



AKADEMIA
ZIELONEJ WIEDZY I
ROZWOJU SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 5,0 / 5

142 oceny

Akademia HR usługa szkoleniowa - Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy.

Numer usługi 2025/09/08/171320/2992878

3 262,50 PLN brutto

3 262,50 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 18 h

📅 19.09.2025 do 23.09.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. Udział w szkolenie nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności. Usługa szkoleniowa jest skierowana do przedsiębiorców MŚP i ich pracowników zajmujących się w firmie procesami HR lub przeznaczonych do awansu w dziale HR, a zwłaszcza do tych osób, które są zainteresowani tematami związanymi z pozyskiwaniem (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystaniem zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników; dostosowaniem kompetencji pracowników do nowych wyzwań i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (zob. reskilling); kształtowaniem otwartości na wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	18-09-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym

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

Szkolenie przygotowuje do pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowuje kompetencje pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (reskilling). Kształtuje otwartość na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility - zdolność do edukowania, przystosowywania się, oduczania i ponownego uczenia się, aby nadążyć za ciągle zmieniającymi).

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	Rozpoznaje zmiany na rynku pracy i Wskazuje konkretne trudności, wyzwania, jakie ta zmiana wywołuje zarówno na poziomie rekrutacji jak i na etapie utrzymania pracownika.	Wywiad swobodny
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.	Wymienia metody oceny potencjału kandydata/pracownika, sposoby weryfikacji i dopasowuje ich zakres do specyfiki firmy/działu/stanowiska.	Wywiad swobodny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Definiuje potrzeby organizacji w zakresie określonych kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia personelu.	Wywiad swobodny
Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.	Wymienia przewagi zróżnicowania pracowników i ich potencjału oraz wskazuje korzyści płynące dla firmy	Wywiad swobodny
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Kreuje programy rekrutacji, wyboru i onboardingu w oparciu o kompetencje, talenty i doświadczenia.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	definiuje potrzeby organizacji w zakresie określonych kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia personelu.	Prezentacja
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników	Kreuje programy rekrutacji, wyboru i onboardingu w oparciu o kompetencje, talenty i doświadczenie	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Dobiera odpowiednie narzędzia i tworzy procesy HR służące monitorowaniu i podnoszeniu poziomu kompetencji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych	Proponuje aktualizacje rozwiązań i narzędzi HR względem wyzwań organizacyjnych i społecznych	Wywiad swobodny
Sprawnie wykorzystuje narzędzia informacyjne (komunikacja wewnętrzna) i rekrutacyjne (tzw. Employer branding ¹¹ , spotkania rekrutacyjne) w celu przekazania pracownikom oraz kandydatom do pracy informacji o stosowaniu adekwatnych praktyk prorodzinnych w firmie.	Wskazuje kanały komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej wykorzystywane w firmie	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Projektuje ścieżki rozwoju kariery	Obserwacja w warunkach symulowanych
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.	Dostrzega zróżnicowanie pracowników i wymienia korzyści	Wywiad swobodny
Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń.	Współtworzy programy wymiany wiedzy między młodszym a dojrzałym personelem	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.	Wymienia sposoby zwiększania potrzeby stałego rozwoju kompetencji i motywacji wewnętrznej do uczenia się przez całe życie	Wywiad swobodny
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe.	Tworzy mapę wartości i kultury organizacyjnej propagującej stawianie czoła wyzwaniom rozwojowym	Obserwacja w warunkach symulowanych

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

W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. Udział w szkoleniu nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności.

Szkolenie jest prowadzone w formie zdalnej i trwa 18 godzin i jest prowadzone w trybie godzin zegarowych. Usługa przewiduje zajęcia praktyczne i teoretyczne w tym łącznie: 5 godzin i 30 minut zajęć teoretycznych, 11 godzin i 45 minut zajęć praktycznych oraz 45 minut przerw łącznie. Przerwy są wliczone w czas szkolenia.

Podczas szkolenia przewidziano pracę w grupach - zajęcia praktyczne. Uczestnika szkolenia obowiązuje dostęp do urządzenia (laptop, komputer, smartfon) z kamerką, mikrofonem i dostępem do platformy zoom.

Podczas szkolenia przewidziano różne formy komunikacji jak chat, wywiad, pracę w grupach w podziale na pokoje. Weryfikacja postępów oraz ocena osiągnięcia efektów uczenia się dokonywana będzie w trakcie realizacji szkolenia na bieżąco na podstawie testów przed i po szkoleniu, quizów, zadań praktycznych dokonywane indywidualnie.

Walidacja odbywa się na początku i na końcu szkolenia, m.in. z zastosowaniem Pre testu metodami ujętymi w efektach uczenia się oraz kryteriach weryfikacji ich osiągnięciach jak prezentacja, wywiad swobodny, obserwacja w warunkach symulowanych, debata swobodna prowadzone w czasie szkolenia. Wybrane metody walidacji umożliwiają zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw)

Program szkolenia:

Identyfikacja potencjału, osobowości i talentów

1. Rozpoznanie talentów i wzmocnienie pracowników. Zrozumienie kluczowych kompetencji i umiejętności zespołu, w tym rozpoznawanie mocnych stron.
2. Aspiracje i potrzeby rozwojowe. Analiza potrzeb pracowników i ich indywidualnych ścieżek rozwoju.
3. Lista pożądanych kompetencji dla wybranych stanowisk. Określenie kluczowych kompetencji dla wybranych ról oraz wymaganych poziomów umiejętności.
4. Ocena potencjału i kompetencji pracowników.

Przegląd metod oceny potencjału

1. Wspieranie rozwoju pracowników - różne poziomy delegowania zadań.
2. Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk. Prowadzenie rozmów rozwojowych.
3. Udzielanie wartościowego i konstruktywnego feedbacku (doceniającego).
4. Stosowanie narzędzia Team Canvas do pracy zespołowej.
5. Wypracowywanie wspólnych zasad pracy zespołowej.

Lepsza komunikacja i efektywna praca zespołowa na bazie różnorodności. Motywacja i kultura pracy

1. Motywowanie pracowników i automotywacja. Narzędzia do budowania motywacji wewnętrznej oraz przeciwdziałania zjawiskom takim jak "quiet quitting."
2. Przekazywanie wiedzy między pokoleniami. Jak optymalnie wykorzystać współpracę czterech pokoleń w zespole.
3. Korzyści z pracy w zróżnicowanych zespołach. Wpływ różnorodności wiekowej, doświadczeniowej i kompetencyjnej na efektywność zespołu.
4. Case study - praca w grupach

W trakcie usługi będą wykorzystywane metody interaktywne i aktywizujące rozumiane jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie - takie jak: ćwiczenia praktyczne, brain storming z trenerem, case study, mapa myśli, symulacja.

Walidacja osiągniętych efektów kształcenia: wywiad swobodny, obserwacja w warunkach symulowanych. Walidacja jest wliczana do procesu kształcenia, a tym samym czasu trwania usługi rozwojowej. Usługa dedykowana dla: specjalistów ds. HR; pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy, menedżerów i kandydatów na menedżerów. Doświadczenie na poziomie wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu nie jest wymagane od uczestników przedrozpoczęciem szkolenia. Walidacja jest wliczana do procesu kształcenia, a tym samym czasu trwania usługi rozwojowej.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 19

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 19 Pre test	-	19-09-2025	08:00	08:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 19 Rozpoznanie talentów i wzmocnienie pracowników. Zrozumienie kluczowych kompetencji i umiejętności zespołu, w tym rozpoznawanie mocnych stron - teoria	Rafał Kapuśniak	19-09-2025	08:15	09:00	00:45
3 z 19 Rozpoznanie talentów i wzmocnienie pracowników. Zrozumienie kluczowych kompetencji i umiejętności zespołu, w tym rozpoznawanie mocnych stron - praktyka	Rafał Kapuśniak	19-09-2025	09:00	10:30	01:30
4 z 19 Aspiracje i potrzeby rozwojowe. Analiza potrzeb pracowników i ich indywidualnych ścieżek rozwoju. - praktyka	Rafał Kapuśniak	19-09-2025	10:30	11:45	01:15
5 z 19 Przerwa	Rafał Kapuśniak	19-09-2025	11:45	12:00	00:15
6 z 19 Lista pożądanых kompetencji dla wybranych stanowisk. Określenie kluczowych kompetencji dla wybranych ról oraz wymaganych poziomów umiejętności - teoria	Rafał Kapuśniak	19-09-2025	12:00	12:45	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 19 Ocena potencjału i kompetencji pracowników - praktyka	Rafał Kapuśniak	19-09-2025	12:45	14:00	01:15
8 z 19 Wspieranie rozwoju pracowników - różne poziomy delegowania zadań. - teoria	Rafał Kapuśniak	22-09-2025	08:00	09:00	01:00
9 z 19 Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk. Prowadzenie rozmów rozwojowych - praktyka	Rafał Kapuśniak	22-09-2025	09:00	11:00	02:00
10 z 19 Udzielanie wartościowego i konstruktywnego feedbacku (doceniającego). Praktyka	Rafał Kapuśniak	22-09-2025	11:00	11:45	00:45
11 z 19 Przerwa	Rafał Kapuśniak	22-09-2025	11:45	12:00	00:15
12 z 19 Stosowanie narzędzia Team Canvas do pracy zespołowej- teoria	Rafał Kapuśniak	22-09-2025	12:00	12:45	00:45
13 z 19 Wypracowywanie wspólnych zasad pracy zespołowej. Lepsza komunikacja i efektywna praca zespołowa na bazie różnorodności - praktyka	Rafał Kapuśniak	22-09-2025	12:45	14:00	01:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 19 Motywowanie pracowników i automotywacja. Narzędzia do budowania motywacji wewnętrznej oraz przeciwdziałania zjawiskom takim jak "quiet quitting." - teoria	Rafał Kapuśniak	23-09-2025	08:00	09:30	01:30
15 z 19 Przekazywanie wiedzy między pokoleniami. Jak optymalnie wykorzystać współpracę czterech pokoleń w zespole- praktyka	Rafał Kapuśniak	23-09-2025	09:30	11:45	02:15
16 z 19 Przerwa	Rafał Kapuśniak	23-09-2025	11:45	12:00	00:15
17 z 19 Korzyści z pracy w zróżnicowanych zespołach. Wpływ różnorodności wiekowej, doświadczeniowej i kompetencyjnej na efektywność zespołu- teoria	Rafał Kapuśniak	23-09-2025	12:00	12:45	00:45
18 z 19 .Case study - praca w grupach- praktyka	Rafał Kapuśniak	23-09-2025	12:45	13:45	01:00
19 z 19 Post test	-	23-09-2025	13:45	14:00	00:15

Cennik

Cennik

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

Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 262,50 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 262,50 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Rafał Kapuśniak

Trener zdobył doświadczenie w procesie walidacji z zakresu tematycznego usługi, przy uwzględnieniu doświadczenia zawodowego zdobytego nie wcześniej niż 5 lat lub kwalifikacji nabytych nie wcześniej niż 5 lat, liczone przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej (w tym posiada ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu usług o podobnej tematyce w minionych 24 miesiącach wstecz liczone przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej). Wykształcenie wyższe: Uniwersytet Śląski, Wydział Prawa i Administracji oraz Wydział Nauk Społecznych (politologia). Certyfikat Ekspert doradztwa zawodowego. Zarządzał placówkami bankowymi (mBank, Nest Bank, Bank Handlowy, Getin Bank), zespołami pracowników towarzystw ubezpieczeniowych. Był odpowiedzialny za rekrutację i szkolenia pracowników oddziałów, realizację planów sprzedażowych placówek oraz własnych planów sprzedażowych. Prowadził liczne negocjacje z klientami. Pozyskiwał pracowników i pracował w działach HR. Zajmował się rekrutacją doradców inwestycyjnych, prowadzeniem szkoleń z zakresu inwestycji i przeprowadzaniem certyfikacji w placówkach bankowych. Stworzył wewnętrzny podręcznik dla Banku Handlowego z zakresu technik sprzedaży i negocjacji handlowych. Nadzorował doradców telesprzedaży i doradców terenowych na terenie całej Polski. Od pięciu lat pracuje jako specjalista ds. szkoleń rozwojowych i trener w firmie szkoleniowej

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały dydaktyczne w formie e-podręczników, plików dokumentów przygotowanych w dowolnym formacie oraz materiałów VOD i prezentacje.

Szkolenie jest prowadzone w formie zdalnej i trwa 18 godzin i jest prowadzone w trybie godzin zegarowych. Usługa przewiduje zajęcia praktyczne i teoretyczne w tym łącznie: 5 godzin i 30 minut zajęć teoretycznych, 11 godzin i 45 minut zajęć praktycznych oraz 45 minut przerw łącznie. Przerwy są wliczone w czas szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Uczestnik musi być obecny na co najmniej 80% czasu szkolenia oraz zaliczenie zajęć, np. w formie testu wiedzy, testu kompetencyjnego, zadań praktycznych do wykonania lub innych form zaliczenia zajęć. Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest dostęp do komputera/laptopa/telefonu bądź innego urządzenia z dostępem do internetu, ponieważ usługa odbywa się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym

Informacje dodatkowe

Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia. Dane dostępne do usługi zostaną przekazane Operatorowi nie później niż dwa dni przed rozpoczęciem szkolenia. Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności tj.: ćwiczenia, burza mózgów, studium przypadków. Wybrana metoda walidacji umożliwia zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw). Usługa szkoleniowa zwolniona z podatku VAT na podstawie §3 ustęp 1. pkt.14 Rozporządzenia Ministra Finansów.

Warunki techniczne

PLATFORMA: Usługa będzie prowadzona za pośrednictwem platformy ZOOM - usługa zdalna w czasie rzeczywistym. OKRES WAŻNOŚCI LINKU: od 19.09.2025 (godz. 8:00) do 23.09.2025 (godz. 14.00). MINIMALNE WYMAGANIA DOTYCZĄCE PARAMETRÓW ŁĄCZA SIECIOWEGO: Połączenie internetowe szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE, 5G) NIEZBĘDNE OPROGRAMOWANIE UMOŻLIWIAJĄCE UCZESTNIKOM DOSTĘP DO PREZENTOWANYCH TREŚCI I MATERIAŁÓW: przeglądarka (Windows) IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+; lub (Mac) Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+; lub (Linux) Firefox 27+, Chrome 30+ MINIMALNE WYMAGANIA SPRZĘTOWE: Ekran/Monitor, Głośniki – wbudowane lub podłączone na USB lub bezprzewodowe bluetooth, Klawiatura lub Mikrofon

Kontakt



Rafał Kapuśniak

E-mail rafal.kapusniak1@gmail.com

Telefon (+48) 518 966 828