



BodyConnection
Agata Olszewska-
Sarapata

★★★★★ 4,9 / 5

765 ocen

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

Numer usługi 2026/02/18/34566/3342607

📍 Poznań

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

🕒 32:00 h

📅 18.05.2026 do 21.05.2026

5 800,00 PLN brutto

5 800,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	<p>Grupę docelową usługi stanowią:</p> <ul style="list-style-type: none"> właściciele, zarząd firmy pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. <p>Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.</p>
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	4
Data zakończenia rekrutacji	17-05-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	32
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje do pozyskiwania oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników.

Szkolenie przygotowuje do dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji.

Szkolenie przygotowuje do 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. WIEDZA: 2. Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Analiza case study – wskazanie min. 3 trendów i ich konsekwencji	Test teoretyczny
	Opracowanie krótkiej diagnozy ryzyk dla własnej firmy	Prezentacja
	Przedstawia co najmniej trzy różne metody oceny potencjału zawodowego.	Test teoretyczny
	Opracowuje przykład procesu oceny potencjału obejmujący: dobór narzędzi, plan działań, role uczestników oraz harmonogram.	Prezentacja
UMIEJĘTNOŚCI: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Identyfikuje luki kompetencyjne, nadwyżki i obszary krytyczne na podstawie danych personalnych lub opisów stanowisk.	Test teoretyczny
	Rozpoznaje i wskazuje kompetencje i kwalifikacje wymagane przy określonych scenariuszach rozwoju (np. wprowadzenie nowych technologii, ekspansja rynkowa).	Test teoretyczny
UMIEJĘTNOŚCI: 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.	Identyfikuje trzy cechy charakterystyczne dla zróżnicowanych zespołów.	Test teoretyczny
	Przedstawia przykład sytuacji organizacyjnej, w której zróżnicowanie zwiększa efektywność zespołu lub procesów (np. lepsze rozwiązanie problemu, szybsze generowanie pomysłów).	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>UMIEJĘTNOŚCI: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Przygotowuje plan onboardingu zawierający jasny harmonogram, cele, zadania, osoby wspierające, narzędzia ewaluacji oraz elementy wspierające zróżnicowanie i inkluzję.</p>	Prezentacja
	<p>Wskazuje poprawnie minimum 3 zasady równego traktowania.</p>	Test teoretyczny
<p>UMIEJĘTNOŚCI: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p>	<p>Rozpoznaje min. 1 narzędzie monitorujące rozwój kompetencji pracowników.</p>	Test teoretyczny
	<p>Opracowuje system wskaźników rozwoju kompetencji (np. wzrost poziomu kompetencji, wskaźnik realizacji celów rozwojowych, uczestnictwo w działaniach rozwojowych, efektywność szkoleń).</p>	Prezentacja
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Diagnostuje zmiany w otoczeniu organizacji (np. technologiczne, rynkowe, procesowe) i wskazuje obszary wymagające aktualizacji kompetencji pracowników.</p>	Prezentacja
	<p>Identyfikuje min. 2 kompetencje przyszłości potrzebne do sprostania nowym wyzwaniom.</p>	Test teoretyczny
<p>UMIEJĘTNOŚCI: Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Wskazuje min. 2 kluczowe elementy niezbędne w programach rozwoju i ścieżek kariery.</p>	Test teoretyczny
	<p>Tworzy ścieżki kariery (pionowe, poziome, eksperckie, projektowe) dopasowane do różnorodnych profili kompetencyjnych i talentowych pracowników.</p>	Prezentacja
<p>UMIEJĘTNOŚCI: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	<p>Przedstawia przykłady konkretnych sytuacji, w których zróżnicowanie kompetencyjne, pokoleniowe czy kulturowe może zwiększać efektywność pracy zespołowej lub usprawniać procesy.</p>	Prezentacja
	<p>Dobiera zadania lub role projektowe w taki sposób, aby wykorzystywać indywidualne predyspozycje, mocne strony i specyficzne talenty pracowników.</p>	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: 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).</p> <p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility)</p>	<p>Proponuje minimum 3 usprawnienia w programach wymiany wiedzy, oparte na informacjach zwrotnych od uczestników i obserwacji efektów.</p>	Prezentacja
	<p>Inicjuje działania sprzyjające transferowi wiedzy, takie jak organizacja spotkań, warsztatów, parowania pracowników czy platform komunikacji.</p> <p>Identyfikuje czy podane przykłady prezentują skuteczność zastosowania wobec pracowników narzędzi/metod wspierających otwartość na zmiany w sytuacji wcześniej występujących wyzwań organizacyjnych.</p>	<p>Prezentacja</p> <p>Test teoretyczny</p>

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

Zmiany rynku pracy i diagnoza potencjału

1. Diagnoza wstępna (1 h - praktyka)

- Ćwiczenie: mapa wyzwań HR w firmach uczestników

2. Trendy rynku pracy i ich wpływ na HR (3 h - 2 h teoria + 1 h analiza case study (praktyka)

- Megatrendy: demografia, cyfryzacja, migracje, zmiany pokoleniowe

- Deficyty kompetencyjne
- Rynek pracownika vs rynek kompetencji
- Konsekwencje dla rekrutacji i retencji

3. Identyfikacja potencjału zawodowego (4 h - 2 h teoria + 2 h warsztat projektowania modelu oceny)

- Pojęcie potencjału: kompetencje, talenty, doświadczenie, postawy
- Metody oceny: AC/DC, testy kompetencyjne, wywiady behawioralne, 360°
- Błędy poznawcze w ocenie kandydatów

DZIEŃ 2

Rekrutacja, różnorodność i onboarding

4. Różnorodność jako zasób strategiczny (3 h - 1,5 h teoria + 1,5 h praca warsztatowa)

- Zarządzanie różnorodnością (D&I)
- Korzyści biznesowe z różnorodności
- Ryzyka i bariery

5. Budowa procesu rekrutacji ukierunkowanego na potencjał (3 h - 1 h teoria + 2 h projektowanie procesu rekrutacji)

- Profil kompetencyjny stanowiska
- Rekrutacja kompetencyjna
- Eliminacja uprzedzeń

6. Onboarding jako narzędzie utrzymania talentów (2 h - 0,5 h teoria + 1,5 h projekt programu onboardingu)

- Elementy skutecznego onboardingu
- Adaptacja międzykulturowa
- Mentoring wdrożeniowy

DZIEŃ 3

Rozwój kompetencji, reskilling i ścieżki kariery

7. Monitoring i rozwój kompetencji (3 h - 1 h teoria + 2 h warsztat – budowa matrycy kompetencji)

- Matryce kompetencji
- Analiza luk kompetencyjnych
- KPI rozwojowe

8. Reskilling i upskilling (3 h - 1 h teoria + 2 h projekt programu reskillingowego)

- Strategie przekwalifikowania
- Gotowość do zmiany
- Zarządzanie oporem

9. Ścieżki kariery oparte na potencjale (2 h - 0,5 h teoria + 1,5 h projekt ścieżki kariery)

- Ścieżki eksperckie i menedżerskie
- Talent marketplace

DZIEŃ 4

Learning Agility, kultura i wdrożenie

10. Learning Agility w organizacji (3 h - 1 h teoria + 2 h warsztat kultury rozwojowej)

- Kultura uczenia się
- Postawy rozwojowe
- Rola liderów

11. Transfer wiedzy i zarządzanie wiedzą ukrytą (2 h - 0,5 h teoria + 1,5 h projekt programu wymiany wiedzy)

- Mentoring, shadowing
- Programy sukcesji
- Bazy wiedzy

12. Projekt wdrożeniowy (2 h - praktyka)

- Opracowanie indywidualnego planu wdrożenia w firmie uczestnika

13. Walidacja końcowa (1 h)

- Test wiedzy
- Ocena projektu wdrożeniowego

Dodatkowe informacje:

1. Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy oraz walidacja są wliczone w czas trwania usługi.
2. Usługa obejmuje 40% teorii i 60% praktyki.
3. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem/ stażem, aby wziąć udział w usłudze rozwojowej.
4. Przyjęte formy walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.
5. Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.
6. Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
7. Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz uzyskanie pozytywnego wyniku w przeprowadzonej walidacji (zaliczenie od 60%).
8. 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.
9. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej w trybie stacjonarnym musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 0

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 800,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 800,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Agata Olszewska-Sarapata

trener, akredytowany coach (MCC ICF), dyplomowany psycholog, doradca. Właściciel firmy szkoleniowo-doradczej Warsztat Rozwoju, którą zarządza od 2010r. Ma wieloletnie doświadczenie we współpracy z biznesem w zakresie analizy funkcjonowania organizacji, badania potrzeb kadry zarządzającej i pracowników, projektowania i realizacji programów rozwojowych. Wykaz szkoleń i doradztwa: 1. ponad 200 h doradztwa w ramach analizy strategicznej przedsiębiorstwa. 2. ponad 3500 h coachingu oraz doradztwa indywidualnego (kadra kierownicza, pracownicy przedsiębiorstw, osoby zakładające własne firmy, w tym od 2023 ok 500h coachingu z zakresu realizacji celów, podejmowania decyzji, rozwiązywania sytuacji trudnych, skutecznego zarządzania firmą, zespołem, zmianą również w zespołach wirtualnych w obliczu transformacji cyfrowej. 3. ponad 1500 h szkoleń dla kadry kierowniczej oraz pracowników przedsiębiorstw m.in. z zakresu: komunikacja i współpraca, asertywność i rozwiązywanie konfliktów, zarządzanie zespołem, w tym coachingowy styl zarządzania, przywództwo, zarządzanie zmianą, delegowanie zadań i uprawnień, motywowanie, radzenie sobie ze stresem i emocjami, zarządzanie czasem, negocjacje. Trener prowadzący zajęcia posiada min. 60 godzinne doświadczenie w prowadzeniu doradztwa oraz min. 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (2023-2025).

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe (skrypt) "Akademia Menedżera HR: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" w pdf.

Warunki uczestnictwa

1. Zapis na usługę przy pomocy nadanego ID wsparcia w ramach projektu "Akademia HR – dostosuj firmę do wymagań jutra".

Informacje dodatkowe

1. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub Partnera w danym projekcie oraz podmiot powiązany z Beneficjentem lub Partnerem kapitałowo lub osobowo.
3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub Partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce.
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Adres

ul. Chwaliszewo 72/7

61-104 Poznań

woj. wielkopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Agata Olszewska-Sarapata

E-mail coaching.agata.olszewska@gmail.com

Telefon (+48) 668 820 300