



SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

652 oceny

Szkolenie Akademia HR: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników- zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Numer usługi 2025/08/11/141117/2933618

📍 Wysogotowo / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 8 h

📅 31.10.2025 do 31.10.2025

1 450,00 PLN brutto

1 450,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową usługi stanowią: • zespoły HR, • pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi • menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	12
Data zakończenia rekrutacji	27-10-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	8
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa: "Szkolenie Akademia HR: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników- zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" przygotowuje do samodzielnego pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystanie zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników.

Dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Opisuje kluczowe trudności w procesie rekrutacji i i utrzymania pracowników o odpowiednim potencjale.	Test teoretyczny
	Identyfikuje i różnicuje przyczynowe trudności.	Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	opisuje potrzeby firmy w obszarze potencjału pracowników.	Test teoretyczny
	analizuje i dopasowuje potencjał pracowników do poszczególnych potrzeb firmy.	Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników. 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.	opracowuje charakterystykę potencjału pracowników danej firmy na przykładach.	Test teoretyczny
	Identyfikuje różnorodność potencjału pracowników i płynące z niego korzyści.	Test teoretyczny
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	konstruuje program onboardingowy dla pracowników o konkretnych talentach.	Test teoretyczny
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników.	wskazuje narzędzia monitorujące rozwój potencjału pracowników.	Test teoretyczny
	korzysta z narzędzi monitorujących i raportuje rezultaty.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Przygotowuje rozwiązania ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji i talentów pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych.	opisuje rozwiązania dedykowane dla swojej organizacji	Test teoretyczny
	wskazuje ścieżki rozwoju dla zróżnicowanego potencjału pracowników.	Test teoretyczny
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.	Test teoretyczny
	Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami.	Test teoretyczny
Identyfikuje metody samoregulacji i kontroli emocji w obliczu wyzwań oraz potrafi pokazać współpracownikom, jak je wykorzystać w sytuacjach wyzwań organizacyjnych dla firmy.	wymienia metody samoregulacji w sytuacjach kryzysowych	Test teoretyczny
	stosuje odpowiednie środki samoregulacji, w zależności od kontekstu w środowisku pracy.	Test teoretyczny
	Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Identyfikuje i opisuje co najmniej trzy główne zmiany na rynku pracy (np. automatyzacja, globalizacja, zmiany demograficzne) i ich potencjalny wpływ na firmy.
Identyfikuje oraz pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, talentów, etc.).	opisuje zróżnicowanie pracowników reprezentujących poszczególne grupy wiekowe, płci, talentów i kompetencji oraz wskazuje konkretne obszary zastosowania wiedzy i doświadczenia każdej z tych grup.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą⁸ oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę). Buduje pozytywne nastawienie, odporność psychiczną i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji, tzw. reskilling. Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe, czyli tzw. kulturze Learning Agility.	definiuje pojęcie wiedzy ukrytej (tacit knowledge) i wyjaśnia różnicę między wiedzą ukrytą a wiedzą jawną.	Test teoretyczny
	projektuje skuteczny program wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, uwzględniając różne metody przekazywania wiedzy ukrytej (np. mentoring, coaching, job shadowing, warsztaty).	Test teoretyczny
	opracowuje plan wdrożenia programu angażując pracowników i monitorując postępy.	Test teoretyczny
	ocenia skuteczność zainicjowanych programów wymiany wiedzy, analizując ich wpływ na organizację, efektywność.	Test teoretyczny
	Wskazuje konkretne narzędzia/i lub metody budowania pozytywnego nastawienia i odporności psychicznej pracowników w obliczu zmian i wyzwań organizacyjnych.	Test teoretyczny
	Podaje przykłady i ocenia skuteczność zastosowania wobec pracowników narzędzi/metod wspierających otwartość na zmiany w sytuacji wcześniej występujących wyzwań organizacyjnych.	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?

Program

Usługa: "Szkolenie Akademia HR: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników- zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" przygotowuje do samodzielnego pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystanie zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe.

Grupę docelową usługi stanowią:

- zespoły HR,
- pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi
- menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

PROGRAM:

1. Jaki potencjał mam w swojej organizacji:

- Korzyści znajomości potencjału zasobów ludzkich w kontekście realizacji celów strategicznych.
- Ja i mój potencjał menadżerski/eksperski – autodiagnoza własnych zasobów.
- Wpływ potencjału jednostki na budowanie efektywnego, różnorodnego zespołu.

2. Rola menadżera w rozwoju kompetencji pracowników:

- Rola menedżera jako nauczyciela i opiekuna merytorycznego procesów edukacyjnych w zespole.
- Etapy rozwoju kompetencji pracownika a zachowania menedżera/eksperta

3. Dobór metod rozwoju pracowników dostosowanych do etapów rozwoju pracownika – instruktaż, warsztat, mentoring, konsultacje/coaching, facylitacja.

- Jak uczą się dorośli – metodyka cyklu Kolba.

4. Modele coachingowe komunikacji wspierające rozmowy diagnozujące potencjał pracowników – praca pytaniami m.in. GOLD, CIZ, GROW, instruktaż 4P, start-stopcontinue.

5. Wpływ nastawienia na efektywność uczenia się – postawy, model MEZ (myśli-emocjezachowania), life-long learning.

6. Tworzenie scenariuszy rozmów rozwojowych z pracownikiem (doskonalenie zdobytych umiejętności w miejscu pracy, zadanie wdrożeniowe).

7. Walidacja usługi

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, symulacje.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności

Wyposażenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej

Szkolenie składa się z 5 godzin zajęć praktycznych oraz 2 godzin zajęć teoretycznych oraz 1 godziny przerw szczegółowa plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Koszt usługi uwzględnia koszty walidacji.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 10

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 10 Jaki potencjał mam w swojej organizacji	Agnieszka Czaplińska	31-10-2025	08:00	09:00	01:00
2 z 10 Rola menadżera w rozwoju kompetencji pracowników	Agnieszka Czaplińska	31-10-2025	09:00	10:00	01:00
3 z 10 Przerwa	Agnieszka Czaplińska	31-10-2025	10:00	10:15	00:15
4 z 10 Dobór metod rozwoju pracowników dostosowanych do etapów rozwoju pracownika – instruktaż, warsztat, mentoring, konsultacje/coaching, facylitacja.	Agnieszka Czaplińska	31-10-2025	10:15	11:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 10 Modele coachingowe komunikacji wspierające rozmowy diagnozujące potencjał pracowników – praca pytaniami m.in. GOLD, CIZ, GROW, instruktaż 4P, start-stopcontinue.	Agnieszka Czaplińska	31-10-2025	11:00	12:30	01:30
6 z 10 Przerwa	Agnieszka Czaplińska	31-10-2025	12:30	13:00	00:30
7 z 10 pływ nastawienia na efektywność uczenia się – postawy, model MEZ (myśli-emocjezachowania),life-long learning.	Agnieszka Czaplińska	31-10-2025	13:00	14:00	01:00
8 z 10 Tworzenie scenariuszy rozmów rozwojowych z pracownikiem (doskonalenie zdobytych umiejętności w miejscu pracy, zadanie wdrożeniowe).	Agnieszka Czaplińska	31-10-2025	14:00	15:00	01:00
9 z 10 Przerwa	Agnieszka Czaplińska	31-10-2025	15:00	15:15	00:15
10 z 10 Walidacja usługi	-	31-10-2025	15:15	16:00	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
-------------	------

Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 450,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 450,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Agnieszka Czaplińska

Komunikacja, Zarządzanie, Coaching indywidualny, grupowy, zespołowy Swoje doświadczenie zdobywała w biznesie farmaceutycznym, sektorze bankowym, usługowym oraz motoryzacyjnym. Ma doświadczenie w obszarach HR, sprzedaży oraz zarządzania. Tworzy programy rozwojowe, posiada doświadczenie w tworzeniu i prowadzeniu struktur trenerskich, w 2015 roku otrzymała nagrodę HR Najwyższej Jakości za stworzenie i wprowadzenie ścieżki rozwoju Trenerów. Wdrażała kulturę coachingową w organizacjach oraz tworzyła zespół coachów, realizowała procesy coachingowe. Prezes grupy rekomendacji biznesowych BNI Connect Warszawa - 2 kadencja POSIADA CERTYFIKATY Coach PCD - Noble Manhattan Coaching, Coach Grupowy i Zespołowy- Pracownia NOVO, Coach biznesu ACSTH- Pracownia Novo, Trener Extended DISC, IP 121, Bridge Personality Trener i Coach procesu LockLuck. Ukończyła liczne kursy doskonalące warsztat trenera oraz zarządzania szkoleniami. Z wykształcenia pedagog resocjalizacji oraz Trener Grupowy. Od kilku lat realizuje autorskie programy rozwojowe z zakresu komunikacji, budowania zespołów, pracy coachingowej z zespołami oraz grupami. Posiada wieloletnie doświadczenie w uczeniu menedżerów narzędzi coachingowych. Posiada 120 h godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. E- mail: agnieszka.czaplińska@coach-and-more.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu.

3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności (dotyczy usług stacjonarnych) i/lub raportem z logowania (dotyczy usług mieszanych oraz usług zdalnych w czasie rzeczywistym).
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Adres

ul. Bukowska 32
62-081 Wysogotowo
woj. wielkopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948