



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 2025/08/13/141117/2938664

📍 Sosnowiec-Pieńki / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 15 h

📅 13.11.2025 do 14.11.2025

2 730,00 PLN brutto

2 730,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 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	16
Data zakończenia rekrutacji	12-11-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	15
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
WIEDZA: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	opisuje kluczowe wyzwania i możliwości w procesie rekrutacji i utrzymania pracowników o odpowiednim potencjale	Analiza dowodów i deklaracji
	identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów oraz pracowników	Test teoretyczny
UMIEJĘTNOSCI: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	opisuje i charakteryzuje potrzeby firmy w obszarze potencjału pracowników	Analiza dowodów i deklaracji
	analizuje i dopasowuje potencjał pracowników do poszczególnych potrzeb firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOSCI: 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.	charakteryzuje korzyści dla firmy płynące z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału	Test teoretyczny
	Opisuje możliwości wykorzystania wew. zróżnicowania i potencjału w organizacji	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOSCI: 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 i kompetencjach	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOSCI: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników.	Charakteryzuje narzędzia monitorujące rozwój kompetencji pracowników	Test teoretyczny
	korzysta z narzędzi monitorujących i raportuje rezultaty.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOSCI: Przygotowuje rozwiązania ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji i talentów pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych. UMIEJĘTNOSCI: Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	opisuje rozwiązania z zakresu dostosowywania kompetencji i talentów dla swojej organizacji	Analiza dowodów i deklaracji
	charakteryzuje kluczowe elementy niezbędne w programach rozwoju i ścieżek kariery	Test teoretyczny
	projektuje programy rozwoju i ścieżek kariery	Analiza dowodów i deklaracji
WIEDZA: Identyfikuje metody samoregulacji i kontroli emocji w obliczu wyzwań oraz potrafi pokazać współpracownikom, jak je wykorzystać w sytuacjach wyzwań organizacyjnych dla firmy. WIEDZA: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	wymienia metody samoregulacji w sytuacjach kryzysowych	Test teoretyczny
	instruuje innych pracowników o środkach i metodach samoregulacji	Analiza dowodów i deklaracji
	Identyfikuje i opisuje co najmniej trzy główne zmiany na rynku pracy (np. automatyzacja, globalizacja, zmiany demograficzne) i ich potencjalny wpływ na firmy.	Test teoretyczny
UMIEJĘTNOŚCI: 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
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: 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).	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).	Analiza dowodów i deklaracji
	opracowuje plan wdrożenia programu angażując pracowników i monitorując postępy.	Analiza dowodów i deklaracji
	ocenia skuteczność zainicjowanych programów wymiany wiedzy, analizując ich wpływ na organizację, efektywność.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Buduje pozytywne nastawienie, odporność psychiczną i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji, tzw. reskilling.	Wskazuje konkretne narzędzia/i lub metody budowania pozytywnego nastawienia i odporności psychicznej pracowników w obliczu zmian i wyzwań organizacyjnych.	Analiza dowodów i deklaracji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe, czyli tzw. kulturze Learning Agility.	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?

TAK

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:

Dzień 1: Zarządzanie potencjałem pracowników

1. Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników

- Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników o odpowiednim potencjale
- Kluczowe wyzwania organizacyjne i społeczne

2. Rozpoznawanie i wykorzystanie talentów pracowników

- Pozyskiwanie zróżnicowanego potencjału: jak rekrutować z uwzględnieniem kompetencji, talentów, doświadczeń
- Dostosowanie kompetencji do nowych wyzwań
- Jak wdrażać pracowników o zróżnicowanych potencjałach? Modelowe rozwiązania

3. Talentowa mapa zespołu: jak oceniać potencjał zawodowy pracowników

- Narzędzia i metody oceny potencjału pracowników i kandydatów
- Dopasowanie ocen do celów organizacji

4. Komunikacja talentowa: jak mówić i rozumieć innych

- Rozpoznawanie trudności komunikacyjnych i radzenie sobie z nimi
- Empatia i asertywność w pracy

5. Proces rekrutacji i selekcji oparty na modelu talentów Gallupa

- Jak budować skuteczny proces rekrutacji z uwzględnieniem potencjału i talentów pracowników.
- Jak zarządzać potencjałem pracowników wykorzystując modele i narzędzia - case study.

Dzień 2: Efektywność i rozwój talentów w organizacji

1. Efektywność w pracy: jak ją wzmacniać na podstawie ocenianego potencjału

- Jak dopasować potencjał do zadań w firmie i zwiększyć efektywność?
- Jakie korzyści płyną z pracy z potencjałem i różnorodnością w organizacji?

2. Talentowe wyzwania w pracy: autoempatia i empatia w zespole

- Jak wspierać siebie i innych w rozwoju kompetencji i potencjału?
- Budowanie kultury Learning Agility - dlaczego wymiana wiedzy i doświadczeń jest dzisiaj kluczową kompetencją?

3. Trudne rozmowy: jak je prowadzić? Jak wspierać pracowników w budowaniu odporności psychicznej i pozytywnego nastawienia do rozwoju?

- Narzędzia do skutecznej komunikacji i samoregulacji w trudnych sytuacjach zawodowych

4. Mikroplan działania: Talentowe Start, Stop, Kontynuacja

- Ustalenie celów rozwoju i dalszych kroków po szkoleniu
- Wdrażanie programów i narzędzi - case study.
- Przykłady i narzędzia HR wspierające stały rozwój kompetencji pracowników

5. 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

Wypożyczenie 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 9 godzin 15 minut zajęć praktycznych oraz 5 godzin 15 minut zajęć teoretycznych, 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.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 16 Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników	Monika Kryj	13-11-2025	08:15	09:00	00:45
2 z 16 Rozpoznawanie i wykorzystanie talentów pracowników	Monika Kryj	13-11-2025	09:00	10:15	01:15
3 z 16 Przerwa	Monika Kryj	13-11-2025	10:15	10:30	00:15
4 z 16 Talentowa mapa zespołu: jak oceniać potencjał zawodowy pracowników	Monika Kryj	13-11-2025	10:30	12:30	02:00
5 z 16 Przerwa	Monika Kryj	13-11-2025	12:30	13:00	00:30
6 z 16 Komunikacja talentowa: jak mówić i rozumieć innych	Monika Kryj	13-11-2025	13:00	14:30	01:30
7 z 16 Przerwa	Monika Kryj	13-11-2025	14:30	14:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 16 Proces rekrutacji i selekcji oparty na modelu talentów Gallupa	Monika Kryj	13-11-2025	14:45	16:00	01:15
9 z 16 Efektywność w pracy: jak ją wzmacniać na podstawie ocenianego potencjału	Monika Kryj	14-11-2025	08:45	10:15	01:30
10 z 16 Przerwa	Monika Kryj	14-11-2025	10:15	10:30	00:15
11 z 16 Talentowe wyzwania w pracy: autoempatia i empatia w zespole	Monika Kryj	14-11-2025	10:30	12:30	02:00
12 z 16 Przerwa	Monika Kryj	14-11-2025	12:30	13:00	00:30
13 z 16 Trudne rozmowy: jak je prowadzić? Jak wspierać pracowników w budowaniu odporności psychicznej i pozytywnego nastawienia do rozwoju?	Monika Kryj	14-11-2025	13:00	14:15	01:15
14 z 16 Przerwa	Monika Kryj	14-11-2025	14:15	14:30	00:15
15 z 16 Mikroplan działania: Talentowe Start, Stop, Kontynuacja	Monika Kryj	14-11-2025	14:30	15:30	01:00
16 z 16 Walidacja - test teoretyczny i analiza dowodów i deklaracji	-	14-11-2025	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 730,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 730,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Monika Kryj

Jestem coachem, trenerką i menedżerką. Posiadam certyfikację coacha mocnych stron Instytutu Gallupa, akredytację coacha EMCC na poziomie Practitioner oraz licencję użytkownika narzędzi pomiaru i rozwoju odporności psychicznej MTQ. W pracy łączę moje doświadczenie menedżerskie, coachingowe i trenerskie z praktyczną wiedzą z zakresu Talentów Gallupa, rozwoju ludzi dorosłych, odporności psychicznej oraz psychologii społecznej. Stawiam na rozwój, dobrostan oraz budowanie sukcesów osobistych i zawodowych w oparciu o indywidualny potencjał i owocną współpracę z ludźmi. Przeprowadziłam szkolenia między innymi z zakresu sztuki komunikacji, badania potencjału, współpracy w zespole i odporności psychicznej.

Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Posiada doświadczenie w ostatnich 5 latach wstecz od rozpoczęcia szkolenia w prowadzeniu szkoleń z podanej tematyki.

Przeprowadzone usługi:

10.01.2025, 4 h, Jak Talenty Gallupa wspierają osoby z wysokim potencjałem? - warsztat grupowy w programie rozwoju talentów w organizacji

11.03.2025, 5 h, Sztuka współpracy opartej o rozwój potencjału

23.04.2025, 7 h, Sztuka komunikacji i współpracy opartej na partnerstwie - warsztat dla zespołu HR

13.05.2025, 5 h, Współpraca zespołowa oparta o talenty i moce strony - warsztat dla kierowników

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 oraz analizy dowodów i deklaracji.
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.
6. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS

Adres

Sosnowiec-Pieńki 7
95-010 Sosnowiec-Pieńki
woj. łódzkie

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 532 608 522