



AKADEMIA
ROZWOJU
OSOBISTEGO
"KOMPAS"
MAŁGORZATA
DUDEK

★★★★★ 4,8 / 5

5 423 oceny

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

Numer usługi 2025/08/05/8826/2923354

📍 Olsztyn / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 8 h

📅 21.08.2025 do 21.08.2025

1 277,00 PLN brutto

1 277,00 PLN netto

159,63 PLN brutto/h

159,63 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Szkolenie " Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników - zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - szkolenie w ramach projektu Menadżer HR" skierowane jest do: • właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi; • zespoły HR; • pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie; • pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	20-08-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	8

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników - zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - szkolenie w ramach projektu Menadżer HR przygotowuje uczestnika do skutecznego pozyskiwania (w tym proces 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.

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.	Charakteryzuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale	Test teoretyczny
	Charakteryzuje wpływ zmian na rynku pracy na ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale	Test teoretyczny
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie	Wymienia metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników	Test teoretyczny
	Wskazuje przykłady wykorzystania metod oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników w firmie	Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Wymienia przykładowe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Test teoretyczny
	Wymienia przykładowe potrzeby, jakie mogą pojawić się w firmie dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.	Wymienia jakie korzyści dla firmy wynikają z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.)	Test teoretyczny
	Wymienia jakie korzyści dla firmy wynikają z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania potencjału pracowników	Test teoretyczny
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników. Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji. Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Definiuje pojęcie onboarding	Test teoretyczny
	Wymienia elementy programu rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników pozwalającego pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników	Test teoretyczny
	Wymienia narzędzia HR pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników	Test teoretyczny
	Wymienia procesy HR pozwalające na dostosowanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacji	Test teoretyczny
	Wymienia narzędzia HR pozwalające na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych Wymienia narzędzia HR pozwalające na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań społecznych	Test teoretyczny Test teoretyczny
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników	Wymienia przykłady programów rozwoju i ścieżek kariery opartych o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników	Test teoretyczny
	Wymienia elementy skutecznego programu ścieżki kariery opartego o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Wymienia elementy identyfikacji potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Test teoretyczny
	Wymienia sposoby pozytywnego wykorzystania potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Test teoretyczny
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). Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Wymienia elementy skutecznego programu 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).	Test teoretyczny
	Wymienia przykłady utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń oraz tzw. wiedzy ukrytej w firmie	Test teoretyczny
	Definiuje pojęcie reskilling	Test teoretyczny
	Wymienia elementy budowania wśród pracowników gotowości do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji	Test teoretyczny
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).	Definiuje pojęcie kultura Learning Agility	Test teoretyczny
	Wymienia metody aktywnego kształtowania wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania rozwojowe	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

Usługa „Szkolenie Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników - zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - szkolenie w ramach projektu Menadżer HR” jest skierowana do osób, u których przeprowadzane w ramach projektu Menadżer HR testy kompetencyjne, wykazały potrzebę edukacyjną w tym obszarze.

Szkolenie Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników - zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - szkolenie w ramach projektu Menadżer HR przygotowuje uczestnika do skutecznego pozyskiwania (w tym proces 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.

Szkolenie będzie się składało z części teoretycznej i części praktycznej z wykorzystaniem następujących metod aktywizacyjnych uczestników:

- mini wykład
- ćwiczenia indywidualne
- case study
- burza mózgów
- praca w grupach

Program szkolenia:

Ramowy program usługi: 21.08.2025 prowadzący - Ziemowit Sosiński

1: Zmiany na rynku pracy a pozyskiwanie i utrzymanie pracowników

Aktualne trendy na rynku pracy (digitalizacja, automatyzacja, praca zdalna, globalizacja).

Jak zmieniają się potrzeby pracodawców i kandydatów?

Praktyczne przykłady z rynku: sukcesy i porażki firm w adaptacji do zmian.

2: Ocena potencjału zawodowego kandydatów i pracowników

Metody oceny potencjału: testy psychometryczne, assessment center, wywiady kompetencyjne, portfolio, testy praktyczne.

Kiedy i jak stosować różne metody oceny?

Case study: dobór metod oceny do różnych stanowisk.

3: Ocena potrzeb firmy w zakresie potencjału pracowników

Analiza kompetencji, doświadczeń i talentów potrzebnych firmie teraz i w przyszłości.

Praktyczne narzędzia do identyfikacji potrzeb (analiza SWOT, planowanie strategiczne, ocena kompetencji).

4: Zróżnicowanie zespołu jako klucz do sukcesu

Definicja i korzyści wynikające z wewnętrznego zróżnicowania zespołu.

Jak stworzyć inkluzywne środowisko pracy? Przykłady z firm na świecie.

Case study: firmy, które odniosły sukces dzięki zróżnicowaniu.

5: Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboarding

Etapy procesu rekrutacji i selekcji - od analizy potrzeb po finalne zatrudnienie.

Rola onboardingu w efektywnej adaptacji nowych pracowników.

Strategie pozyskiwania różnorodnych talentów (np. employer branding, współpraca z uczelniami, programy stażowe).

6: Monitoring i rozwój kompetencji pracowników

Narzędzia monitorowania rozwoju kompetencji: oceny okresowe, rozmowy feedbackowe, plany rozwoju.

Przykłady efektywnych strategii rozwojowych (reskilling, upskilling).

Case study: firmy z sukcesem wdrażające kompleksowe programy rozwoju.

7: Programy rozwoju i ścieżek kariery

Strategie budowania ścieżek kariery: mentoring, coaching, szkolenia, rotacja stanowisk.

Przykłady firm, które skutecznie rozwijają talenty wewnętrzne.

8: Definicja Learning Agility: co to jest i dlaczego jest ważna?

Praktyczne metody budowania kultury Learning Agility w organizacji.

Case study: firmy, które przekształciły kulturę pracy dzięki Learning Agility.

9: Wymiana wiedzy i doświadczeń między pracownikami

Narzędzia do dzielenia się wiedzą: platformy komunikacji, grupy eksperckie, programy mentoringowe.

Przykłady inicjatyw typu "job shadowing", warsztaty wewnętrzne, grupy projektowe.

10: Test wiedzy - walidacja

- 1 godzina rozliczeniowa = 60 minut
- Szkolenie składa się z 8 godzin zegarowych
- Przerwy wliczają się do czasu trwania usługi.
- Po szkoleniu uczestnik otrzyma zaświadczenie

Warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych, zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem Bazy i przypisanego ID wsparcia oraz spełnienie wszystkich warunków uczestnictwa w projekcie określonych przez Operatora.

Usługa walidacji zostanie przeprowadzona w dniu 21.08.2025, w godzinach 15.45-16.00. Będzie polegała na przeprowadzeniu pisemnego testu teoretycznego jednokrotnego wyboru (abc). Test został opracowany we współpracy trenera prowadzącego z walidatorem, bazując na zamierzonych efektach usługi. Testy (w formie papierowej) zostaną rozdane uczestnikom przez trenera prowadzącego usługę. Wyniki testu będą oceniane przez walidatora zgodnie z kluczem odpowiedzi przygotowanym przez trenera prowadzącego usługę dnia następnego po zakończonej usłudze rozwojowej.

Zostanie zachowana rozdzielność pomiędzy szkoleniem a walidacją usługi.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 6

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 6 Zmiany na rynku pracy a pozyskiwanie i utrzymanie pracowników. Ocena potencjału zawodowego kandydatów i pracowników	Ziemowit Sosiński	21-08-2025	08:00	10:00	02:00
2 z 6 Ocena potrzeb firmy w zakresie potencjału pracowników. Zróżnicowanie zespołu jako klucz do sukcesu	Ziemowit Sosiński	21-08-2025	10:00	12:00	02:00
3 z 6 Przerwa	Ziemowit Sosiński	21-08-2025	12:00	12:30	00:30
4 z 6 Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboarding. Monitoring i rozwój kompetencji pracowników. Programy rozwoju i ścieżek kariery	Ziemowit Sosiński	21-08-2025	12:30	14:00	01:30
5 z 6 Kultura Learning Agility i jej wpływ na rozwój organizacji. Wymiana wiedzy i doświadczeń między pracownikami	Ziemowit Sosiński	21-08-2025	14:00	15:45	01:45
6 z 6 Test wiedzy - walidacja	-	21-08-2025	15:45	16:00	00:15

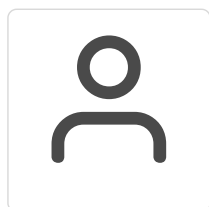
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 277,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 277,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	159,63 PLN
Koszt osobogodziny netto	159,63 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Ziemowit Sosiński

Posiada doświadczenie w okresie nie wcześniej niż pięć lat jako trener biznesu, coach, wykładowca, wieloletni praktyk biznesu na wielu szczeblach. Współtwórca, współwłaściciel i manager firm branży reklamowej, które stały się krajowymi liderami. Oficjalny Mistrz Polski w Reklamie Tranzytowej 2010. Ekspert w dziedzinie reklamy tranzytowej, pedagog, specjalista Public Relations i Marketingu (strategie marketingowe i PR, budowa marki). Twórca autorskich programów szkoleniowych z dziedziny komunikacji, sprzedaży, zarządzania, budowania wizerunku w biznesie itp. Praktyk zarządzania zasobami ludzkimi we własnej działalności oraz na szczeblu managera w korporacjach międzynarodowych. Trener posiada doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z zakresu komunikacji w zarządzaniu, zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową, wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy.

Specjalizuje się w kilku kluczowych tematach takich jak : nowoczesna sprzedaż, zaawansowana komunikacja interpersonalna i biznesowa, komunikacja marketingowa i budowa marki, a także w tematyce związanej z zarządzaniem i przywództwem. Jako absolwent Public Relations projektuje strategie komunikacji marki oraz strategie PR.

Posiada 120 h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w ciągu ostatnich 2 lat.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały dla uczestników usługi:

- scenariusz szkolenia,
- materiały szkoleniowe (notes, długopis)
- skrypt podsumowujący wiedzę zdobytą na szkoleniu

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych, zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem Bazy i przypisanego ID wsparcia oraz spełnienie wszystkich warunków uczestnictwa w projekcie określonych przez Operatora.

Informacje dodatkowe

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub Partnera Operatora w danym projekcie PSF lub w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS albo przez podmiot powiązany z Operatorem lub Partnerem kapitałowo lub osobowo.

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.

Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania.

Adres

ul. Poprzeczna 13b
10-282 Olsztyn
woj. warmińsko-mazurskie

Siedziba firmy Voltaic

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Sandra Kasprowicz

E-mail biuro@akademiakompas.pl

Telefon (+48) 535 296 584