



Kompetea Sp. z o.o.

★★★★☆ 4,4 / 5

21 ocen

Ścieżki karier i awansów oraz programy zarządzania talentami i sukcesji stanowiskowej - szkolenie

Numer usługi 2025/08/04/6333/2921769

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 21 h

📅 18.08.2025 do 20.08.2025

2 850,00 PLN brutto

2 850,00 PLN netto

135,71 PLN brutto/h

135,71 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR, Małopolski Pociąg do kariery, Kierunek - Rozwój
Grupa docelowa usługi	Szkolenie stworzone z myślą o profesjonalistach HR, którzy pragną doskonalić procesy zarządzania rozwojem kierowanym w swoich organizacjach, w tym: • Menedżerowie i pracownicy działów personalnych, stojący przed wyzwaniem opracowania strategii lub polityki personalnej, ścieżek karier, ścieżek awansów, programów rozwoju menedżerów, sukcesorów, ekspertów i talentów. • HR Business Partnerzy opracowujący lub realizujący ścieżki karier, ścieżki awansów, programy rozwoju różnych grup pracowników oraz wspierający menedżerów w tym zakresie. • Menedżerowie i pracownicy działów personalnych, zainteresowani tematyką ścieżek karier, ścieżek awansów oraz zarządzanie talentami i programami sukcesji lub chcący rozwijać się w tym kierunku. • Konsultanci, doradcy i trenerzy, specjalizujący się w tematyce tzw. „miękkiego” HR, czy systemu wynagrodzeń. • Rekruterzy, szukający nowej drogi zawodowej w „miękkim HR”.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	15
Data zakończenia rekrutacji	15-08-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	21

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje do opracowania spersonalizowanych strategii zarządzania procesami celowanego rozwoju w tym zarządzanie talentami, politykę sukcesji, ścieżki karier i awansów uwzględniające specyfikę organizacji, cele biznesowe oraz potrzeby pracowników.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje i analizuje współczesne wyzwania i trendy w zarządzaniu karierą pracowników	Poprawnie wskazuje co najmniej trzy aktualne wyzwania i trendy na podstawie studium przypadku lub pytania testowego jednokrotnego wyboru	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Rozróżnia modele zarządzania karierą z perspektywy organizacji i pracownika	Dobiera prawidłowy model zarządzania karierą do opisu sytuacji organizacyjnej w teście jednokrotnego wyboru	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Charakteryzuje instrumenty wspierające rozwój zawodowy w organizacji	Wskazuje właściwe narzędzia rozwoju do podanej sytuacji organizacyjnej w pytaniu testowym z wyborem	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Rozpoznaje elementy skutecznych programów rozwoju pracowników (ŚK, ŚA, PZT, PSS)	Poprawnie wskazuje główne komponenty programów na podstawie opisu przypadku w pytaniu testowym	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Zna etapy i elementy procesu rozmowy rozwojowej oraz potrafi je uporządkować	Poprawnie układa elementy rozmowy rozwojowej w kolejności zgodnej z modelem zaprezentowanym podczas szkolenia	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wskazuje zasady tworzenia polityki awansów i planowania sukcesji	Poprawnie wybiera kluczowe zasady i elementy skutecznej polityki awansów/sukcesji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Potrafi przyporządkować narzędzia analizy kompetencji do odpowiednich etapów programów HR	Poprawnie łączy narzędzie z odpowiednim zastosowaniem w pytaniu dopasowującym	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Ocenia skuteczność programów rozwoju w organizacji na podstawie kluczowych wskaźników	Dopiera prawidłowy zestaw wskaźników efektywności dla opisanego programu rozwoju	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Zna dobre praktyki rynkowe w zakresie rozwoju karier pracowników	Rozpoznaje poprawne wdrożenia programów rozwoju na podstawie opisu organizacyjnego	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

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. WPROWADZENIE – UWARUNKOWANIA WSPÓŁCZESNEGO ZZL

1. Zarządzanie karierą w organizacji – perspektywa wyzwań XXI wieku
2. Determinanty kariery zawodowej
3. Istotne elementy w rozwoju własnej kariery zawodowej
4. Trendy zarządzania rozwojem pracowników z perspektywy zarządzania karierą

2. ZARZĄDZANIE KARIERĄ Z PERSPEKTYWY ORGANIZACJI I PRACOWNIKA JAKO KLUCZOWY ELEMENT SKUTECZNEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO

Organizacja – strategie i modele implementowane jako składnik oferty rozwojowej dla pracowników

1. Podział strategii personalnych stosowanych w zarządzaniu kapitałem pracowniczym
2. Najczęściej stosowane modele strategicznego zarządzania personelem w organizacjach
 - Model tradycyjny
 - Model przejściowy (covid/post-covid)
 - Rozwiązania przyszłości (alokacja przyszłych pokoleń)

Pracownik – determinanty wyborów pracowniczych wpływające na ofertę rozwojową pracodawców

1. Etapy życia zawodowego pracowników
2. Modele karier pracowników realizowanych w organizacjach w czasach post covid
3. Działania podejmowane przez pracowników, w celu rozwoju kariery zawodowej
4. Preferencje wartości ostatecznych identyfikowanych w zarządzaniu karierą vs. Model kotwic Scheina
5. Generacje pokoleniowe na polskim rynku pracy i charakterystyka funkcjonowania zawodowego

6. Kluczowe pytania i wyzwania działów HR w stworzeniu i implementacji efektywnych rozwiązań łączących komplementarne potrzeby interesariuszy rynku pracy?

3. POLITYKA SZKOLEŃ I ROZWOJU – ROZWIĄZANIA SYSTEMOWE WSPIERAJĄCE PROCES ROZWOJU CELOWANEGO

1. Istota zarządzania rozwojem i jej roli w długoterminowym rozwoju firmy
 - Efektywne zarządzanie rozwojem pracowników w organizacjach
 - Rodzaje interwencji rozwojowych
 - Proces uczenia się dorosłych i elementy kształcenia -- mechanizmy ważne z punktu widzenia ukierunkowanego rozwoju personelu
2. Instrumenty wspierające efektywne zarządzanie kapitałem ludzkim
3. Rozwiązania systemowe stosowane w organizacjach – omówienie użyteczności i właściwego doboru adekwatnego rozwiązania dedykowanego konkretnej organizacji:
 - **IPRZ – Indywidualne plany rozwoju zawodowego**
 - **ŚK – Ścieżki Karier**
 - **ŚA – Ścieżki Awansów**
 - **PZT – Programy zarządzania talentami**
 - **PSS- Programy zarządzania sukcesją**

Obszary planowania kariery pracowników – ocena możliwości zastosowania konkretnego rozwiązania do zastosowania w praktyce zawodowej

1. Tworzenie spersonalizowanych planów rozwojowych (dla programów ŚK, ŚA, PZT, PSS – architektura postępowania w implementacji celowanych programów rozwojowych – ćwiczenia) Analiza umiejętności i kompetencji
 - Tworzenie planów, ścieżek, uzupełnianie kwestionariuszy rozwojowych (rozwój kierowany/rozwój samokształceniowy)
 - Wsparcie organizacyjne (kierowane i doradcze w zakresie rozwoju) – doradztwo, mentoring, coaching, tutoring, szkolenia WUP
 - Rola technologii w rozwijaniu kariery organizacyjnej – e-learning, platformy wsparcia, webinary, intranet, grywalizacja (wsparcie kierunkowego rozwoju samokształceniowego)
 - Ewaluacja planów rozwojowych
 - Wykorzystanie rozwoju kierowanego w poszczególnych procesach ZKP oraz pracy bieżącej/ realizacji projektów i zadań stanowiskowych
 - Kontynuacja rozwoju kierowanego

Indywidualne Rozmowy Rozwojowe (IRR)

- Definicja i znaczenie IRR wykorzystywanych w kontekście programów kierunkowanych
 - Techniki prowadzenia skutecznych rozmów rozwojowych – warsztat dopracowania adekwatnej architektury rozmowy rozwojowej zawierającej elementy (wariant podstawowych i fakultatywnych pytań i aspektów około logistycznych):
 - *Plan i harmonogram IRR*
 - *Ocena postępów (wariant efekty vs. zaangażowanie)*
 - *Identyfikacja celów rozwojowych i ich priorytetyzacja*
 - *Określenie całości działań rozwojowych (w różnych okresach)*
 - *Monitorowanie postępów i ewaluacja (częstkowa/końcowa/*śródkresowe plany naprawcze)*
 - *Informacja zwrotna i wsparcie*
 - Ustalanie celów krótko- i długoterminowych oraz kontraktowania ustaleń rozmów
 - Model rozmowy rozwojowej dla programów celowanych ŚK, ŚA, PSS, PZT – symulacje rozmów wielowariantowych
1. Budowanie efektywnego systemu awansowo-karierowego w organizacjach (elementy wspólne dla wszystkich programów) – omówienie adekwatności wdrożenia poszczególnych elementów systemu metodą drzewa decyzyjnego (użyteczności uczestników w kontekście potencjału i ograniczeń organizacji macierzystych):
 - Zakres zadań i odpowiedzialność zespołu HR – rekomendacje aktywności dla członków zespołów
 - Wymagania kwalifikacyjno – kompetencyjne względem HR – zespołu wdrażającego / koordynatora procesu
 - Znaczenie bieżącego wsparcia, monitoringu i oceny prowadzonych działań (z podziałem na interesariuszy) – rekomendacje odnośnie kluczowych wskaźników efektywności skutecznego wdrożenia
 - Implementacja programów poprzez odpowiednią politykę komunikacji programu (przykłady rozwiązań aktywnych i pasywnych)
 - Budowanie kultury zarządzania personelem objętym programami (w modelu inkluzywnym / ekskluzywnym) – rekomendacje działań
 - Zarządzanie zadowoleniem pozostałych pracowników (inicjatywy wokół programy, edycyjność, rozwiązania włączające, system korzyści partycypacyjnych)
 - Bariery procesów, sposoby eliminacji i zarządzanie relacjami z interesariuszami

1. Kluczowe rozwiązania Polityki szkoleń i rozwoju wykorzystywane w realizacji programów celowanego rozwoju – omówienie rozwiązań stosowanych w praktyce organizacyjnej wraz z propozycją mikroaudytu stosowanych rozwiązań w organizacjach

- Zasada 70/20/10 (Ericson)
- Cykl nauki i preferencje indywidualne co to typów nauki (Kolb)
- 10 etapowy proces rozwoju (Rae)
- Model efektywnego procesu szkoleniowego
- Model Interesariuszy – Kwintet rozwojowy
- Model oceny efektywności szkoleń (Kirkpatrick 2.0)

4. NARZĘDZIOWNIA I WARSZTATY

ŚA – Ścieżki Awansów

- Polityka awansów w organizacji jako kluczowy element zarządzania zasobami ludzkimi, który wpływa na motywację, zaangażowanie i rozwój pracowników
- Potrzeby organizacji w zakresie awansowania (plan zatrudnienia, etatyzacja, określenie kluczowych „decyzji” odnośnie rodzajów stanowisk w organizacji)
- Etapy budowy rozwiązania typu Ścieżki Awansów (pionowy, horyzontalny, diagonalny, strategiczny, funkcjonalny)
- Rodzaje ścieżek awansów organizacyjnych (pionowa, pozioma/kompetencyjna, ekspercka, menadżerska, leaderska, mieszana/rotacyjna)
- Mapowanie przebiegów/ kroków ścieżek awansowych – propozycje rozwiązań modeli wdrożeń:
 - Hierarchiczny wzrost stanowiska
 - Związana z wynikami i doświadczeniem
 - Postęp w strukturze organizacji (zakres: stanowisk, ról, projektów)
 - Wprowadzenie do ról/stanowisk zarządzających
- Planowanie rozwoju w ramach ścieżek awansowych – zakres rozwoju
- Formy rozwoju, podział oferty rozwojowej na 3 kluczowe obszary aktywności: 70/20/10
- Decyzje systemowe w zakresie wsparcia pracowników (baza decyzji co do formy rozwoju):
 - Samorozwój kierowany (SK)
 - Rozwój ze wsparciem organizacji (PSS)
- Kluczowe aspekty wdrożenia skutecznego programu samorozwoju kierowanego
- *(określenie celów, planowanie działań, aktywne poszukiwanie zasobów, samodyscyplina i motywacja, ewaluacja postępów, elastyczność zastosowania umiejętności)*
- Przygotowanie kadr zarządzających pracownikami w zakresie świadomości i wsparcia personelu (rekomendacje rozwojowe do przygotowania szkoleń wewnętrznych)

ŚK – Ścieżki Karier

- Zarządzanie karierą pracowników w warunkach partycypacji organizacja – pracownik
- Polityka karier w organizacji
- Sub-procesy zarządzania karierą w firmie w aspekcie struktury organizacyjnej (Planowanie, analiza potencjału, aktywności rozwojowe, monitoring i ewaluacja)
- Znaczenie planowania ścieżek kariery dla organizacji
- Korzyści wynikające z efektywnego zarządzania ścieżkami kariery
- Instrumenty zarządzania karierą w organizacjach
 - Plany sukcesji
 - Analityka (metody portfelowe i rozszerzone)
 - Macierze transakcyjne
 - Metody biograficzne
- Opracowywanie strategii rozwoju pracowników poprzez planowanie ścieżek karier współbrzmiących ze strategią organizacji
- Techniki i Narzędzia Planowania Ścieżek Kariery
 - Rozmowy rozwojowe (IRR)* *(ćwiczenia tworzenia i adekwatnego doboru patrz moduł 3)*
 - Kwestionariusze autooceny, linia samooceny w procesach ewaluacji okresowej
 - Analiza kompetencji
 - Testy psychometryczne
 - Aktywności szkoleniowe (model pasywny i aktywny)
 - Działania ukierunkowanego wsparcia relacyjnego (mentoring, tutoring, coaching, consueing) – rekomendacje i ograniczenia w skuteczności zastosowań organizacyjnych
- Popularne współcześnie modele karier – perspektywa post-covid
 - Kariera bez granic

- Kariera inteligentna
- Kariera post- korporacyjna
- Portfolio kariery
- Alternatywne drogi rozwoju zawodowego i kariery a uwarunkowania wyborów pracowników

IPRZ – Indywidualne plany rozwoju zawodowego

- Główne założenia IPRZ i ich wpływ na poprawę efektywności procesów zarządzania rozwojem pracowników
- Czynniki wpływające na możliwość realizacji IPRZ i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem pracowniczym
- Proces tworzenia IPRZ – rekomendowana procedura przejścia przez poszczególne etapy
- Przebieg procesu IPRZ zgodnie z procedurą postępowania
- Narzędzia i arkusze wykorzystywane w procesach systemowego zarządzania rozwojem
- Błędy i ryzyka budowania i realizacji procesów z wykorzystaniem IPRZ

PZT – Programy zarządzania talentami

- Składniki strategii rozwoju talentów w organizacji
- Zarządzanie talentami w organizacji – poziomy dojrzałości procesu
- Audyt aktywności a zarządzanie talentami (interesariusze, role, procesy, procedury, kultura, komunikacja)
- Przegląd działań HR pod kątem stopnia wykorzystania talentów
- Warianty PZT dla typowych grup pracowników
 - Programy dla kadry menadżerskiej
 - Programy dla kadry specjalistycznej/eksperckiej
 - Programy dla kadry sukcesorskiej *
 - Programy dla absolwentów
- Elementy architektury ZT
- Etapy procesu a zarządzanie talentami
- Modele segmentacji talentów
- Monitorowanie bazy talentów – narzędzia
 - Protokół przeglądu kariery
 - Syntetyczna analiza kompetencji
 - Podsumowanie grupowe w zakresie potencjału talentowego
 - Schematy planów rozwoju talentów (awans/sukcesja/rezerwa kadrowa)

całość na str <https://kompetea.pl/szkolenia/sciezki-karier-zarzadzanie-talentami/>

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 4

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 4 dzień 1	Elżbieta Sucharska	18-08-2025	09:00	16:00	07:00
2 z 4 dzień 2	Elżbieta Sucharska	19-08-2025	09:00	16:00	07:00
3 z 4 dzień 3	Elżbieta Sucharska	20-08-2025	09:00	16:00	07:00
4 z 4 walidacja	-	20-08-2025	16:30	17:30	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 850,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 850,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	135,71 PLN
Koszt osobogodziny netto	135,71 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Elżbieta Sucharska

Ekspert obszaru – szkolenia HR. Praktyk. Mediator. Certyfikowany Trener biznesu. Menadżer z kilkunastoletnim oświadczeniem w biznesie w obszarze HR (ścieżka menadżerska, ekspercka i wdrożeniowa). Realizator projektów implementacji /optymalizacji procesów HR w organizacjach w randze Kierownika projektu, Eksperta oraz Konsultanta wiodącego. Współtwórca, wykładowca i opiekun merytoryczny studiów podyplomowych Trenerstwo i Coaching w WSZP w Warszawie. Posiada kilkuletnie doświadczenie w zarządzaniu działem personalnym w organizacji, o profilu produkcyjnym, funkcjonującej w dynamicznym otoczeniu biznesowym (restrukturyzacja, standaryzacja procesów HR/operacje, wdrożenie zmiany modelu zarządzania, systemy ewaluacji pracowniczej – bieżącej i okresowej, systemy motywacyjne/rozliczeniowe). Projektant narzędzi diagnostycznych i programów rozwojowe dla pracowników przedsiębiorstw i organizacji.

Certyfikaty:

Trenera rozwoju umiejętności coachingowych, metod i technik pracy rozwojowej
Szkoła Trenerów i Doradców Biznesu
Management Trainers School MATRIK
Szkoła Tutorów Akademickich Collegium Wratislaviense
Mediatora w postępowaniu z prawa pracy i mediacji w organizacji
Mediatora w postępowaniu cywilnym i gospodarczym

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Szkolenie prowadzone będzie z wykorzystaniem nowoczesnych, interaktywnych metod wspierających zaangażowanie uczestników i skuteczny transfer wiedzy do praktyki. W szczególności wykorzystane zostaną:

- **Dyskusje moderowane** – uczestnicy będą analizować rzeczywiste przypadki i wymieniać się doświadczeniami, co sprzyja uczeniu się od siebie nawzajem.
- **Ćwiczenia indywidualne i grupowe** – praktyczne zadania pozwalające na zastosowanie omawianych treści w bezpiecznym środowisku szkoleniowym.
- **Analiza przypadków (case study)** – uczestnicy poznają konkretne przykłady sytuacji zawodowych, które będą analizować i rozwiązywać w grupach.
- **Mini-wykłady z prezentacją multimedialną** – krótkie, skoncentrowane bloki teoretyczne uzupełniane materiałami wizualnymi dla lepszego

Warunki uczestnictwa

Liczba godzin zegarowych wynosi 22, zaś dydaktycznych 29. Podany wymiar godzinowy zawiera część warsztatową, przerwy oraz walidację

Szkolenie jest zwolnione z VAT zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2022 r. poz. 931 z późn. zm.)

Adres

ul. Grzybowska 56
00-844 Warszawa
woj. mazowieckie

Kontakt



Kamila Dąbrowska

E-mail kamila.dabrowska@kompetea.pl

Telefon (+48) 22 3080 350