



Kuźnia Ekspertów
sp. z o.o.

★★★★★ 4,8 / 5

798 ocen

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

Numer usługi 2025/12/01/149975/3185004

📍 Żychlin / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 25 h

📅 13.01.2026 do 18.03.2026

4 550,00 PLN brutto

4 550,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	- pracownicy pełniący funkcję kierowniczą - pracownicy przewidziani do objęcia funkcji kierowniczej/menadżerskiej - pracownicy zespołów HR - pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy lub zarządzanie zasobami ludzkimi
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	12-01-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	25
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

Wzmocnienie kompetencji w zakresie pozyskiwania (w tym procesu rekrutacji) oraz wykorzystania 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: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Uczestnik identyfikuje i opisuje aktualne zmiany na rynku pracy, takie jak nowe technologie, zmieniające się wymagania kompetencyjne oraz demograficzne trendy.	Test teoretyczny
Wiedza: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Uczestnik wymienia co najmniej trzy metody oceny potencjału zawodowego oraz charakteryzuje przykład ich zastosowania w kontekście konkretnej potrzeby firmy.	Test teoretyczny
Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Uczestnik opisuje co najmniej dwie obecne i przyszłe potrzeby firmy, związane z potencjałem pracowników, obejmujące wymagane kwalifikacje, kompetencje, doświadczenie i talenty, wraz z uzasadnieniem ich znaczenia dla rozwoju firmy.	Test teoretyczny
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 oraz omawia możliwości oraz potencjalne korzyści wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania w firmie, uwzględniając różne aspekty takie jak doświadczenia, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne i poglądy, oraz przedstawić konkretny przykład pozytywnego wpływu na firmę.	Test teoretyczny
Umiejętności: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Uczestnik tworzy oraz przedstawia szczegółowy plan programu rekrutacji, selekcji i onboarding nowego pracownika, uwzględniający metody pozyskiwania kandydatów o zróżnicowanych kompetencjach, talentach i doświadczeniach, oraz identyfikuje co najmniej trzy konkretne korzyści płynące z wdrożenia takiego programu.	Obserwacja w warunkach symulowanych Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: 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 wybrane narzędzia lub procesy HR, które umożliwiają stały monitoring rozwoju kompetencji pracowników oraz ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji, wraz z uzasadnieniem konkretnych korzyści dla firmy wynikających z ich wdrożenia.	Test teoretyczny
Umiejętności: Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Uczestnik proponuje rozwiązania i narzędzia HR, które są skierowane na ciągłe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, przedstawiając ich konkretne zastosowanie oraz korzyści dla organizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Uczestnik wymienia i charakteryzuje co najmniej dwa przykłady programów rozwoju oraz ścieżek kariery, które są oparte na wykorzystaniu zróżnicowanego potencjału pracowników, oraz wskazuje konkretne rezultaty tych programów dla długoterminowego rozwoju organizacji.	Test teoretyczny
Umiejętności: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Uczestnik wymienia oraz charakteryzuje dwa przykłady wykorzystania potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników, uwzględniając różnorodność doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp., oraz wskazuje konkretne korzyści dla organizacji wynikające z tych działań.	Test teoretyczny
Umiejętności: 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).	Uczestnik charakteryzuje wybrane programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, które wykorzystują wiedzę ukrytą oraz minimalizują ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń, przedstawiając konkretny sposób ich implementacji i wymierne korzyści dla organizacji.	Test teoretyczny
Kompetencje społeczne: Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.	Uczestnik identyfikuje strategie lub programy, które skutecznie budują pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju oraz nabywania nowych kompetencji, oraz wskazuje zamierzone korzyści dla pracowników i organizacji wynikające z tych działań.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe.	Uczestnik wskazuje przykłady konkretnych działań, które aktywnie kształtują wartości i kulturę pracy promującą otwartość na nowe wyzwania rozwojowe, oraz uzasadnia, jak te działania przyczyniają się do budowania pozytywnego nastawienia i gotowości pracowników do ciągłego rozwoju.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

MODUŁ 1 – Rynek pracy i jego wpływ na zarządzanie potencjałem (4 godz.)

Część teoretyczna (2h)

- Aktualne trendy na rynku pracy: demografia, automatyzacja, kompetencje przyszłości
- Zmiany społeczne i technologiczne wpływające na pozyskiwanie pracowników
- Zjawiska utrudniające rekrutację: luka kompetencyjna, rotacja, konkurencja o talenty
- Koncepcja zrównoważonego zarządzania potencjałem ludzkim

Część praktyczna (2h)

- Analiza trendów w branży uczestnika (praca w grupach)
- Diagnoza głównych ryzyk i szans rekrutacyjnych
- Case study: „Jak zmiany na rynku pracy wpłyną na mój dział HR?”

MODUŁ 2 – Ocena potencjału kandydatów i pracowników (4 godz.)

Część teoretyczna (2h)

- Kluczowe metody oceny potencjału:
 - kompetencyjne profile stanowisk
 - Assessment/Development Center
 - wywiad kompetencyjny
 - testy psychometryczne
 - analiza doświadczenia i talentów
- Zakres użycia narzędzi w różnych obszarach HR (rekrutacja, rozwój, talenty)

Część praktyczna (2h)

- Projektowanie profilu kompetencyjnego stanowiska (HR canvas)
- Analiza ćwiczeń próbnych AC/DC
- Dobór metod oceny potencjału do potrzeb organizacji
- Mini-symulacja wywiadu kompetencyjnego

MODUŁ 3 – Potrzeby organizacji: kompetencje, talenty, zróżnicowanie (4 godz.)

Część teoretyczna (2h)

- Mapowanie kompetencji i potrzeb przyszłości
- Analiza funkcji, ról i talentów w organizacji
- Zróżnicowanie w miejscu pracy – korzyści:
 - różnorodność doświadczeń
 - różnorodność wiekowa, kulturowa, płci
 - myślenie wieloperspektywiczne i innowacje
- Koncepcje: Diversity & Inclusion, belonging, kultura otwartości

Część praktyczna (2h)

- Narzędzie: „Mapa talentów i kompetencji organizacji”
- Analiza przypadku: Firma X i jej wyzwania D&I
- Ćwiczenie: określanie korzyści i ryzyk związanych z różnorodnością

MODUŁ 4 – Nowoczesne procesy rekrutacji, selekcji i onboarding (4 godz.)

Część teoretyczna (2h)

- Rekrutacja oparta na potencjale
- Projektowanie selekcji: metody tradycyjne i cyfrowe
- Wsparcie różnorodności w procesach rekrutacyjnych
- Onboarding a utrzymanie pracownika
- Nowoczesne narzędzia rekrutacyjne

Część praktyczna (2h)

- Stworzenie modelu procesu rekrutacji i onboardingu dla własnej firmy
- Warsztat: jak projektować ogłoszenia i profile kandydatów pod kątem różnorodności
- Studium przypadku: „Onboarding, który zatrzymuje pracowników”

MODUŁ 5 – Rozwój kompetencji i ścieżki kariery (4 godz.)

Część teoretyczna (2h)

- Budowanie kompetencji przyszłości – podejście reskilling/upskilling
- Modele rozwoju: 70-20-10, Learning Agility
- Planowanie i wdrażanie ścieżek kariery
- Narzędzia rozwojowe i monitoring kompetencji
- Organizacja ucząca się – zasady i narzędzia

Część praktyczna (2h)

- Tworzenie matrycy kompetencji
- Projektowanie indywidualnych planów rozwojowych (IDP)
- Warsztat: „Ścieżka kariery dla kluczowego stanowiska”

MODUŁ 6 – Wykorzystanie wiedzy ukrytej i zarządzanie różnorodnością wewnętrzną (4 godz.)

Część teoretyczna (2h)

- Czym jest wiedza ukryta i jak ją wykorzystać
- Zagrożenia utraty wiedzy w organizacji
- Metody transferu wiedzy: mentoring, job shadowing, społeczności ekspertów
- Zarządzanie różnorodnością w praktyce (age management, kultura włączająca)
- Postawy sprzyjające rozwojowi – kultura Learning Agility

Część praktyczna (2h)

- Projektowanie programu mentoringowego
- Narzędzie: analiza ryzyk wiedzy ukrytej w zespołach
- Ćwiczenie: jak budować postawy otwartości na rozwój w zespołach

WALIDACJA (1 godz.)

TEST TEORETYCZNY: Test wiedzy na temat wpływu wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów ect.) potencjału pracowników.

OBSERWACJA W WARUNKACH SYMULOWANYCH: Zadanie praktyczne – dobór metod oceny i rozwoju kompetencji pracowników do nowych wyzwań firmy.

Szkolenie składa się z 12 godzin zajęć teoretycznych i 12 godzin zajęć praktycznych oraz 1 godziny walidacji, a szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Przerwy i walidacja są wliczone w czas usługi.

Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych.

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.

Informacje dodatkowe ciąg dalszy:

-Usługa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w danym 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,

- Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce,

-Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie

-Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma certyfikat/zaświadczenie o ukończeniu usług. Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego/80% punktów z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci obserwacji w warunkach symulowanych.

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

Dostawca usługi (Kuznia Ekspertów sp. z o.o.) nie jest podmiotem pełniącym funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

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 oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 19

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 19 Moduł 1 - część teoretyczna	Artur Roger	13-01-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 19 Przerwa	Artur Roger	13-01-2026	10:00	10:15	00:15
3 z 19 Moduł 1 - część praktyczna	Artur Roger	13-01-2026	10:15	12:00	01:45
4 z 19 Moduł 2 - część teoretyczna	Artur Roger	13-01-2026	12:00	14:00	02:00
5 z 19 Przerwa	Artur Roger	13-01-2026	14:00	14:15	00:15
6 z 19 Moduł 2 - część praktyczna	Artur Roger	13-01-2026	14:15	16:00	01:45
7 z 19 Moduł 3 - część teoretyczna	Artur Roger	14-01-2026	08:00	10:00	02:00
8 z 19 Przerwa	Artur Roger	14-01-2026	10:00	10:15	00:15
9 z 19 Moduł 3 - część praktyczna	Artur Roger	14-01-2026	10:15	12:00	01:45
10 z 19 Moduł 4 - część teoretyczna	Artur Roger	14-01-2026	12:00	14:00	02:00
11 z 19 Przerwa	Artur Roger	14-01-2026	14:00	14:15	00:15
12 z 19 Moduł 4 - część praktyczna	Artur Roger	14-01-2026	14:15	16:00	01:45
13 z 19 Moduł 5 - część teoretyczna	Artur Roger	20-01-2026	08:00	10:00	02:00
14 z 19 Przerwa	Artur Roger	20-01-2026	10:00	10:15	00:15
15 z 19 Moduł 5 - część praktyczna	Artur Roger	20-01-2026	10:15	12:00	01:45
16 z 19 Moduł 6 - część teoretyczna	Artur Roger	20-01-2026	12:00	14:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 19 Przerwa	Artur Roger	20-01-2026	14:00	14:15	00:15
18 z 19 Moduł 6 - część praktyczna	Artur Roger	20-01-2026	14:15	16:00	01:45
19 z 19 Walidacja	-	18-03-2026	10:00	11:00	01:00

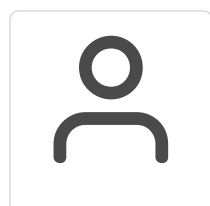
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 550,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 550,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Artur Roger

Trener biznesu, Coach. Obszary specjalizacji: Zarządzanie, marketing, PR, techniki sprzedaży, obsługa klienta, HR i polityka personalna.

Właściciel marek (od 2003 roku): Kuźnia Ekspertów (firma szkoleniowa), Take-out (marketing oraz badania społeczne i rynkowe) oraz Cienista Office (biura dla biznesu). Obsługiwał m.in. takie marki, jak: Fundacja „Politikos” (właściciele rodzina Wejchertów, współwłaściciele ITI), Szkoła Języków Obcych Empik, marka Wilkinson, Związek Gmin Wiejskich, ENEA, Orbis S.A., Związek Miast Polskich, Fundacja Konrada Adenauera w Polsce, Wielkopolska Grupa Prawnicza, AMG Wielkopolska Grupa Inwestycyjna.

Pracował również w amerykańskich korporacjach kasynowych takich jak: Cal Neva Casino, JohnAscuaga's Nugget Hotel Resort, Circus Circus Reno.

Wieloletnie doświadczenie w budowaniu, zarządzaniu, rozwoju zespołów handlowych, rekrutacjach na stanowiska kierownicze i zarządzaniu zasobami ludzkimi. Specjalizuje się w doradztwie i szkoleniach z zakresu sprzedaży, HR, rozwoju kompetencji sprzedażowych, trenerskich i menedżerskich, zarządzania przedsiębiorstwem i zasobami ludzkimi. Posiada wymagane doświadczenie trenerskie uzyskane w ciągu ostatnich 5 lat. Posiada także 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.
Wykształcenie : Wyższe, absolwent Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.
adres e-mail: info@arturroger.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają materiały szkoleniowe w formie papierowej lub elektronicznej w zależności od preferencji

Warunki uczestnictwa

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.

Informacje dodatkowe

Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.

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

Usługa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom, z wyłączeniem kosztów związanych z pokryciem specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które mogą zostać sfinansowane w ramach projektu w ramach mechanizmu racjonalnych usprawnień, o którym mowa w Wytocznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027.

Adres

ul. Tuliszkowska 14/D

62-571 Żychlin

woj. wielkopolskie

siedziba przedsiębiorstwa

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt

Klaudia Dębowska

E-mail biuro@kuzniaekspertow.pl



Telefon (+48) 575 001 499