

O Z G A
CONSULTINGOZGA CONSULTING
COMPANY Marta

Ozga

★★★★★ 4,8 / 5

2 945 ocen

Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniem rynku pracy - szkolenie realizowane w ramach projektu „Akademia HR - czas na zmiany”

Numer usługi 2025/11/30/30523/3181248

📍 Glinno / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 33 h

📅 03.03.2026 do 31.03.2026

5 981,25 PLN brutto

5 981,25 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Organizacja
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Usługa skierowana jest do firmy z sektora MŚP i dużych firm w ramach projektu „Akademia HR – dostosuj firmę do wymagań jutra”. W ramach usługi uczestnikami mogą być: - właściciele firm z sektora MŚP i dużych firm, - pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm odpowiedzialni za politykę personalną firmy, - pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych, - pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm, wobec których właściciele mają plany związane z awansem na stanowisko kierownicze/menadżerskie.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	6
Data zakończenia rekrutacji	02-03-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	33
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usług Szkoleniowo-Rozwojowych SUS 3.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi szkoleniowej jest nabycie kompetencji zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników. Przygotowuje Uczestnika do pozyskiwania (w tym proces 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 (reskilling). Kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Uczestnik identyfikuje zmiany zachodzące na rynku pracy oraz ich wpływ na dostępność i pozyskiwanie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i potencjale.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik charakteryzuje czynniki związane z trudnościami w utrzymaniu pracowników w organizacji, w tym aspekty związane z oczekiwaniami pracowników i konkurencją na rynku pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik stosuje zdobyte informacje o trendach rynkowych do opracowywania strategii zatrudnienia i utrzymania kluczowych pracowników w firmie.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik wdraża rozwiązania wspierające rozwój kompetencji pracowników w celu zwiększenia ich zaangażowania i lojalności wobec organizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik opisuje potencjalne wyzwania związane z zarządzaniem zespołem w kontekście zmieniających się warunków rynku pracy i dostosowuje działania do potrzeb organizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik ocenia skutki wprowadzonych rozwiązań dla motywacji pracowników i ich wpływ na stabilność zespołu, dbając o atmosferę współpracy i rozwój relacji w organizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

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.	Uczestnik identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników, uwzględniając narzędzia stosowane na różnych etapach rekrutacji i rozwoju.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik charakteryzuje możliwości i ograniczenia różnych metod oceny potencjału zawodowego, takich jak testy kompetencyjne, oceny 360° czy wywiady behawioralne.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik stosuje odpowiednie metody oceny potencjału zawodowego w procesie rekrutacji i rozwoju pracowników, dostosowując je do potrzeb i specyfiki firmy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik wdraża procedury oceny potencjału zawodowego w firmie, uwzględniając strategie wspierające identyfikację talentów i rozwój kluczowych kompetencji. Uczestnik ocenia skuteczność wybranych metod oceny potencjału zawodowego i ich wpływ na dobór odpowiednich pracowników oraz wspieranie ich rozwoju w firmie.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik przekazuje zespołowi informacje zwrotne dotyczące oceny potencjału, wspierając atmosferę współpracy i zachęcając do dalszego doskonalenia umiejętności zawodowych.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Uczestnik charakteryzuje aktualne potrzeby organizacji w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów niezbędnych do realizacji celów strategicznych firmy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik identyfikuje przyszłe wymagania dotyczące potencjału pracowników, wynikające z rozwoju firmy, zmian technologicznych oraz dynamiki rynku pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik analizuje luki kompetencyjne w firmie oraz wdraża działania rozwojowe, takie jak szkolenia, mentoring lub programy rozwoju talentów, aby sprostać bieżącym i przyszłym wyzwaniom.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik stosuje metody planowania zasobów ludzkich w kontekście przyszłych potrzeb organizacji, opracowując strategie pozyskiwania i rozwijania odpowiednich pracowników. Uczestnik wspiera współpracę w zespole, uwzględniając różnorodność kompetencji i talentów, aby zwiększyć efektywność działań organizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik inicjuje dialog w firmie dotyczący potrzeb rozwojowych, promując kulturę ciągłego doskonalenia i innowacyjnego podejścia do zarządzania potencjałem pracowników.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: 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.	Uczestnik charakteryzuje możliwości wynikające z wewnętrznego zróżnicowania w zespole, w tym wpływ różnorodności doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego i poglądów na innowacyjność i kreatywność firmy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik identyfikuje korzyści dla organizacji płynące z wykorzystania potencjału różnorodności, takie jak lepsze rozwiązywanie problemów, większa elastyczność w działaniu oraz poprawa wizerunku pracodawcy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik stosuje metody wspierające różnorodność w miejscu pracy, wdrażając strategie integracyjne, takie jak mentoring, programy rozwoju kompetencji oraz polityki równościowe. Uczestnik wdraża działania mające na celu maksymalizację korzyści wynikających z różnorodności w zespole, takie jak projekty międzygeneracyjne czy wykorzystanie zróżnicowanych doświadczeń pracowników w realizacji celów firmy. Uczestnik inicjuje działania promujące kulturę otwartości i szacunku w organizacji, wspierając współpracę między różnymi grupami pracowników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Obserwacja w warunkach rzeczywistych Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik ocenia wpływ zróżnicowania na relacje w zespole oraz proponuje rozwiązania sprzyjające efektywnej współpracy i budowaniu pozytywnej atmosfery w miejscu pracy.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚĆ: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Uczestnik charakteryzuje elementy skutecznych programów rekrutacji, selekcji oraz onboardingu, uwzględniających różnorodność w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik identyfikuje najlepsze praktyki i narzędzia wspierające pozyskiwanie i wdrażanie nowych pracowników, w tym cyfrowe systemy rekrutacji i onboardingu.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik buduje programy rekrutacji i selekcji, dostosowane do potrzeb organizacji, umożliwiające pozyskiwanie pracowników o zróżnicowanym potencjale.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik wdraża kompleksowe procesy onboardingu, które wspierają integrację nowych pracowników z zespołem oraz przyspieszają ich adaptację do środowiska pracy.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik promuje kulturę organizacyjną, która wspiera różnorodność i rozwój nowych pracowników, budując atmosferę sprzyjającą współpracy.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik inicjuje działania mające na celu usprawnienie procesów rekrutacji i onboardingu, włączając zespół w rozwój strategii pozwalających lepiej integrować nowych pracowników w firmie.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚĆ: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Uczestnik charakteryzuje nowoczesne narzędzia HR umożliwiające monitoring i rozwój kompetencji pracowników, takie jak systemy zarządzania talentami, platformy e-learningowe czy oceny okresowe.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik identyfikuje procesy i strategie pozwalające na dostosowanie kompetencji pracowników do zmieniających się wymagań organizacyjnych i rynkowych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik wdraża narzędzia HR wspierające ocenę, rozwój oraz śledzenie postępów w budowaniu kompetencji pracowników, dopasowane do specyfiki organizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik stosuje systematyczne procesy zarządzania talentami i planowania rozwoju pracowników, zapewniając ich gotowość do sprostania zmieniającym się wyzwaniom.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik inicjuje dialog w organizacji na temat rozwoju kompetencji, angażując pracowników i liderów w tworzenie planów rozwojowych zgodnych z potrzebami organizacji. Uczestnik ocenia wpływ wdrożonych procesów i narzędzi HR na zaangażowanie pracowników oraz proponuje działania wspierające ich ciągły rozwój i adaptację do nowych wymagań.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚĆ: Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Uczestnik charakteryzuje dostępne rozwiązania i narzędzia HR wspierające rozwój kompetencji pracowników, takie jak programy szkoleniowe, mentoring, coaching czy systemy e-learningowe.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik identyfikuje potrzeby organizacyjne i społeczne wpływające na konieczność dostosowania kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik przygotowuje rozwiązania HR dostosowane do aktualnych i przyszłych potrzeb organizacji, uwzględniając zmiany w technologii, kulturze organizacyjnej i oczekiwaniach rynku pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik wdraża narzędzia wspierające rozwój kompetencji pracowników, takie jak platformy cyfrowe, plany rozwoju osobistego czy warsztaty, które pomagają w adaptacji do nowych wyzwań.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik inicjuje współpracę w organizacji na rzecz kształtowania środowiska sprzyjającego rozwojowi kompetencji, promując otwartość na zmiany i innowacje. Uczestnik ocenia skuteczność wdrożonych narzędzi HR oraz angażuje pracowników i liderów w działania ukierunkowane na budowanie elastyczności i gotowości do podejmowania nowych wyzwań.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚCI: Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Uczestnik charakteryzuje kluczowe elementy programów rozwoju i ścieżek kariery, które uwzględniają zróżnicowany potencjał pracowników, takie jak mentoring, coaching czy indywidualne plany rozwoju.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik identyfikuje korzyści wynikające z dostosowania ścieżek kariery do różnorodności kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników w organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery, które umożliwiają pełne wykorzystanie potencjału pracowników, dostosowując je do specyfiki organizacji i indywidualnych potrzeb zespołu.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik stosuje narzędzia oceny i planowania rozwoju zawodowego, takie jak matryce kompetencji, systemy oceny 360° oraz plany sukcesji, w celu wspierania rozwoju pracowników.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik inicjuje działania sprzyjające budowaniu kultury rozwoju w organizacji, promując indywidualne podejście do talentów i wspierając różnorodność w strukturach firmy. Uczestnik ocenia efektywność wdrożonych programów rozwoju i ścieżek kariery oraz aktywnie angażuje pracowników w procesy planowania ich przyszłości zawodowej, wspierając motywację i zaangażowanie.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Uczestnik identyfikuje różnorodne aspekty potencjału pracowników wynikające z ich doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego czy poglądów.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik charakteryzuje korzyści wynikające z wewnętrznego zróżnicowania pracowników, takie jak innowacyjność, lepsze podejmowanie decyzji czy skuteczniejsze rozwiązywanie problemów w organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik stosuje praktyczne metody i narzędzia pozwalające na pozytywne wykorzystanie różnorodności w zespołach, takie jak tworzenie interdyscyplinarnych grup roboczych czy prowadzenie szkoleń z zakresu współpracy w zróżnicowanych zespołach.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik wdraża działania, które sprzyjają wykorzystaniu zróżnicowanego potencjału pracowników, np. programy mentoringowe, rozwój talentów czy inicjatywy promujące równość i włączanie.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik wspiera kulturę organizacyjną promującą akceptację i szacunek wobec różnorodności, dbając o budowanie atmosfery współpracy i otwartości w zespole. Uczestnik ocenia wpływ zróżnicowania pracowników na efektywność organizacji oraz proponuje działania, które wzmacniają pozytywny wpływ różnorodności na wyniki zespołu i organizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: 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).	Uczestnik charakteryzuje metody i narzędzia wspierające wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami, takie jak mentoring, coaching, programy dzielenia się najlepszymi praktykami czy bazy wiedzy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik identyfikuje korzyści płynące z wykorzystania wiedzy ukrytej oraz zagrożenia związane z jej utratą, np. w wyniku odejścia doświadczonych pracowników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik wdraża skuteczne programy wymiany wiedzy, które angażują pracowników w przekazywanie cennych informacji i doświadczeń, np. poprzez warsztaty, grupy robocze lub dokumentowanie procesów.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik stosuje narzędzia cyfrowe (np. platformy współpracy, repozytoria wiedzy) wspierające gromadzenie i udostępnianie wiedzy ukrytej w organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik inicjuje działania promujące kulturę współdzielenia wiedzy i doświadczeń, budując zaufanie oraz poczucie odpowiedzialności wśród pracowników za przekazywanie swojej ekspertyzy. Uczestnik ocenia skuteczność wdrożonych programów wymiany wiedzy oraz proponuje usprawnienia, które minimalizują ryzyko utraty kluczowych zasobów wiedzy i wspierają rozwój organizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Uczestnik identyfikuje strategie wspierające reskilling, takie jak personalizowane plany rozwojowe, programy szkoleniowe czy mentoring, które pomagają pracownikom dostosować się do nowych wymagań.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik charakteryzuje korzyści wynikające z reskillingu dla organizacji i pracowników, w tym zwiększenie ich elastyczności, zaangażowania oraz możliwości adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik wdraża działania wspierające pozytywne nastawienie pracowników do rozwoju, np. poprzez komunikację korzyści wynikających z nabywania nowych kompetencji oraz organizowanie atrakcyjnych programów edukacyjnych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik stosuje odpowiednie narzędzia, takie jak platformy e-learningowe, warsztaty czy indywidualne plany rozwoju, które zachęcają pracowników do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji.	
	Uczestnik promuje kulturę organizacyjną opartą na ciągłym rozwoju, budując atmosferę wsparcia i otwartości na zmiany wśród pracowników.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik inicjuje dialog z pracownikami w celu zrozumienia ich potrzeb rozwojowych i motywacji, wspierając ich gotowość do nauki i nabywania nowych umiejętności.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).	Uczestnik charakteryzuje pojęcie kultury Learning Agility oraz jej znaczenie dla organizacji w kontekście adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych i rozwojowych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik identyfikuje kluczowe elementy kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania, takie jak promowanie elastyczności, uczenia się na błędach oraz wspieranie innowacyjności.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik wdraża inicjatywy wspierające kulturę Learning Agility, takie jak programy mentoringowe, coaching, czy warsztaty z zakresu adaptacyjnego zarządzania.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik stosuje narzędzia i metody wspierające otwartość na zmiany, np. regularne feedbacki, dyskusje zespołowe oraz platformy wymiany wiedzy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik promuje wartości sprzyjające ciągłemu uczeniu się i otwartości na zmiany, budując w organizacji klimat zaufania i wspólnego rozwoju.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Uczestnik inicjuje działania angażujące pracowników w tworzenie kultury pracy wspierającej rozwój, takie jak udział w innowacyjnych projektach czy wprowadzanie dobrych praktyk w organizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

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 RAMOWY SZKOLENIA - Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy
- szkolenie realizowane w ramach projektu „Akademia HR - czas na zmiany”

-
- **Nazwa kompetencji:** Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy
 - **Grupa kompetencji:** Kompetencje profesjonalne
-

Moduł I: Rynek pracy 2.0 i diagnoza potencjału pracowników DZIEŃ I i II

- Nowe wyzwania rynku pracy, digitalizacja i AI w HR – zajęcia teoretyczne z częścią praktyczną
- Diagnoza potencjału i kompetencji – narzędzia oceny i wywiady behawioralne – zajęcia praktyczne
- Identyfikacja potrzeb organizacji i analiza luk kompetencyjnych – zajęcia praktyczne
- Zarządzanie różnorodnością, inkluzją (D&I) i People Analytics w HR – zajęcia teoretyczne z częścią praktyczną

Moduł II: Strategiczne pozyskiwanie i rozwój talentów DZIEŃ II

- Skuteczna rekrutacja, selekcja i onboarding z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych – zajęcia praktyczne
- Reskilling i upskilling z wykorzystaniem platform cyfrowych i microlearningu – zajęcia praktyczne
- Ścieżki kariery, sukcesja i programy mentoringowe w środowisku hybrydowym – zajęcia praktyczne

Moduł III: Kultura organizacyjna, Learning Agility i zarządzanie zmianą DZIEŃ III i IV

- Wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników w zespołach – zajęcia praktyczne
- Zarządzanie wiedzą i minimalizowanie ryzyka utraty kluczowych zasobów – zajęcia praktyczne
- Budowanie kultury Learning Agility, innowacyjności i odporności psychicznej (resilience) – zajęcia teoretyczne z częścią praktyczną
- Zarządzanie zmianą i zaangażowaniem pracowników w warunkach pracy hybrydowej i zdalnej – zajęcia praktyczne

Moduł IV: Wdrożenie zrównoważonego zarządzania potencjałem DZIEŃ IV i V

- Projektowanie spójnej strategii talentowej powiązanej ze strategią biznesową – zajęcia teoretyczne z częścią praktyczną
- Równoważenie potrzeb organizacji i rozwoju jednostki w kontekście ESG i odpowiedzialnego HR – zajęcia praktyczne
- Planowanie ścieżek kariery z uwzględnieniem dobrostanu pracowników i future skills – zajęcia teoretyczne z częścią praktyczną
- Indywidualny plan wdrożenia działań w organizacji (roadmapa zmian HR na 2–3 lata) – zajęcia praktyczne
- Wypracowanie zespołowego planu wdrożenia zmian w obszarze HR (priorytety, harmonogram, odpowiedzialności) – zajęcia praktyczne

Walidacja efektów uczenia się - test teoretyczny z wynikiem wygenerowanym automatycznie oraz obserwacja w warunkach rzeczywistych

Walidacja efektów uczenia się, która odbędzie poprzez - obserwacja w warunkach rzeczywistych oraz przeprowadzenie testu.

I etap:

- Test kompetencyjny na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego (Situational Decision Test). Minimum pięć pytań sytuacyjnych odnoszących się do opisanych w kompetencji efektów uczenia.
- Test wiedzy na temat wpływu wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów ect.) potencjału pracowników.

II etap:

- Obserwacja w warunkach rzeczywistych: Zadanie praktyczne – dobór metod oceny i rozwoju kompetencji pracowników do nowych wyzwań firmy.

Usługa realizowana przy wykorzystaniu metod aktywizujących uczestników. W ramach szkolenia zostaną wykorzystane między innymi następujące formy pracy:

- **Ćwiczenia praktyczne** – umożliwiające uczestnikom natychmiastowe zastosowanie omawianych koncepcji i narzędzi w symulowanych sytuacjach związanych z zarządzaniem potencjałem pracowników.
- **Praca w zespołach** – pozwalająca na rozwijanie kompetencji współpracy, dzielenie się perspektywami i wspólne wypracowywanie rozwiązań problemów, z jakimi organizacje mierzą się na współczesnym rynku pracy.
- **Burza mózgów** – wspierająca kreatywność i generowanie innowacyjnych pomysłów dotyczących m.in. strategii zatrzymywania talentów, budowania zaangażowania czy dostosowania organizacji do zmieniających się potrzeb pracowników.
- **Symulacje i odgrywanie ról** – pozwalające uczestnikom doświadczyć realistycznych scenariuszy zarządczych, w tym trudnych rozmów z pracownikami, sytuacji kryzysowych czy wdrażania zmian, co przekłada się na głębsze zrozumienie omawianych zagadnień oraz lepsze przygotowanie do realnych wyzwań.

Takie podejście gwarantuje wysoką efektywność szkolenia oraz lepsze przyswojenie i utrwalenie zdobytej wiedzy. Aktywna forma pracy sprzyja również integracji uczestników oraz budowaniu pozytywnej atmosfery sprzyjającej uczeniu się.

-
- Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut. **Walidacja i przerwy wliczają się w czas trwania usługi.**
 - **Szkolenie składa się z 21 godz. 15 min zajęć praktycznych oraz 9 godz. 45 min. zajęć teoretycznych z częścią praktyczną** **szczególony plan zajęć znajduje się w harmonogramie. Walidacja: 45 min. Przerwy: 1 godz. 15 min.**
 - Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.
 - Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie

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

Warunki niezbędne do spełnienia (przez uczestników usługi), aby realizacja usługi pozwoliła na osiągnięcie głównego celu:

- minimalny poziom wykształcenia: nie jest wymagane
- Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
- Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie
- aktywność w trakcie prowadzenia usługi: udzielania informacji, angażowanie się w realizację usługi
- minimalny poziom obecności na zajęciach 80%
- minimalna liczba pracowników firmy, która powinna wziąć udział w usłudze - zgodnie z kartą

Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi:

Usługa zostanie przeprowadzona w odpowiednio przygotowanej sali konferencyjnej, wyposażonej w klimatyzację, projektor multimedialny oraz flipchart. Pomieszczenie zapewni komfortowe warunki do realizacji zajęć dla wszystkich uczestników.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 26

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 26 Nowe wyzwania rynku pracy, digitalizacja i AI w HR – zajęcia teoretyczne z częścią praktyczną	Sławomir Pawlik	03-03-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 26 Diagnoza potencjału i kompetencji – narzędzia oceny i wywiady behawioralne – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	03-03-2026	10:00	12:00	02:00
3 z 26 Przerwa	Sławomir Pawlik	03-03-2026	12:00	12:15	00:15
4 z 26 Identyfikacja potrzeb organizacji i analiza luk kompetencyjnych – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	03-03-2026	12:15	14:00	01:45
5 z 26 Zarządzanie różnorodnością, inkluzją (D&I) i People Analytics w HR – zajęcia teoretyczne z częścią praktyczną	Sławomir Pawlik	03-03-2026	14:00	15:00	01:00
6 z 26 Zarządzanie różnorodnością, inkluzją (D&I) i People Analytics w HR – zajęcia teoretyczne z częścią praktyczną	Tomasz Łozowicki	10-03-2026	08:00	09:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 26 Skuteczna rekrutacja, selekcja i onboarding z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	10-03-2026	09:00	11:00	02:00
8 z 26 Reskilling i upskilling z wykorzystaniem platform cyfrowych i microlearningu – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	10-03-2026	11:00	12:00	01:00
9 z 26 Przerwa	Tomasz Łozowicki	10-03-2026	12:00	12:15	00:15
10 z 26 Reskilling i upskilling z wykorzystaniem platform cyfrowych i microlearningu – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	10-03-2026	12:15	13:15	01:00
11 z 26 Ścieżki kariery, sukcesja i programy mentoringowe w środowisku hybrydowym – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	10-03-2026	13:15	15:00	01:45
12 z 26 Wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników w zespołach – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	17-03-2026	08:00	10:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 26 Zarządzanie wiedzą i minimalizowanie ryzyka utraty kluczowych zasobów – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	17-03-2026	10:00	12:00	02:00
14 z 26 Przerwa	Sławomir Pawlik	17-03-2026	12:00	12:15	00:15
15 z 26 Budowanie kultury Learning Agility, innowacyjności i odporności psychicznej (resilience) – zajęcia teoretyczne z częścią praktyczną	Sławomir Pawlik	17-03-2026	12:15	14:00	01:45
16 z 26 Zarządzanie zmianą i zaangażowaniem pracowników w warunkach pracy hybrydowej i zdalnej – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	17-03-2026	14:00	15:00	01:00
17 z 26 Zarządzanie zmianą i zaangażowaniem pracowników w warunkach pracy hybrydowej i zdalnej – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	24-03-2026	08:00	09:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 26 Projektowanie spójnej strategii talentowej powiązanej ze strategią biznesową – zajęcia teoretyczne z częścią praktyczną	Sławomir Pawlik	24-03-2026	09:00	11:00	02:00
19 z 26 Równoważenie potrzeb organizacji i rozwoju jednostki w kontekście ESG i odpowiedzialnego HR – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	24-03-2026	11:00	12:00	01:00
20 z 26 Przerwa	Sławomir Pawlik	24-03-2026	12:00	12:15	00:15
21 z 26 Równoważenie potrzeb organizacji i rozwoju jednostki w kontekście ESG i odpowiedzialnego HR – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	24-03-2026	12:15	13:00	00:45
22 z 26 Planowanie ścieżek kariery z uwzględnieniem dobrostanu pracowników i future skills – zajęcia teoretyczne z częścią praktyczną	Sławomir Pawlik	24-03-2026	13:00	15:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
23 z 26 Indywidualny plan wdrożenia działań w organizacji (roadmapa zmian HR na 2–3 lata) – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	31-03-2026	08:00	10:00	02:00
24 z 26 Wypracowanie zespołowego planu wdrożenia zmian w obszarze HR (priorytety, harmonogram, odpowiedzialność ci) – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	31-03-2026	10:00	12:00	02:00
25 z 26 Przerwa	Tomasz Łozowicki	31-03-2026	12:00	12:15	00:15
26 z 26 Walidacja efektów uczenia się - test teoretyczny z wynikiem wygenerowanym automatycznie oraz obserwacja w warunkach rzeczywistych	-	31-03-2026	12:15	13:00	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 981,25 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 981,25 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

Tomasz Łozowicki

Trener biznesu, Manager ds. komunikacji, zarządzania. Na co dzień zarządza zespołem, odpowiadając nie tylko za realizację celów operacyjnych, lecz także za kształtowanie i wdrażanie polityki personalnej w organizacji. Specjalizuje się w budowaniu efektywnych zespołów, zarządzaniu różnorodnością, komunikacji wewnętrznej oraz wspieraniu procesów zmian w firmie. Aktywnie prowadzi szkolenia i warsztaty z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, rozwoju kompetencji menedżerskich, komunikacji międzypokoleniowej oraz zarządzania wiekiem. Łączy perspektywę praktyka zarządzania z doświadczeniem trenerskim, dzięki czemu przekazuje uczestnikom nie tylko wiedzę teoretyczną, ale i sprawdzone rozwiązania do zastosowania w codziennej pracy. Wykształcenie wyższe, ukończył studia podyplomowe: zarządzanie projektami. Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia m.in. Poligrafia KUNKE – projekt w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim (HR) – 2023.10 do 01.2025 r. (96 godz.), Lapis Gold – 16 godz. (2025), Manilo Sp. z o.o. Sp.k. (24 godz. – 2024), ACO - 36 godz. 2025



2 z 2

Sławomir Pawlik

Doświadczony trener, manager, konsultant biznesowy. Przez 6 lat pracował na stanowiskach kierowniczych w agencji marketingowej, gdzie był odpowiedzialny za zarządzanie projektami – od przygotowania poprzez ich realizację oraz rozliczenie. Ponad 8 lat był związany z grupą NEUCA – koordynowanie oraz usprawnianie procesów, programów rozwojowych, realizacji projektów marketingowych, CSR, współpraca z podmiotami zewnętrznymi, zarządzanie podległymi zespołami, zarządzanie kapitałem ludzkim. Od 15 lat jest także zewnętrznym konsultantem dla firm w zakresie: zarządzanie, tworzenie kultury organizacyjnej, strategia, procesy - optymalizacja, samodoskonalenie, mapowanie, zarządzanie projektami od pomysłu po realizację. Posiada wykształcenie wyższe – magisterskie – Collegium Da Vinci – marketing polityczny oraz dziennikarstwo. Pozadoświadczeniem praktycznym w zakresie zarządzania projektami oraz procesami posiada wiedzę potwierdzoną ukończonymi kursami i studiami podyplomowymi jak m.in. Studia podyplomowe/alternatywny program MBA - MANAGEMENT, Zarządzanie projektem - 2007 r. Zarządzanie projektami - 2010 r. Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia (szczegółowo opisane w programie ramowym szkolenia) np. PRINT 44 - 44 godz.(2024-2025), Eco Side Materials - 28 godz. (2025), ACO (2025) - 30 godz, TRANSKAP - 30 godz. (2025)

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Dostęp do materiałów online i offline: prezentacje ze szkolenia, skrypt, zestawy ćwiczeń przygotowane przez trenera. Materiały będą dostępne podczas trwania szkolenia - stacjonarnie oraz dodatkowo zostaną wysłane do uczestników po szkoleniu.

UZUPEŁNIENIE INFORMACJI DODATKOWYCH:

- Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

- Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.
- Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).
- Usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia na zajmowanym stanowisku pracy wynika z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy).
- Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w Projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.
- Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, koszty dojazdu i zakwaterowania.
- Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych. Godzina szkoleniowa trwa 60 min, przerwy wliczane są w czas usługi.
- Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności.
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
- Obecność podczas trwania usługi będzie potwierdzona podpisem na liście obecności.

Informacje dodatkowe

Uczestnik szkolenia otrzyma:

- Zaświadczenie potwierdzające zdobyte kompetencje po zakończeniu usługi - min 80 % obecności **oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego 80% punktów z testu + pozytywny wynik z walidacji: obserwacja w warunkach symulowanych**
- Materiały szkoleniowe - opisane w karcie usług

INFORMACJE DODATKOWE:

- 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.
- Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.
- Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT
- Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.

Cd. w informacjach o materiałach dla uczestników

Adres

Glinno 61

64-300 Glinno

woj. wielkopolskie

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.

Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi:

Usługa zostanie przeprowadzona w odpowiednio przygotowanej sali konferencyjnej, wyposażonej w klimatyzację, projektor multimedialny oraz flipchart. Pomieszczenie zapewni komfortowe warunki do realizacji zajęć dla wszystkich uczestników.

61 Glinno 64-300 Glinno (brak nazwy ulicy)

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Marta Ozga

E-mail marta.ozga@ozgaconsulting.com

Telefon (+48) 501 161 301