Możliwość dofinansowania

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

Numer usługi 2025/12/08/133960/3197759

2 912,00 PLN brutto
2 912,00 PLN netto
182,00 PLN brutto/h
182,00 PLN netto/h

FHU ORDINAT MARCIN BIELSKI

4,9 / 5

2 058 ocen

Białystok / stacjonarna
Usługa szkoleniowa
16 h
03.02.2026 do 04.02.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do osób pracujących w różnych sektorach biznesu, które chcą skutecznie rozwijać kompetencje pracowników, planować ich ścieżki rozwoju oraz tworzyć zrównoważone, angażujące i inkluzywne środowisko pracy. W szkoleniu mogą wziąć udział: • **menedżerowie i liderzy** zespołów odpowiedzialni za rozwój talentów i ocenę kompetencji, • **specjaliści HR** planujący polityki rozwojowe i systemy wynagrodzeń, • **koordynatorzy i team leaderzy** wdrażający działania rozwojowe i projekty specjalne, • **przedsiębiorcy** budujący zrównoważone i zaangażowane zespoły.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	02-02-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie rozwija kompetencje zawodowe i miękkie uczestników, ucząc tworzenia indywidualnych planów rozwoju, efektywnego samokształcenia, mentoringu oraz zarządzania zespołem w zrównoważonym środowisku pracy. Uczestnicy poznają strategie motywacji, partycypacji, równości, inkluzji i odpowiedzialności społecznej, aby wspierać rozwój osobisty i organizacyjny.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Definiuje kluczowe zmiany na rynku pracy; analizuje wpływ tych zmian na pozyskiwanie pracowników; uzasadnia trudności związane z utrzymaniem pracowników w firmie.	Test teoretyczny
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Wymienia metody oceny potencjału zawodowego; charakteryzuje każdą metodę oceny; dobiera odpowiednie metody do kontekstu firmy.	Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Opisuje obecne potrzeby firmy; prognozuje przyszłe potrzeby firmy; porównuje bieżące zasoby z przyszłymi potrzebami.	Test teoretyczny
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 elementy wewnętrznego zróżnicowania pracowników; analizuje korzyści wynikające z tego zróżnicowania; ilustruje przykłady pozytywnego wpływu zróżnicowania na firmę.	Test teoretyczny
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Opracowuje program rekrutacji i selekcji; tworzy plan wdrożenia nowych pracowników; monitoruje efektywność wdrożonych programów.	Test teoretyczny
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Wybiera odpowiednie narzędzia HR; implementuje procesy monitoringu rozwoju kompetencji; regularnie ocenia i dostosowuje narzędzia do zmieniających się potrzeb organizacji.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Projektuje narzędzia HR; testuje rozwiązania w praktyce; dokonuje regularnej ewaluacji i optymalizacji wdrożonych narzędzi.	Test teoretyczny
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Projektuje ścieżki kariery; wprowadza programy rozwoju; ocenia efektywność programów na podstawie postępów pracowników.	Test teoretyczny
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Wymienia aspekty zróżnicowania wewnętrznego; ocenia potencjał wynikający z każdego aspektu; implementuje strategie wykorzystania tego potencjału.	Test teoretyczny
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).	Organizuje programy wymiany wiedzy; monitoruje proces przekazywania wiedzy ukrytej; minimalizuje ryzyko utraty wiedzy poprzez odpowiednie działania zabezpieczające.	Test teoretyczny
Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Projektuje działania motywujące do rozwoju; prowadzi kampanie edukacyjne w firmie; monitoruje poziom zaangażowania pracowników w reskilling.	Test teoretyczny
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).	Promuje wartości wspierające kulturę Learning Agility; organizuje szkolenia i warsztaty; regularnie ocenia poziom otwartości pracowników na zmiany i nowe wyzwania.	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

1 DZIEŃ. ROZWÓJ KOMPETENCJI 8 godz. teoretycznych

1.Analiza kompetencji

- Określanie kompetencji potrzebnych w organizacji aktualnie i w perspektywie rozwoju strategicznego.
- Metody identyfikowania obecnych umiejętności i obszarów do doskonalenia.

2.Plan rozwoju osobistego

- Indywidualny plan rozwoju uwzględniający:
  - cele krótko- i długoterminowe pracownika,
  - dopasowanie do celów organizacji.
- Cechy efektywnego planu rozwoju osobistego
  - elastyczność,
  - dostosowywanie do postępów i zmian w środowisku pracy.

3.Szkolenia i kursy

- Dlaczego udział w szkoleniach, kursach, konferencjach i warsztatach związanych z obszarem zawodowym pracownika nie przynosi oczekiwanych zmian?
- Jak efektywnie zarządzać aktualizacją wiedzy i nowymi umiejętnościami pracowników?

4.Rozwój umiejętności miękkich

- Dlaczego umiejętności miękkie są często równie istotne jak kompetencje techniczne?
- Sposoby wspierania rozwoju umiejętności miękkich, takich jak komunikacja, zdolność do pracy zespołowej, przywództwo, rozwiązywanie problemów i adaptacja do zmian.

5.Samokształcenie

- Metody i narzędzia przydatne w samokształceniu
  - korzystanie z platform edukacyjnych online,
  - udział w projektach społecznościowych,
  - aktywność w organizacjach branżowych.
- Budowanie środowiska pracy zachęcającego pracowników do samokształcenia.

6.Mentorstwo i coaching

- Umożliwienie pracownikom korzystania z mentorstwa lub coachingowego wsparcia.
- Rozwijanie w organizacji coachingowego stylu zarządzania.

7.Projekty specjalne i zadania rozwojowe

- Przydzielanie pracownikom projektów specjalnych lub zadań, które pozwalają na rozwijanie konkretnych umiejętności i zdobywanie doświadczenia w nowych obszarach.

8.Feedback i ocena wyników

- Regularne udzielanie konstruktywnego feedbacku pracownikom na temat ich postępów i osiągnięć.
- Przeprowadzanie regularnych ocen wyników w celu zidentyfikowania obszarów do dalszego rozwoju.

9.Dostosowywanie do trendów branżowych

- Śledzenie trendów i zmian w branży.
- Dostosowywanie planów rozwoju kompetencji do wymagań rynku pracy.

2 DZIEŃ. ZRÓWNOWAŻONE ŚRODOWISKO PRACY 7,45 godz. teoretycznych; 15 minut praktycznych (walidacja)

1.Zrównoważone wynagrodzenia

- Sprawiedliwość wynagrodzeń
  - Zapewnienie sprawiedliwego i równego wynagradzania pracowników, eliminacja dyskryminacji płacowej i zapewnienie transparentności w zakresie polityki płacowej.
- Minimalne wynagrodzenia
  - Płacenie pracownikom wynagrodzenia wystarczającego do pokrycia podstawowych potrzeb życiowych, tak aby zapewnić godne warunki życia.
- Wynagradzanie za wyniki
  - Stworzenie systemów wynagradzania, które premiują osiągnięcia i efektywność pracowników, co sprzyja motywacji do osiągania lepszych wyników.
- Benefity socjalne i świadczenia
  - Oferowanie korzystnych pakietów świadczeń, takich jak ubezpieczenia zdrowotne, plany emerytalne, płatny urlop, co przyczynia się do dobrostanu pracowników.
- Zrównoważona skala wynagrodzeń
  - Utrzymywanie umiarkowanej różnicy w wynagrodzeniach między najniższymi a najwyższymi szczeblami hierarchii organizacyjnej w celu zmniejszenia nierówności.
- Zarządzanie wartościami
  - Kształtowanie polityki płacowej zgodnie z wartościami organizacji, tak aby wynagradzanie było zgodne z zasadami etycznymi i społecznie odpowiedzialnymi.
- Analiza ryzyka społecznego
  - Ocena potencjalnych skutków społecznych wynagrodzeń na pracowników i społeczność, zwłaszcza w kontekście reorganizacji, redukcji zatrudnienia czy innych decyzji biznesowych.
- Dostosowywanie do trendów rynkowych
  - Monitorowanie trendów płacowych w branży i na rynku pracy, aby dostosować poziomy wynagrodzeń do obowiązujących standardów.
- Edukacja finansowa pracowników
  - Wspieranie edukacji finansowej pracowników, aby pomóc im w zarządzaniu swoimi finansami, oszczędzaniu i inwestowaniu.
- Zrównoważony wpływ na środowisko
  - Uwzględnianie aspektów ekologicznych w polityce wynagrodzeń, na przykład premiowanie działań proekologicznych czy redukcji śladu węglowego.

2.Zaangażowanie i motywacja

- Tworzenie warunków do zaangażowania pracowników poprzez:
  - klarowną komunikację,
  - udział w procesie podejmowania decyzji,
  - docenianie ich wkładu i umożliwianie udziału w projektach istotnych dla firmy.
- Regularne monitorowanie i analizowanie poziomu zaangażowania pracowników, satysfakcji z pracy oraz innych kluczowych wskaźników, aby dostosowywać strategie zarządzania zasobami ludzkimi.

3.Partycypacja pracowników

- Umożliwienie pracownikom uczestnictwa w procesie podejmowania decyzji, zwłaszcza w sprawach dotyczących ich warunków pracy.
- Wzmacnianie kompetencji managerów z zakresu przywództwa włączającego.

4.Dywersyfikacja zespołu

- Dążenie do różnorodności w zespole, zarówno pod względem płci, wieku, jak i kultury.
- Tworzenie bardziej kreatywnego i innowacyjnego środowiska pracy.
- Równość i inkluzja

- Promowanie równości i inkluzji w miejscu pracy poprzez eliminowanie dyskryminacji, tworzenie różnorodnych zespołów.
- Zapewnianie równych szans i warunków dla wszystkich pracowników.

5.Zrównoważona redukcja zatrudnienia

- W przypadku konieczności redukcji zatrudnienia, dążenie do podejścia etycznego, przemyślanego i zrównoważonego, zapewniającego wsparcie dla pracowników i minimalizującego negatywne skutki.

6.Odpowiedzialność ekologiczna

- Wdrażanie praktyk biznesowych zgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju, takich jak:
  - ograniczanie zużycia energii, recykling, redukcja emisji

- Zrównoważony transport
  - Zachęcanie do zrównoważonych środków transportu, takich jak rower, komunikacja publiczna czy carpooling, w celu redukcji negatywnego wpływu na środowisko.

7.Walidacja

Walidacja odbywa się w formie testu teoretycznego realizowanego na ostatnim etapie szkolenia. Test ma na celu weryfikację stopnia przyswojenia wiedzy przekazanej podczas zajęć oraz zrozumienia zasad i technik omawianych w poszczególnych modułach szkoleniowych.

Narzędziem walidacyjnym jest test jednokrotnego wyboru w formie papierowej zawierający pytania zamknięte. Test przeprowadzany jest bezpośrednio po zakończeniu części szkoleniowej, w obecności trenera prowadzącego lub wyznaczonej osoby odpowiedzialnej za weryfikację efektów uczenia się. Warunkiem uzyskania pozytywnego wyniku walidacji jest udzielenie co najmniej 80% prawidłowych odpowiedzi. Za przygotowanie pytań do testu odpowiedzialny jest walidator, natomiast osoba prowadząca rozdaje testy na miejscu szkolenia. Testy po zakończeniu usługi są sprawdzane przez walidatora.

Czas przeznaczony na test: 15 minut.

Przerwy oraz walidacja są wliczone w koszt usługi. Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych.

Szkolenie trwa 16 x 60 minut = 16 godz. zegarowych. Harmonogram szkolenia uwzględnia przerwy w łącznym wymiarze jednej godziny w każdym dniu szkoleniowym.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 22

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 22 1. Analiza kompetencji	Magdalena Gieras	03-02-2026	08:00	08:45	00:45
2 z 22 2. Plan rozwoju osobistego08	Magdalena Gieras	03-02-2026	08:45	09:45	01:00
3 z 22 przerwa kawowa	Magdalena Gieras	03-02-2026	09:45	10:00	00:15
4 z 22 3. Szkolenia i kursy	Magdalena Gieras	03-02-2026	10:00	10:40	00:40

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 22 4. Rozwój umiejętności miękkich	Magdalena Gieras	03-02-2026	10:40	11:20	00:40
6 z 22 5. Samokształcenie	Magdalena Gieras	03-02-2026	11:20	12:00	00:40
7 z 22 przerwa obiadowa	Magdalena Gieras	03-02-2026	12:00	12:30	00:30
8 z 22 6. Mentorstwo i coaching	Magdalena Gieras	03-02-2026	12:30	13:15	00:45
9 z 22 7. Projekty specjalne i zadania rozwojowe	Magdalena Gieras	03-02-2026	13:15	14:00	00:45
10 z 22 przerwa kawowa	Magdalena Gieras	03-02-2026	14:00	14:15	00:15
11 z 22 8. Feedback i ocena wyników	Magdalena Gieras	03-02-2026	14:15	15:15	01:00
12 z 22 9. Dostosowywanie do trendów branżowych	Magdalena Gieras	03-02-2026	15:15	16:00	00:45
13 z 22 1. Zrównoważone wynagrodzenia	Magdalena Gieras	04-02-2026	08:00	09:45	01:45
14 z 22 przerwa kawowa	Magdalena Gieras	04-02-2026	09:45	10:00	00:15
15 z 22 2. Zaangażowanie i motywacja	Magdalena Gieras	04-02-2026	10:00	11:00	01:00
16 z 22 3. Partycypacja pracowników	Magdalena Gieras	04-02-2026	11:00	12:00	01:00
17 z 22 przerwa obiadowa	Magdalena Gieras	04-02-2026	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 22 4. Dywersyfikacja zespołu	Magdalena Gieras	04-02-2026	12:30	14:00	01:30
19 z 22 przerwa kawowa	Magdalena Gieras	04-02-2026	14:00	14:15	00:15
20 z 22 5. Zrównoważona redukcja zatrudnienia	Magdalena Gieras	04-02-2026	14:15	15:00	00:45
21 z 22 6. Odpowiedzialność ekologiczna	Magdalena Gieras	04-02-2026	15:00	15:45	00:45
22 z 22 7. Walidacja	-	04-02-2026	15:45	16:00	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 912,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 912,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1

Magdalena Gieras

Konsultant i manager z kilkunastoletnim stażem na stanowisku Interim HR Director. Wielokrotnie projektowała i wdrażała procesy wartościowania stanowisk pracy, budowania ścieżek karier, systemów motywacyjnych opartych o KPI, a także strategię internal & external branding w różnych organizacjach. Posiada ponad 20 lat doświadczenia w prowadzeniu szkoleń i kilkanaście lat pracy

jako coach i mentor.Specjalizuje się w szk. HR owych - przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, zarz. wiekiem i współpracą międzypokoleniową, zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji, umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności, orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych, zrównoważone zarz. potencjałem praco. – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy, sztuka prezentacji. Absolwentka filozofii oraz międzywydziałowych studiów z zakresu psychologii i dziennikarstwa.Szkoliła i doradzała mi.in. PGZ, Grupa Veolia, Ikea, Leroy Merlin, Teb Akademia, Compensa, Fortatech, Lotos, Delima, Stokrotka, Lafarge Cement, Kaem, Poltent, ZTM, Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa w Warszawie, Univeg Trade Poland, Poczta Polska, PGNiG, CTL. Posiada ponad 120h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w przeciągu ostatnich 24 miesięcy, liczone wstecz od rozpoczęcia szk. W ciągu ostatnich 5lat licząc od daty usługi, prowadził szk. o tej samej oraz pokrewnej tem.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają materiały szkoleniowe obejmujące swoim zakresem tematykę szkolenia (prezentacje) oraz skrypt.

Warunki uczestnictwa

Uczestnicy szkolenia powinni mieć możliwość swobodnego zajęcia swojego miejsca na szkoleniu, możliwość robienia notatek oraz zapewnienie odpowiedniej odległości do czytania wyświetlanej prezentacji.

W przypadku zapewnienia sali szkoleniowej przez zamawiającego szkolenie, odpowiedzialność za powyższe warunki spoczywa na zamawiającym. Wielkość sali powinna być dostosowana do liczby uczestników, zapewniając odpowiednią przestrzeń na każdego uczestnika, zgodnie z normami bezpieczeństwa (przykładowo, 1,5-2 m² na osobę).

Dla osób z niepełnosprawnościami sala szkoleniowa powinna obejmować podjazdy i windy, odpowiednio szerokie drzwi, przestrzeń umożliwiającą swobodne poruszanie się wózkiem inwalidzkim, przystosowane toalety, a także stanowiska dla osób z niepełnosprawnościami (np. stoły z regulowaną wysokością).

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi tj. symulacje, case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, gry i filmy szkoleniowe, dyskusje, analizy doświadczeń uczestników, dzięki czemu zdobędą wiedzę oraz rozwiną umiejętności, postawy i zachowania.

Podczas szkolenia przewidziane są:

2 przerwy kawowe x 15 min

1 przerwa x 30 min

Rezerwacja i obsługa: Powinna być dostępna os. odpowiedzialna za rezerwację i obsługę sali, gotowa do pomocy w przypadku problemów technicznych lub organizacyjnych podczas szkolenia (kont. tel.).

Sala szkol. powinna zawierać:

- dostęp do światła dziennego

- bezpieczne i higieniczne warunki real. szkol.

- regulaminy i instr. BHP, zas. ewakuacji, instr. bezp. pożar.

Przerwy oraz walidacja są wliczone w koszt usługi. Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych.

W przypadku finansowania ze środków publicznych w przynajmniej 70% - cena netto=brutto. Stawka vat zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 podpunkt c), ustawy o vat.

Adres

ul. Adama Mickiewicza 95F
15-257 Białystok
woj. podlaskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt

Marcin Bielski

E-mail biuro@ordinat.pl
Telefon (+48) 533 335 610