



SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRA NICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

707 ocen

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

Numer usługi 2025/11/07/141117/3134286

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 12.02.2026 do 13.02.2026

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	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	09-02-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
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
	ocenia potencjał zawodowy kandydatów oraz pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozpoznaje i korzysta z podstawowych i zaawansowanych metod oceny potencjału pracowników	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOSCI: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	wskazuje kluczowe potrzeby firmy w obszarze potencjału pracowników	Analiza dowodów i deklaracji
	buduje plan działania w zakresie potencjału pracowników i określa mierniki sukcesu	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.	wymienia korzyści z budowania zróżnicowanego zespołu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wyказuje otwartość na budowanie zróżnicowanego zespołu	Analiza dowodów i deklaracji
	dostrzega szanse i zagrożenia w zakresie budowania zróżnicowanego zespołu	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.	określa plan oraz zakres wdrożenia nowych członków zespołu	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOSCI: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników.	charakteryzuje narzędzia monitorujące rozwój kompetencji pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	korzysta z narzędzi monitorujących i raportuje rezultaty	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOSCI: Przygotowuje rozwiązania ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji i talentów pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych.	opisuje rozwiązania z zakresu dostosowywania kompetencji i talentów dla swojej organizacji	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOSCI: Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	charakteryzuje kluczowe elementy niezbędne w programach rozwoju i ścieżek kariery	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	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.	wymienia metody samoregulacji w sytuacjach kryzysowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	instruuje innych pracowników o środkach i metodach samoregulacji	Analiza dowodów i deklaracji
WIEDZA: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	identyfikuje co najmniej trzy główne zmiany na rynku pracy (np. automatyzacja, globalizacja, zmiany demograficzne) i ich potencjalny wpływ na firmy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
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	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wskazuje konkretne obszary zastosowania wiedzy i doświadczenia każdej grupy pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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 z wynikiem generowanym automatycznie
	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
	ocenia skuteczność zainicjowanych programów wymiany wiedzy, analizując ich wpływ na organizację, efektywność.	Analiza dowodów i deklaracji
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 z wynikiem generowanym automatycznie

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

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. Odcienie talentów, czyli różne strony talentowej mocy - jak rozpoznawać trudności komunikacyjne i sobie z nimi radzić ?

4. Talentowa mapa zespołu: jak oceniać potencjał zawodowy pracowników

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

5. Komunikacja talentowa: jak mówić i rozumieć innych

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

6. 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.

5. Wdrażanie programów rozwoju i ścieżek kariery oparte na zróżnicowanym potencjale

- Przykłady i narzędzia HR wspierające stały rozwój kompetencji pracowników

6. Walidacja usług

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 8 godzin 30 min zajęć praktycznych oraz 5 godzin zajęć teoretycznych, 2 godziny przerw, 30 min walidacji, 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 jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz przystąpienie do procesu walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego składającego się z pytań zamkniętych jednokrotnego wyboru z wynikiem generowanym automatycznie.

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

Proces walidacji polega na ocenie materiałów zgromadzonych przez uczestnika, w szczególności ćwiczeń wykonanych w trakcie szkolenia, które potwierdzają zastosowanie wiedzy w praktyce. Dowody są zbierane na bieżąco podczas realizacji modułów, aby odzwierciedlały faktyczne umiejętności uczestnika. Ocena odbywa się w oparciu o kryteria jakości i zgodność z efektami uczenia się, np. poprawność wykonania ćwiczeń, kompletność oraz adekwatność do wymagań stanowiska.

Proces walidacji polegający na przeprowadzeniu testu teoretycznego pozwala zweryfikować poziom wiedzy nabytej podczas szkolenia. Test jest realizowany w formie zdalnej (uczestnicy mogą wykonać test na telefonie) na zakończenie szkolenia.

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.

Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osoby z niepełnosprawnością, usługa zostanie dostosowana do jej indywidualnych potrzeb.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS

Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 19

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 19 Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników	Marta Sosińska	12-02-2026	08:00	09:00	01:00
2 z 19 Rozpoznawanie i wykorzystanie talentów pracowników	Marta Sosińska	12-02-2026	09:00	10:15	01:15
3 z 19 Przerwa	Marta Sosińska	12-02-2026	10:15	10:30	00:15
4 z 19 Odcienie talentów, czyli różne strony talentowej mocy - jak rozpoznawać trudności komunikacyjne i sobie z nimi radzić ?	Marta Sosińska	12-02-2026	10:30	11:15	00:45
5 z 19 Talentowa mapa zespołu: jak oceniać potencjał zawodowy pracowników	Marta Sosińska	12-02-2026	11:15	13:00	01:45
6 z 19 Przerwa	Marta Sosińska	12-02-2026	13:00	13:30	00:30
7 z 19 Komunikacja talentowa: jak mówić i rozumieć innych	Marta Sosińska	12-02-2026	13:30	14:45	01:15
8 z 19 Przerwa	Marta Sosińska	12-02-2026	14:45	15:00	00:15
9 z 19 Proces rekrutacji i selekcji oparty na modelu talentów Gallupa	Marta Sosińska	12-02-2026	15:00	16:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 19 Efektywność w pracy: jak ją wzmacniać na podstawie ocenianego potencjału	Marta Sosińska	13-02-2026	08:00	09:30	01:30
11 z 19 Talentowe wyzwania w pracy: autoempatia i empatia w zespole	Marta Sosińska	13-02-2026	09:30	10:45	01:15
12 z 19 Przerwa	Marta Sosińska	13-02-2026	10:45	11:00	00:15
13 z 19 Trudne rozmowy: jak je prowadzić? Jak wspierać pracowników w budowaniu odporności psychicznej i pozytywnego nastawienia do rozwoju?	Marta Sosińska	13-02-2026	11:00	13:00	02:00
14 z 19 Przerwa	Marta Sosińska	13-02-2026	13:00	13:30	00:30
15 z 19 Mikroplan działania: Talentowe Start, Stop, Kontynuacja	Marta Sosińska	13-02-2026	13:30	14:30	01:00
16 z 19 Przerwa	Marta Sosińska	13-02-2026	14:30	14:45	00:15
17 z 19 Wdrażanie programów rozwoju i ścieżek kariery oparte na zróżnicowanym potencjale	Marta Sosińska	13-02-2026	14:45	15:30	00:45
18 z 19 Walidacja usługi - test wiedzy	-	13-02-2026	15:30	15:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
19 z 19 Walidacja usługi - analiza dowodów i deklaracji	-	13-02-2026	15:45	16:00	00:15

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

Marta Sosińska

Trener Biznesu, Certyfikowany trener FRIS, Ekspert HR, Facylitator Reiss Profile Master. Od 16 lat związana z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacjach na stanowiskach HR Biznes Partnera, czy specjalisty w obszarze HR. Miłośniczka wykorzystywania nowych technologii w rozwoju pracowników w tym projektowania gier szkoleniowych. Pasjonatka procesów Assessment i Development Center z wykorzystaniem najnowszych technik badających talenty pracowników. Specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń i kompleksowym doradztwa w zakresie HRM oraz rozwoju umiejętności menedżerskich. Coach biznesowy oraz doradca zawodowy. 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 oraz procesu walidacji (metodami określonymi w programie szkolenia) z zakresu tematycznego usługi. Przykładowe usługi:

Szkolenie Akademia HR: Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji (16 h), 20-21.10.2025, MBT (walidator)

Szkolenie: Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji - Akademia HR (16 h), 10-24.04.2025 PACCOR

Efektywna współpraca, komunikacja i budowanie wspierającego środowiska pracy (64h), 03.06-05.11.2025, Unilever

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).
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

Adres

ul. Mińska 75
03-828 Warszawa
woj. mazowieckie

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948