



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

Numer usługi 2026/01/13/180138/3254023

4 350,00 PLN brutto
4 350,00 PLN netto
145,00 PLN brutto/h
145,00 PLN netto/h

HC SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,9 / 5

982 oceny

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 30 h

📅 26.01.2026 do 29.01.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do: Przedsiębiorców i ich pracowników, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach. Nie jest wymagane od uczestników przygotowanie do szkolenia w formie wiedzy czy doświadczenia zawodowego.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	25-01-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	30
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości TGLS Quality Alliance

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do umiejętnego pozyskiwania (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału/talentów / doświadczeń pracowników. Usługa prowadzi do nabycia umiejętności dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (zob. reskilling), kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).

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	Uzasadnia wpływ konkretnych trendów na rynku pracy na trudności w pozyskaniu pracowników o wysokim potencjale.	Test teoretyczny
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Charakteryzuje metody oceny potencjału zawodowego i rozróżnia ich zastosowanie w zależności od etapu cyklu życia pracownika.	Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów)	Charakteryzuje elementy potencjału pracowników istotne z perspektywy planowania potrzeb kadrowych organizacji	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	Uzasadnia korzyści organizacyjne wynikające z różnorodności zespołu pod względem doświadczeń i kwalifikacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników	Projektuje elementy programu rekrutacyjnego uwzględniające pozyskiwanie różnorodnych talentów.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Charakteryzuje narzędzia umożliwiające monitoring poziomu kompetencji pracowników.	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	Rozróżnia narzędzia HR wspierające adaptację kompetencyjną pracowników do zmian organizacyjnych.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników	Uzasadnia dobór narzędzi rozwoju kariery w odniesieniu do różnych typów potencjału pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Charakteryzuje sposoby wykorzystania zróżnicowania zespołu do zwiększania efektywności organizacyjnej	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).	Uzasadnia znaczenie wymiany wiedzy ukrytej dla utrzymania kompetencji organizacyjnych	Test teoretyczny
Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).	Charakteryzuje czynniki wpływające na gotowość pracowników do uczestniczenia w procesach reskillingu	Obserwacja w warunkach symulowanych
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).	Rozróżnia elementy kultury organizacyjnej wspierające Learning Agility	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

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

TAK

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

TAK

Program

Dzień 1 – Identyfikacja i czynniki wpływające na potencjał pracowników oraz identyfikacja potrzebnych kompetencji w organizacji - 8 godzin (5,75 h teorii oraz 1,25 h praktyki)

1. wstęp do szkolenia - teoria
2. Analiza kluczowych zmian na rynku pracy (technologia, demografia, globalizacja, pandemia) - teoria
3. Wpływ zmian na rynku pracy na procesy HR - teoria
4. Jak odkryć mocne strony pracowników? - teoria
5. Jak osobowość i styl poznawczy pracowników wpływają na rozwój ich potencjału? - teoria
6. ćwiczenie: Analiza kwalifikacji, kompetencji i doświadczeń potrzebnych w firmie - praktyka
7. Omówienie narzędzi do prognozowania potrzeb kompetencyjnych - teoria

Dzień 2 – Wykorzystanie potencjału zawodowego pracowników i projektowanie programów *onboardingowych* - 8 godzin (2,5 h teorii, 4,5 h praktyki)

1. Metody oceny potencjału zawodowego - praktyka
2. Wykorzystanie zróżnicowanego potencjału w firmie - teoria
3. case study: Wykorzystanie zróżnicowanego potencjału w firmie - praktyka
4. onboarding pracowników - teoria
5. Ćwiczenie: Projektowanie programu wdrożenia dla nowych pracowników - praktyka

Dzień 3 – Skuteczny rozwój pracowników - 8 godzin (5 h teorii, 2 h praktyki)

1. Narzędzia do monitorowania poziomu kompetencji - teoria
2. ćwiczenie: Tworzenie planu rozwoju pracownika - praktyka
3. metody i narzędzia pozwalające na skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy pracownikami - teoria
4. jak nastawienie do stałego rozwoju i zmian pracowników wpływa na sukces organizacji? - teoria
5. jak skutecznie motywować pracowników do zmian? - teoria

Dzień 4 – Kultura Learning Agility + walidacja - 6 godzin (3,5 h teorii, 2 h praktyki)

1. Rola HR w przygotowaniu organizacji do funkcjonowania w rzeczywistości VUCA - praktyka
2. koncepcja Learning Agility - teoria
3. implementacja koncepcji Learning Agility w organizacji - teoria
4. podsumowanie - teoria
5. test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie (walidacja) - praktyka

Szkolenie jest podzielone na zajęcia teoretyczne które stanowią 16,75 godziny oraz praktyczne które stanowią 9,75 godziny. Pozostałe godziny wynikają z przerw (3,5 godziny).

Szkolenie odbywa się w godzinach zegarowych, czyli 1 godzina szkolenia równa się 60 minut.

W ciągu dnia uwzględnione są przerwy, które są wliczane do czasu trwania usługi (60 minut w pierwszych trzech dniach usługi oraz 30 minut ostatniego dnia usługi).

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia realizowane są metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Cel edukacyjny: Usługa przygotowuje uczestników do umiejętnego pozyskiwania (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału/talentów / doświadczeń pracowników. Usługa prowadzi do nabycia umiejętności dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (zob. reskilling), kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).

Warunki organizacyjne: Szkolenie odbędzie się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym na platformie komunikacyjnej Microsoft Teams. Szkolenie przewidziane jest dla grupy max. 16 osób.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 33

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 33 Wstęp do szkolenia (teoria)	DOMINIK HAMERA	26-01-2026	08:00	08:30	00:30
2 z 33 Analiza kluczowych zmian na rynku pracy (technologia, demografia, globalizacja, pandemia) – (teoria)	DOMINIK HAMERA	26-01-2026	08:30	09:30	01:00
3 z 33 Wpływ zmian na rynku pracy na procesy HR (teoria)	DOMINIK HAMERA	26-01-2026	09:30	10:30	01:00
4 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	26-01-2026	10:30	10:45	00:15
5 z 33 Jak odkryć mocne strony pracowników? (teoria)	DOMINIK HAMERA	26-01-2026	10:45	11:30	00:45
6 z 33 Jak osobowość i styl poznawczy pracowników wpływają na rozwój ich potencjału? (teoria)	DOMINIK HAMERA	26-01-2026	11:30	12:30	01:00
7 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	26-01-2026	12:30	12:45	00:15
8 z 33 Ćwiczenie: Analiza kwalifikacji, kompetencji i doświadczeń potrzebnych w firmie (praktyka)	DOMINIK HAMERA	26-01-2026	12:45	14:00	01:15
9 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	26-01-2026	14:00	14:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 33 Omówienie narzędzi do prognozowania potrzeb kompetencyjnych (teoria)	DOMINIK HAMERA	26-01-2026	14:30	16:00	01:30
11 z 33 Metody oceny potencjału zawodowego (praktyka)	DOMINIK HAMERA	27-01-2026	08:00	10:00	02:00
12 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	27-01-2026	10:00	10:15	00:15
13 z 33 Wykorzystanie zróżnicowanego potencjału w firmie (teoria)	DOMINIK HAMERA	27-01-2026	10:15	11:00	00:45
14 z 33 case study: Wykorzystanie zróżnicowanego potencjału w firmie (praktyka)	DOMINIK HAMERA	27-01-2026	11:00	12:00	01:00
15 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	27-01-2026	12:00	12:15	00:15
16 z 33 onboarding pracowników (teoria)	DOMINIK HAMERA	27-01-2026	12:15	14:00	01:45
17 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	27-01-2026	14:00	14:30	00:30
18 z 33 Ćwiczenie: Projektowanie programu wdrożenia dla nowych pracowników (praktyka)	DOMINIK HAMERA	27-01-2026	14:30	16:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
19 z 33 Narzędzia do monitorowania poziomu kompetencji (teoria)	DOMINIK HAMERA	28-01-2026	08:00	09:00	01:00
20 z 33 Ćwiczenie: Tworzenie planu rozwoju pracownika (praktyka)	DOMINIK HAMERA	28-01-2026	09:00	11:00	02:00
21 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	28-01-2026	11:00	11:15	00:15
22 z 33 metody i narzędzia pozwalające na skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy pracownikami (teoria)	DOMINIK HAMERA	28-01-2026	11:15	12:00	00:45
23 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	28-01-2026	12:00	12:15	00:15
24 z 33 jak nastawienie do stałego rozwoju i zmian pracowników wpływa na sukces organizacji? (teoria)	DOMINIK HAMERA	28-01-2026	12:15	14:00	01:45
25 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	28-01-2026	14:00	14:30	00:30
26 z 33 jak skutecznie motywować pracowników do zmian? (teoria)	DOMINIK HAMERA	28-01-2026	14:30	16:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
27 z 33 Rola HR w przygotowaniu organizacji do funkcjonowaniu w rzeczywistości VUCA (praktyka)	DOMINIK HAMERA	29-01-2026	08:00	09:00	01:00
28 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	29-01-2026	09:00	09:15	00:15
29 z 33 koncepcja Learning Agility (teoria)	DOMINIK HAMERA	29-01-2026	09:15	11:30	02:15
30 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	29-01-2026	11:30	11:45	00:15
31 z 33 implementacja koncepcji Learning Agility w organizacji (teoria)	DOMINIK HAMERA	29-01-2026	11:45	12:30	00:45
32 z 33 Podsumowanie (teoria)	DOMINIK HAMERA	29-01-2026	12:30	13:00	00:30
33 z 33 Test - walidacja (praktyka)	-	29-01-2026	13:00	14:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 350,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 350,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

DOMINIK HAMERA

Jestem doświadczonym szkoleniowcem i doradcą biznesowym z 10-letnim stażem, specjalizującym się w pozyskiwaniu funduszy (ponad 200 mln zł dla klientów) oraz kompleksowym wsparciu w zarządzaniu, motywacji i optymalizacji procesów organizacyjnych. Absolwent AWF Warszawa (kierunek: Wychowanie Fizyczne, specjalność: Menedżer), łączę wiedzę akademicką z praktyką biznesową, prowadząc szkolenia z zakresu tworzenia dokumentów unijnych, automotywacji, radzenia sobie ze stresem oraz skutecznego zarządzania dla właścicieli firm, kadry kierowniczej i sektora MŚP. Z ponad 2000 godzin szkoleń i 3000 przeszkolonych osób, oferuję spersonalizowane rozwiązania, które przekładają się na mierzalne sukcesy – od pozyskania finansowania po wzrost efektywności zespołów. Moja misja? Przekazywać wiedzę, która napędza rozwój zarówno firm, jak i ich zespołów. Trener posiada co najmniej 120godzinne doświadczenie w prowadzeniu zajęć o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 mcach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1. Podręcznik/Skrypt Szkoleniowy
2. Prezentacja multimedialna
3. Przewodnik po narzędziach HR
4. Case studies i przykłady dobrych praktyk
5. Checklisty do oceny kompetencji i potencjału pracowników
6. Matryca kompetencji pracowników
7. Formularze do planowania rozwoju i ścieżek kariery
8. Lista metod oceny potencjału zawodowego
9. Scenariusze do ćwiczeń praktycznych
10. Materiały do symulacji procesów HR

Informacje dodatkowe

Weryfikacja postępów oraz ocena osiągnięcia efektów uczenia się dokonywana będzie w trakcie realizacji szkolenia na bieżąco na podstawie testów przed i po szkoleniu, quizów, zadań praktycznych dokonywane indywidualnie.

Wybrana metoda walidacji umożliwia zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw).

Na pozytywne zaliczenie szkolenie potrzeba minimum 80% obecności oraz zdany test. Po zaliczeniu walidacji przewidziany jest certyfikat.

Warunki techniczne

1. platforma komunikacyjna — Microsoft Teams
2. wymagania sprzętowe: komputer stacjonarny/laptop, kamera, mikrofon, słuchawki/ głośniki, system operacyjny minimum Windows XP/MacOS High Sierra, min. 2 GB pamięci RAM, pamięć dysku minimum 10 GB,
3. sieć: łącze internetowe minimum 50 kb/s,

4. system operacyjny minimum Windows XP/MacOS High Sierra, przeglądarka internetowa (marka nie ma znaczenia)

5. okres ważności linku: od 1 h przed godziną rozpoczęcia szkolenia w dniu pierwszym do godziny po zakończeniu szkoleń w dniu ostatnim.

Kontakt



DOMINIK HAMERA

E-mail office@hameracapital.eu

Telefon (+48) 888 677 422