



BPWS sp. z o.o.

★★★★★ 4,6 / 5

346 ocen

**AKADEMIA HR - Zrównoważone
zarządzanie potencjałem pracowników**

Numer usługi 2025/10/05/46930/3057892

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 11.02.2026 do 12.02.2026

2 900,00 PLN brutto

2 900,00 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	Szkolenie jest dedykowane: • właścicielom przedsiębiorstw, pełniącym funkcje kierownicze, • wspólnikom, w tym partnerom, prowadzącym regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiącym korzyści finansowe, • zespołom HR, • pracownikom odpowiedzialnym za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, • menadżerom i kandydatom na menadżerów. Organizujemy warsztaty w formule zamkniętej (także stacjonarnej) dla konkretnego przedsiębiorstwa, dostosowując zakres tematyczny do realiów branży. Zapraszamy do kontaktu! http://www.bpws.pl/
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	10-02-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	16

Cel

Cel edukacyjny

Usługa szkoleniowa przygotowuje do samodzielnego pozyskiwania (w tym w procesie 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 (j. ang. reskilling); kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (j. ang. learning agility).

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w organizacji pracowników o odpowiednim potencjale.	Opisanie wpływu zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w organizacji pracowników o odpowiednim potencjale.	Wywiad swobodny
Uczestnik identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej organizacji.	Wskazanie metod oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.	Wywiad swobodny
Uczestnik charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby organizacji dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Omówienie obecnych i przyszłych potrzeb organizacji dotyczących potencjału pracowników.	Wywiad swobodny
Uczestnik charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla organizacji wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.	Wskazanie możliwości i potencjalnych korzyści dla organizacji wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.	Wywiad swobodny
Uczestnik buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Przygotowanie projektu programu rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalającego pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Omówienie narzędzi i procesów HR, pozwalających na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Wywiad swobodny
Uczestnik przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Przedstawienie pomysłu na rozwiązanie HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Przygotowanie projektu programu rozwoju i ścieżki kariery opartego o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Studium przypadku - podział ról, zadań pomiędzy pracowników zróżnicowanych (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik 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).	Omówienie przykładów programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalających wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń.	Wywiad swobodny
Uczestnik buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Symulacja rozmowy z zespołem pozwalającej na budowanie pozytywnego nastawienia i gotowości pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura learning agility).	Symulacja rozmowy z zespołem pozwalającej na kształtowanie wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura learning agility).	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

Wraz ze zmieniającym się otoczeniem społeczno-gospodarczym mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, zmieniają się również wyzwania stojące przed osobami odpowiedzialnymi za kształtowanie polityki personalnej w organizacji oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. Współczesny menadżer HR to lider, wizjoner, analityk, strateg, motywator, inspirator i koordynator, który zgodnie z koncepcją samodoskonalenia, jako podstawy rozwoju, powinien ciągle podnosić poziom umiejętności niezbędnych nie tylko dla osiągnięcia własnych celów, ale również dla realizacji strategii przedsiębiorstwa.

ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE POTENCJAŁEM PRACOWNIKÓW:

- wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w organizacji pracowników o odpowiednim potencjale;
- metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników;
- obecne i przyszłe potrzeby organizacji dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów);
- wykorzystanie potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników;
- pozyskiwanie i utrzymywanie talentów;
- programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników;
- narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji;
- rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych;
- programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników;
- skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą;
- pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (j. ang. reskilling);
- kultura pracy sprzyjająca otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (j. ang. learning agility);
- walidacja.

Program dostosowany do regulaminu projektu AKADEMIA HR:

- Przepis na rozwój - Akademia HR,
- Akademia HR - doskonalenie kompetencji kadry zarządzającej zasobami ludzkimi,
- UPSKILLING HR,
- Akademia HR - czas na zmiany,
- Akademia HR. Szkolenia i doradztwo z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi dla przedsiębiorstw i ich pracowników,
- AKADEMIA HR – dostosuj firmę do wymagań jutra,
- NA WYŻSZYM POZIOMIE - KWALIFIKACJE DLA HR,
- Menadżer HR,
- AKADEMIA HR. Profesjonalne kadry HR kluczem do rozwoju przedsiębiorstw.

Usługa szkoleniowa jest realizowana w trybie godzin zegarowych.

W trakcie każdego dnia szkoleniowego zaplanowano przerwy trwające łącznie 60 minut.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 17

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 17 Potencjał pracowników, talent, mocne i słabe strony członków Zespołu, ich wpływ na grupę.	Magdalena Seroka	11-02-2026	08:00	09:00	01:00
2 z 17 Zmiany na rynku pracy.	Magdalena Seroka	11-02-2026	09:00	10:00	01:00
3 z 17 Obecne i przyszłe potrzeby organizacji dotyczące potencjału pracowników.	Magdalena Seroka	11-02-2026	10:00	11:30	01:30
4 z 17 Przerwa	Magdalena Seroka	11-02-2026	11:30	12:30	01:00
5 z 17 Pozyskiwanie i utrzymywanie talentów.	Magdalena Seroka	11-02-2026	12:30	13:30	01:00
6 z 17 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy.	Magdalena Seroka	11-02-2026	13:30	14:15	00:45
7 z 17 Programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding).	Magdalena Seroka	11-02-2026	14:15	15:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 17 Metody oceny potencjału zawodowego pracowników. Wykorzystanie potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.	Magdalena Seroka	11-02-2026	15:00	16:00	01:00
9 z 17 Narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników.	Magdalena Seroka	12-02-2026	08:00	09:00	01:00
10 z 17 Rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Magdalena Seroka	12-02-2026	09:00	10:00	01:00
11 z 17 Przerwa	Magdalena Seroka	12-02-2026	10:00	10:30	00:30
12 z 17 Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Magdalena Seroka	12-02-2026	10:30	11:30	01:00
13 z 17 Skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą.	Magdalena Seroka	12-02-2026	11:30	12:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 17 Przerwa	Magdalena Seroka	12-02-2026	12:30	13:00	00:30
15 z 17 Pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (j. ang. reskilling).	Magdalena Seroka	12-02-2026	13:00	14:00	01:00
16 z 17 Kultura pracy sprzyjająca otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (j. ang. learning agility).	Magdalena Seroka	12-02-2026	14:00	16:00	02:00
17 z 17 Walidacja: wywiad swobodny, test wiedzy.	-	12-02-2026	15:00	16:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1



Magdalena Seroka

Trener, coach certyfikowany przez Instytut Gallupa (Gallup-Certified Strengths Coach). Ukończyła Studia Zawodowe Coachingu w Instytucie Komunikacji i Rozwoju Mukoid - zatwierdzone przez International Coach Federation jako Approves Coach Specific Training Hours. W swojej pracy kieruje się kodeksem etycznym ICF. Relacje coachingowe buduje w oparciu o Porozumienie Bez Przemocy (NVC), a odwagę do działania wspiera u innych dzięki Racjonalnej Terapii Zachowania (RTZ), czyli zmianie blokujących przekonań i schematów myślenia na zdrowe i służące. Prowadzi Akademię „Kobieta Spełniona” - cykl warsztatów rozwojowych dedykowanych kobietom, opartych na procesie coachingu grupowego, który w atmosferze wzajemnego szacunku i zaufania wspiera dobrostan i rozwój człowieka. Opracowała autorski program „Utalentowany Zespół”, w ramach którego pomaga Zespołom poznać obszary specjalizacji, potrzeb  motywacji poszczególnych członków, budować nowe płaszczyzny porozumienia, określać siły rozwijające  hamujące pracę grupy. Pracowała m.in. dla: www.skarbymamy.pl, mamopracuj.pl, Stowarzyszenie „Patchwork”, Saldeo SMART, Meirik, Airly,. Współpracuje z Uniwersytetem Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie. W okresie 24 miesięcy wstecz od dnia rozpoczęcia usługi szkoleniowej przeprowadził ponad 120 godzin usług szkoleniowych o podobnym zakresie.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, to jest:

- skrypt - zawierający podsumowanie treści prezentowanych podczas szkolenia: tematów i zagadnień omówionych w ramach warsztatu.

Uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi rozwojowej pod warunkiem udziału w co najmniej 80% zajęć oraz uzyskania pozytywnego wyniku weryfikacji efektów uczenia się.

Informacje dodatkowe

- ▶ **wspieramy** na każdym etapie pozyskiwania dofinansowania w ramach projektów oraz ich rozliczania;
- ▶ przygotowujemy dokumenty aplikacyjne, zajmujemy się wszelkimi formalnościami i **kontaktem z Operatorem**;
- ▶ realizujemy warsztaty w **małych grupach**, dzięki czemu Trenerzy mogą poświęcić każdemu Uczestnikowi tyle czasu, ile potrzebuje, pracować z Uczestnikiem na przykładach z jego doświadczenia zawodowego;
- ▶ dbamy o to, aby warsztat był nie tylko szansą do ćwiczenia umiejętności, ale również okazją do integracji pracowników.

Współpracujemy z Fundacją Instytut Bezpieczeństwa Informacji, chronimy dane osobowe.

Cieszymy się wysokimi opiniami Klientów!

Nasz profil w Google → https://g.page/r/CXxV_ZsoNwg6EAE

Warunki techniczne

Usługa szkoleniowa prowadzona w formie zdalnej w czasie rzeczywistym - kontakt w ramach telekonferencji z użyciem komunikatora Google Meet.

Minimalne wymagania techniczne:

- dostęp do sieci Internet (łącznie sieciowe) o minimalnej szybkości pobierania / przesyłania: 128 kb/s;

- sprzęt elektroniczny (komputer / laptop / smartfon / tablet) z kamerą i mikrofonem oraz z systemem operacyjnym (OS): macOS, Windows, LinuX OS, iOS, Android;
 - przeglądarka internetowa: Google Chrome, Firefox, Safari, Internet Explorer, Microsoft Edge, Opera.
-

Przebieg usługi szkoleniowej nie będzie nagrywany zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z dnia 31.07.2020 r.

Zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości dotyczącymi realizacji usług rozwojowych w formie zdalnej istnieje możliwość zapisu w późniejszym terminie: *"Uczestnik dokonuje zapisu na usługę co najmniej 4 dni przed jej rozpoczęciem, z użyciem numeru ID wsparcia. Dopuszcza się możliwość zapisu na usługę z użyciem numeru ID wsparcia w terminie krótszym niż 4 dni przed rozpoczęciem usługi, jednakże zapis na usługę musi być poprzedzony uzyskaniem zgody od Operatora."*

Usługa szkoleniowa będzie realizowana zgodnie ze standardem opisanym w "Specyfikacji usług rozwojowych zdalnych w czasie rzeczywistym", dostępnej pod adresem: <https://bpws.pl/uslugi-zdalne/>.

Kontakt



Beata Walczyna-Szydełko

E-mail kontakt@bpws.pl

Telefon (+48) 796 861 561