



KORYCKI &
GRACZYK
CONSULTING
GROUP SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,9 / 5

552 oceny

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

Numer usługi 2026/02/17/161638/3341746

4 350,00 PLN brutto

4 350,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

136,25 PLN cena rynkowa ⓘ

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 30 h

📅 25.02.2026 do 04.03.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. Udział w szkolenie nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	24-02-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	30
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

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 namożliwości i ewentualne trudności wzakresie 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 zkształtowania 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.	Test teoretyczny
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowychpracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników	Projektuje elementy programu rekrutacyjnego uwzględniające pozyskiwanie różnorodnych talentów.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Monitoruje skuteczność wdrożonych narzędzi HR w kontekście rozwoju kompetencji pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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 programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Projektuje co najmniej dwa typy ścieżek: ekspercka, lidarska, projektowa/hybrydowa Definiuje kryteria awansu/zmiany roli oparte o kompetencje i zachowania (transparentne, porównywalne)	Obserwacja w warunkach symulowanych Test teoretyczny
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Charakteryzuje co najmniej trzy wymiary różnorodności (np. doświadczenie, styl pracy, wiek, kompetencje) i przekłada je na zasoby, nie „problemy”	Wywiad swobodny
	Wymienia ryzyka stronniczości (bias)	Test teoretyczny
	Wybiera technikę ograniczania stronniczości (np. ustrukturyzowany wywiad, macierz kompetencji, blind review) do sytuacji wskazanej w case study	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje konkretne zachowania włączające (np. równe „air-time”, moderacja konfliktu, kontrakt zespołowy) w rozwiązaniu danego case study	Obserwacja w warunkach symulowanych
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).	Dobiera adekwatne metody transferu (shadowing, mentoring, communities of practice, after action review) do danej sytuacji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Projektuje program wymiany wiedzy: cel, grupa docelowa, format, harmonogram, odpowiedzialności, metryki.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	identyfikuje stanowiska/obszary ryzyka (np. odejścia, emerytury)	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).	identyfikuje lukę kompetencyjną (skills gap) i powiązuje ją ze strategią / celami organizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Projektuje ścieżki reskilling/upskilling: realne, mierzalne, etapowe	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Identyfikuje bariery (czas, lęk, brak wsparcia) i wdraża co najmniej dwie interwencje (np. czas na naukę, buddy, mikrocele, nagradzanie postępu).	Obserwacja w warunkach symulowanych
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).	Stosuje wartości i kulturę 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 (walidacja) - praktyka

Szkolenie jest podzielone na zajęcia teoretyczne które stanowią 16,75 godziny, praktyczne które stanowią 9,75 godziny oraz przerwy które wynoszą 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 Google Meet. Szkolenie przewidziane jest dla trzech 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)	Marta Schneider	25-02-2026	08:00	08:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 33 Analiza kluczowych zmian na rynku pracy (technologia, demografia, globalizacja, pandemia) – (teoria)	Marta Schneider	25-02-2026	08:30	09:30	01:00
3 z 33 Wpływ zmian na rynku pracy na procesy HR (teoria)	Marta Schneider	25-02-2026	09:30	10:30	01:00
4 z 33 Przerwa	Marta Schneider	25-02-2026	10:30	10:45	00:15
5 z 33 Jak odkryć mocne strony pracowników? (teoria)	Marta Schneider	25-02-2026	10:45	11:30	00:45
6 z 33 Jak osobowość i styl poznawczy pracowników wpływają na rozwój ich potencjału? (teoria)	Marta Schneider	25-02-2026	11:30	12:30	01:00
7 z 33 Przerwa	Marta Schneider	25-02-2026	12:30	12:45	00:15
8 z 33 Ćwiczenie: Analiza kwalifikacji, kompetencji i doświadczeń potrzebnych w firmie (praktyka)	Marta Schneider	25-02-2026	12:45	14:00	01:15
9 z 33 Przerwa	Marta Schneider	25-02-2026	14:00	14:30	00:30
10 z 33 Omówienie narzędzi do prognozowania potrzeb kompetencyjnych (teoria)	Marta Schneider	25-02-2026	14:30	16:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 33 Metody oceny potencjału zawodowego (praktyka)	Marta Schneider	26-02-2026	08:00	10:00	02:00
12 z 33 Przerwa	Marta Schneider	26-02-2026	10:00	10:15	00:15
13 z 33 Wykorzystanie zróżnicowanego potencjału w firmie (teoria)	Marta Schneider	26-02-2026	10:15	11:00	00:45
14 z 33 case study: Wykorzystanie zróżnicowanego potencjału w firmie (praktyka)	Marta Schneider	26-02-2026	11:00	12:00	01:00
15 z 33 Przerwa	Marta Schneider	26-02-2026	12:00	12:15	00:15
16 z 33 onboarding pracowników (teoria)	Marta Schneider	26-02-2026	12:15	14:00	01:45
17 z 33 Przerwa	Marta Schneider	26-02-2026	14:00	14:30	00:30
18 z 33 Ćwiczenie: Projektowanie programu wdrożenia dla nowych pracowników (praktyka)	Marta Schneider	26-02-2026	14:30	16:00	01:30
19 z 33 Narzędzia do monitorowania poziomu kompetencji (teoria)	DOMINIK HAMERA	27-02-2026	08:00	09:00	01:00
20 z 33 ćwiczenie: Tworzenie planu rozwoju pracownika (praktyka)	DOMINIK HAMERA	27-02-2026	09:00	11:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
21 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	27-02-2026	11:00	11:15	00:15
22 z 33 metody i narzędzia pozwalające na skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy pracownikami (teoria)	DOMINIK HAMERA	27-02-2026	11:15	12:00	00:45
23 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	27-02-2026	12:00	12:15	00:15
24 z 33 jak nastawienie do stałego rozwoju i zmian pracowników wpływa na sukces organizacji? (teoria)	DOMINIK HAMERA	27-02-2026	12:15	14:00	01:45
25 z 33 Przerwa	DOMINIK HAMERA	27-02-2026	14:00	14:30	00:30
26 z 33 jak skutecznie motywować pracowników do zmian? (teoria)	DOMINIK HAMERA	27-02-2026	14:30	16:00	01:30
27 z 33 Rola HR w przygotowaniu organizacji do funkcjonowaniu w rzeczywistości VUCA (praktyka)	Marta Schneider	04-03-2026	08:00	09:00	01:00
28 z 33 Przerwa	Marta Schneider	04-03-2026	09:00	09:15	00:15
29 z 33 koncepcja Learning Agility (teoria)	Marta Schneider	04-03-2026	09:15	11:30	02:15
30 z 33 Przerwa	Marta Schneider	04-03-2026	11:30	11:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
31 z 33 implementacja koncepcji Learning Agility w organizacji (teoria)	Marta Schneider	04-03-2026	11:45	12:30	00:45
32 z 33 Podsumowanie (teoria)	Marta Schneider	04-03-2026	12:30	13:00	00:30
33 z 33 Test - walidacja (praktyka)	-	04-03-2026	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: 2



1 z 2

Marta Schneider

Marta Schneider – trenerka specjalizująca się w kompetencjach interpersonalnych, komunikacyjnych oraz HR. W ciągu ostatnich trzech lat prowadziła szkolenia z zakresu budowania zespołu, pracy zespołowej, efektywnej komunikacji oraz HR, w tym Digital – wykorzystanie narzędzi i systemów ICT, Zrównoważone Zarządzanie Potencjałem Pracowników i prorodzinna kultura pracy. Szkolenia te były skierowane do właścicieli i pracowników MMŚP oraz osób dorosłych spoza działalności gospodarczej w subregionie konińskim.

Współpracując z Ośrodkami Pomocy Społecznej, Marta prowadziła wywiady środowiskowe, tworzyła analizy i indywidualne plany pomocy, wspierając klientów w rozwijaniu kompetencji

zawodowych. Przepracowała 300 godzin w lokalnych środowiskach, co pozwoliło jej lepiej zrozumieć społeczności i podejmować trafne decyzje dla ich dobrostanu.

Jest absolwentką wydziału socjologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu na kierunku praca socjalna. Zdobyła stypendium rektora za najwyższą średnią na roku. Dzięki wiedzy z socjologii, psychologii rozwoju człowieka i konfliktów skutecznie łączy teorię z praktyką.

Trenerka posiada ponad 120 - godzinne doświadczenie w prowadzeniu walidacji o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich 2 latach. Posiada kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej



2 z 2

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. Posiada 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).

Warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci analizy dowodów i deklaracji i testu teoretycznego (min. 70% poprawnych odpowiedzi).

Warunki techniczne

1. platforma komunikacyjna — Google Meet
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



WOJCIECH GRACZYK

E-mail wojciech.graczyk@korycki-graczyk.pl

Telefon (+48) 698 291 420