organizacji pod kątem zachęcania do eksploracji nowych pomysłów i wyzwań. Ocena 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

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

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 zróżnicowanie i rozwój (prezentacja, praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)

- Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (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 zróżnicowany 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 zróżnicowanym 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, flipchart)
- praca przy użyciu narzędzi elektronicznych (komputer)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 35

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 35 Wprowadzenie do szkolenia i omówienie celów.	Mariusz Maniak	16-10-2025	08:00	08:30	00:30
2 z 35 Wykłady na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	16-10-2025	08:30	12:00	03:30
3 z 35 Przerwa	Mariusz Maniak	16-10-2025	12:00	12:30	00:30
4 z 35 Dyskusja temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy. (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	16-10-2025	12:30	14:00	01:30
5 z 35 Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	16-10-2025	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)	Mariusz Maniak	17-10-2025	08:00	12:00	04:00
7 z 35 Przerwa	Mariusz Maniak	17-10-2025	12:00	12:30	00:30
8 z 35 Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	17-10-2025	12:30	16:00	03:30
9 z 35 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	20-10-2025	08:00	10:30	02:30
10 z 35 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (wykład, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	20-10-2025	10:30	12:30	02:00
11 z 35 Przerwa	Mariusz Maniak	20-10-2025	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 35 Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	20-10-2025	13:00	16:00	03:00
13 z 35 Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	21-10-2025	08:00	10:00	02:00
14 z 35 Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	21-10-2025	10:00	12:30	02:30
15 z 35 Przerwa	Mariusz Maniak	21-10-2025	12:30	13:00	00:30
16 z 35 Warsztaty dotyczące projektowania programów rekrutacji i selekcji uwzględniających różnicowanie potencjałów pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	21-10-2025	13:00	16:00	03:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 35 Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	22-10-2025	08:00	10:30	02:30
18 z 35 Przegląd narzędzi i procesów HR służących monitorowaniu i podnoszeniu poziomu rozwoju kompetencji pracowników (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	22-10-2025	10:30	13:00	02:30
19 z 35 Przerwa	Mariusz Maniak	22-10-2025	13:00	13:30	00:30
20 z 35 Symulacje wdrożeń narzędzi HR dostosowanych do zmieniających się wyzwań organizacyjnych (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	22-10-2025	13:30	15:00	01:30
21 z 35 Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju (prezentacja, metoda walidacji: test teoretyczny)	Mariusz Maniak	22-10-2025	15:00	16:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
22 z 35 Warsztaty dotyczące projektowania i wdrażania programów rozwoju opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	23-10-2025	08:00	10:30	02:30
23 z 35 Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	23-10-2025	10:30	13:00	02:30
24 z 35 Przerwa	Mariusz Maniak	23-10-2025	13:00	13:30	00:30
25 z 35 Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami. (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	23-10-2025	13:30	16:00	02:30
26 z 35 Ćwiczenia grupowe mające na celu wypracowanie strategii minimalizacji ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń. (metoda walidacji: wywiad ustrukturyzowany)	Mariusz Maniak	24-10-2025	08:00	10:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
27 z 35 Dyskusje na temat znaczenia reskillingu i stałego rozwoju w erze zmian na rynku pracy. (dyskusja, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	24-10-2025	10:00	12:00	02:00
28 z 35 Przerwa	Mariusz Maniak	24-10-2025	12:00	12:30	00:30
29 z 35 Ćwiczenia indywidualne rozwijające umiejętności reskillingu i adaptacji do nowych kompetencji. (ćwiczenia indywidualne, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	24-10-2025	12:30	14:30	02:00
30 z 35 Sesje coachingowe i warsztaty poświęcone promowaniu wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania. (dyskusja, walidacja - test teoretyczny)	Mariusz Maniak	24-10-2025	14:30	16:00	01:30
31 z 35 Ćwiczenia praktyczne rozwijające umiejętności kształtowania pozytywnego nastawienia i gotowości do nauki. (praca w grupie, analiza dowodów i deklaracji)	-	27-10-2025	08:00	10:00	02:00
32 z 35 Przerwa	-	27-10-2025	10:00	10:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
33 z 35 Walidacja wiedzy i umiejętności uczestników - test	-	27-10-2025	10:15	11:00	00:45
34 z 35 Post Test	-	27-10-2025	11:00	11:15	00:15
35 z 35 Podsumowanie szkolenia - dyskusja	-	27-10-2025	11:15	11:30	00:15

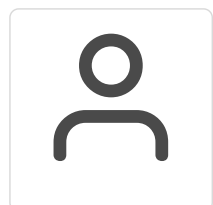
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	12 546,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	12 546,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	167,28 PLN
Koszt osobogodziny netto	167,28 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Mariusz Maniak

Posiadam szerokie doświadczenie w nauczaniu i pracy z ludźmi, które skutecznie wykorzystuję w rozwijaniu kompetencji innych. Obecnie pracuję jako nauczyciel w Szkole Podstawowej im. Tadeusza Kościuszki w Szadku oraz w Liceum Ogólnokształcącym im. Marii Konopnickiej w Poddębicach. Wcześniej zdobywałem doświadczenie w Szkole Podstawowej w Leźnicy Małej, Dalikowie oraz Bełdowie. W swojej pracy stawiam na angażujące metody nauczania, skuteczną komunikację i motywowanie uczestników do aktywnego rozwoju. Regularnie uczestniczę w Radach Pedagogicznych oraz współpracuję z rodzicami, co pozwala mi skutecznie identyfikować potrzeby i dostosowywać metody nauczania do różnych grup odbiorców.

Dodatkowo, od 2024 roku pełnię funkcję ławnika w Sądzie Rejonowym w Łasku, gdzie doskonale umiejętności analizy, podejmowania decyzji oraz pracy w zespole. Moja rola wymaga obiektywnego

podejścia, skutecznej komunikacji i umiejętności oceny argumentów – kluczowych kompetencji w pracy trenera. Dzięki doświadczeniu w edukacji i sądownictwie łączę wiedzę merytoryczną z praktyką, co pozwala mi skutecznie prowadzić szkolenia, angażować uczestników i wspierać ich w rozwoju. Przeprowadzone szkolenia w zakresie: zarządzanie przedsiębiorstwem (m. in. HR, komunikacja, sprzedaż, marketing), strategia i rozwój MŚP, Zielona Transformacja (GOZ), cyfryzacja przedsiębiorstw, szkolenia.

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

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

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. Centralnego Okręgu Przemysłowego 4
27-400 Ostrowiec Świętokrzyski
woj. świętokrzyskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Natalia Czarnecka

E-mail investixspzoo@gmail.com

Telefon (+48) 666 547 771