



Ernst & Young
spółka z
ograniczoną
odpowiedzialnością
Academy of
Business sp. k.

★★★★★ 4,6 / 5
446 ocen

Programy rozwojowe dla talentów, sukcesorów i osób z wysokim potencjałem

Numer usługi 2026/03/04/10940/3379299

📄 Usługa szkoleniowa
📺 zdalna w czasie rzeczywistym
🕒 17:00 h
📅 17.06.2026 do 18.06.2026

2 829,00 PLN brutto
2 300,00 PLN netto
166,41 PLN brutto/h
135,29 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Szkolenie kierujemy do: menedżerów HR, HR Business Partnerów, specjalistów, koordynatorów i menedżerów szkoleń i rozwoju, pracowników HR, którzy na co dzień wspierają biznes w obszarze szkoleń i rozwoju.
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	15-06-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	17
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 "Programy rozwojowe dla talentów, sukcesorów i osób z wysokim potencjałem" przygotowuje uczestników do tworzenia oraz prowadzenia programów rozwojowych w organizacji, poprzez dostosowanie programów do aktualnych potrzeb organizacji oraz wykorzystanie aktualnych trendów oraz dobrych praktyk w zarządzaniu rozwojem.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik posługuje się wiedzą w zakresie programów rozwojowych dla talentów, sukcesorów i osób z wysokim potencjałem	definiuje funkcję specjalnych programów rozwojowych dla wyróżniających się pracowników oraz korzyści, jakie one przynoszą	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	identyfikuje możliwe pułapki i konieczne warunki, aby program można było zrealizować	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wskazuje aktualne trendy w zarządzaniu rozwojem oraz dobre praktyki	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik stosuje w swojej pracy programy rozwojowe dla talentów, sukcesorów i osób z wysokim potencjałem	przygotowuje projekt rozwojowy od początku do końca	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	projektuje program rozwojowy adresujący potrzeby swojej organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	analizuje przygotowanie organizacji do realizacji programu rozwojowego	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	diagnozuje i niweluje luki kompetencyjne w organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	diagnozuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące kompetencji i potencjału pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik w sposób zrównoważony zarządza potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy	charakteryzuje się wsparciem wyróżniających się pracowników w zarządzaniu ich karierą w organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

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

PROGRAM

1. Aktualne trendy w zarządzaniu rozwojem w organizacjach

- Współczesne podejście do rozwoju w świetle multigeneracyjnego rynku pracy i dynamicznie rozwijającego się otoczenia biznesowego
- Rozwój jako czynnik budowania zaangażowania, czyli czy trzeba rozwijać pracowników?
- Podejście oparte na mocnych stronach – przydatna perspektywa szczególnie dla pokoleń późnych Y i Z(XD)
- Jakich ludzi organizacje potrzebują obecnie w świecie VUCA i Agile?
- Jakich organizacji potrzebują pokolenia późnych Y i Z(XD)? Czy da to się pogodzić?
- Kim są talenty, sukcesorzy, osoby z wysokim potencjałem (tzw. HiPo)? – czy ich obecność w organizacji to kłopot czy wartość?
- Jakie są podobieństwa i różnice pomiędzy programami dla talentów, sukcesorów i HiPo?

2. Przygotowanie organizacji do realizacji programu rozwojowego, czyli czy program ma szansę się udać?

- Strategia biznesowa i cele programu; spodziewany wpływ programu na wskaźniki biznesowe. Określenie parametrów mierzenia efektywności programu
- Wsparcie ze strony innych systemów HR, zarządzanie wynikami i rozwojem, przygotowanie zespołu HR
- Zaangażowanie menadżerów, ekspertów, coachów i mentorów wewnętrznych
- Potrzebne zasoby

3. Kompetencje, wartości, style, talenty – na jakim modelu oprzeć program?

- Profilowanie kluczowych stanowisk lub kluczowych obszarów organizacji, zidentyfikowanie i opisanie kompetencji przyszłości
- Co to są kompetencje? Definicje, konstrukcja modelu kompetencji, metodologia pomiaru
- Niwelowanie luk kompetencyjnych – tradycyjne podejście do rozwoju czy podejście oparte na mocnych stronach?
- Diagnoza kompetencji, stylów, talentów uczestników. Metody pomiaru i dostępne na rynku narzędzia
- Dopasowanie profilu uczestnika do profilu stanowiska/ obszaru i przyszłych wyzwań organizacji

4. Wdrożenie programu rozwojowego – ramy organizacyjne i warstwa merytoryczna

Przygotowanie

- Cel programu, definicje
- Ramy organizacyjne: czas trwania, częstotliwość działań rozwojowych
- Kryteria naboru, etapy i narzędzia selekcji
- Zespół projektowy

Realizacja

- Wsparcie uczestników w definiowaniu ich indywidualnych planów rozwoju
- Monitoring postępów i motywacji uczestnika – rozwój osobisty uczestnika wpisany w rozwój organizacji
- Bieżący feedback jako nośnik rozwoju
- Zawartość merytoryczna programu
- Różnorodność metod i działań rozwojowych

Zakończenie

- Pomiar efektywności programu
- Zagospodarowanie absolwentów programu

5. Transparentność projektu rozwojowego

- Plan komunikacji
- Odbiorcy i narzędzia komunikacji
- Materiały merytoryczne, informacyjne, promocyjne dla uczestników/ ich przełożonych

Czas trwania szkolenia:

Szkolenie trwa **17 godzin dydaktycznych** (tj. 45 minut), w tym: 8 godzin stanowi część praktyczna, 8 godzin część teoretyczna, 45 minut walidacja. Podana ilość godzin szkolenia nie zawiera czasu przerw.

Walidacja:

Po szkoleniu przeprowadzana będzie walidacja w formie testu teoretycznego. Pytania testowe przygotowane zostały przez niezależnego walidatora, zapewniając rozdzielenie funkcji uczenia od walidacji. Test przeprowadzany będzie w formie online, poprzez wykorzystanie platformy zewnętrznej. Osoba walidująca nie jest obecna w części szkoleniowej. W harmonogramie szkolenia, został wskazany przybliżony czas przeprowadzenia walidacji usługi rozwojowej.

Grupa docelowa:

Szkolenie kierujemy do:

menedżerów HR, HR Business Partnerów, specjalistów, koordynatorów i menedżerów szkoleń i rozwoju, pracowników HR, którzy na co dzień wspierają biznes w obszarze szkoleń i rozwoju.

Informacje techniczne:

W trakcie szkolenia online korzystamy z platformy Zoom. Każdy uczestnik otrzymuje przed szkoleniem link do platformy internetowej (na wskazany adres mailowy), na której znajdować się będzie transmisja online. Uczestnictwo w streamingu nie wymaga żadnych, specjalnych oprogramowań: wystarczy, że komputer jest podłączony do Internetu (należy korzystać z przeglądarek: Google Chrome, Mozilla Firefox lub Safari). Uczestnicy oglądają i słuchają na żywo tego, co dzieje się w sali szkoleniowej oraz śledzą treści wyświetlane na komputerze prowadzącego. Dodatkowo, wszyscy mogą zadawać pytania za pośrednictwem chatu online. W przypadku mniejszych szkoleń uczestnicy mogą przez mikrofon komunikować się z trenerem i innymi uczestnikami kursu. Link do szkolenia online generowany jest przed szkoleniem i ważny jest przez cały czas trwania szkolenia (uczestnik może połączyć się w dowolnym momencie).

Podczas szkoleń online wykorzystujemy następujące funkcjonalności:

1) Praca w grupach (breakout rooms)

- trener może podzielić uczestników automatycznie lub manualnie
- trener ustala czas trwania pracy w grupach
- pojawia się krótki komunikat na ekranie uczestnika, który informuje, że gospodarz zaprasza do podpokoju
- prowadzący może wysłać wiadomość do wszystkich pokoi jednocześnie, np. z opisem zadania do wykonania.

2) Narzędzia dostępne podczas sesji w breakout rooms:

- tablica, możliwość pisania mają wszyscy uczestnicy, efekt pracy można zapisać i pokazać w pokoju szkoleniowym, wszystkim uczestnikom szkolenia
- pokazywanie ekranu, każdy uczestnik może udostępnić swój ekran
- czat
- użytkownik pracujący w pokoju, może w dowolnym momencie zaprosić prowadzącego do pokoju grupowego.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Aktualne trendy w zarządzaniu rozwojem w organizacjach-ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	17-06-2026	09:00	11:00	02:00
2 z 15 Przerwa	Małgorzata Łozińska	17-06-2026	11:00	11:10	00:10
3 z 15 Przygotowanie organizacji do realizacji programu rozwojowego, czyli czy program ma szansę się udać?-ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	17-06-2026	11:10	12:30	01:20
4 z 15 Przerwa	Małgorzata Łozińska	17-06-2026	12:30	13:10	00:40
5 z 15 Kompetencje, wartości, style, talenty – na jakim modelu oprzeć program? cz.1-ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	17-06-2026	13:10	14:30	01:20
6 z 15 Przerwa	Małgorzata Łozińska	17-06-2026	14:30	14:40	00:10

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 15 Kompetencje, wartości, style, talenty – na jakim modelu oprzeć program? cz.2- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	17-06-2026	14:40	16:00	01:20
8 z 15 Wdrożenie programu rozwojowego – ramy organizacyjne i warstwa merytoryczna cz.1- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	18-06-2026	09:00	11:00	02:00
9 z 15 Przerwa	Małgorzata Łozińska	18-06-2026	11:00	11:10	00:10
10 z 15 Wdrożenie programu rozwojowego – ramy organizacyjne i warstwa merytoryczna cz.2- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	18-06-2026	11:10	12:30	01:20
11 z 15 Przerwa	Małgorzata Łozińska	18-06-2026	12:30	13:10	00:40
12 z 15 Transparentność projektu rozwojowego cz.1- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	18-06-2026	13:10	14:30	01:20

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 15 Przerwa	Małgorzata Łozińska	18-06-2026	14:30	14:40	00:10
14 z 15 Transparentność projektu rozwojowego cz.2- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	18-06-2026	14:40	16:00	01:20
15 z 15 Walidacja usługi	-	18-06-2026	16:00	16:45	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 829,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 300,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	166,41 PLN
Koszt osobogodziny netto	135,29 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Małgorzata Łozińska

Małgorzata jest absolwentką psychologii na Uniwersytecie Gdańskim oraz studiów podyplomowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie. Ukończyła liczne kursy podnoszące kwalifikacje, m.in.: kurs action learning, coacha i trenera mocnych stron (talenty Gallupa), coacha praktyka biznesu, trenera biznesu, praktyka i mastera NLP. Od ponad 20 lat aktywnie pracuje w HR. Posiada doświadczenie menedżerskie w zarządzaniu działem rekrutacji i rozwoju. Od 10 lat pracuje jako niezależny konsultant HR, trener biznesowy, coach i mentor. Bazując na czynnej praktyce HR-owca, opracowuje programy szkoleniowe dla profesjonalistów HR, w których dzieli się swoimi doświadczeniami. Odwołuje się do modelu

kompetencji HRBP, opracowanego przez Dave'a Ulricha, podkreślając rolę HR we wspomaganie biznesu. W bezpiecznej atmosferze „między nami HR-owcami” przekazuje wiedzę jak wdrażać projekty w organizacji, wspiera trening potrzebnych umiejętności oraz przygotowuje HR-owców do roli coachów i trenerów wewnętrznych.

Jej obszary specjalizacji obejmują diagnozę kompetencji metodą Assessment/Development Center, opracowywanie i realizację programów rozwojowych i szkoleniowych, wdrażanie zarządzania wynikami oraz opracowywanie i realizację programów talentowych dla sukcesorów i osób z wysokim potencjałem. Prywatnie jej pasją jest rękodzieło i zachęcanie innych do tworzenia. Jej wielką miłością są psy.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy z uczestników otrzyma komplet materiałów szkoleniowych w formie skryptu.

Warunki uczestnictwa

Ogólne warunki świadczenia usług poprzez Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Academy of Business sp. k. dostępne są na stronie: <https://www.academyofbusiness.pl/ogolne-warunki-swiadczenia-uslug-osobom-prawnym/>

Informacje dodatkowe

Harmonogram godzinowy szkolenia każdorazowo dostosowywany jest do grupy szkoleniowej.

Godziny realizacji poszczególnych modułów szkolenia mogą ulec zmianie.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

Do realizacji szkoleń online korzystamy z platformy Zoom. Każdy uczestnik otrzymuje przed szkoleniem link do platformy internetowej (na wskazany adres mailowy), na której znajdować się będzie transmisja online. Uczestnictwo w streamingu nie wymaga żadnych, specjalnych oprogramowań: wystarczy, że komputer jest podłączony do Internetu (należy korzystać z przeglądarek: Google Chrome, Mozilla Firefox lub Safari). Uczestnicy oglądają i słuchają na żywo tego, co dzieje się w sali szkoleniowej oraz śledzą treści wyświetlane na komputerze prowadzącego. Dodatkowo, wszyscy mogą zadawać pytania za pośrednictwem chatu online. W przypadku mniejszych szkoleń uczestnicy mogą przez mikrofon komunikować się z trenerem i innymi uczestnikami kursu. Link do szkolenia online generowany jest przed szkoleniem i ważny jest przez cały czas trwania szkolenia (uczestnik może połączyć się w dowolnym momencie).

Minimalne wymagania sprzętowe, jakie musi spełniać komputer Uczestnika lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji: Dwurdzeniowy procesor Intel Core i5 2,5 GHz i wyższy.

Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik: pobieranie: 10 Mb/s, wysyłanie: 5 Mb/s.

Niezbędne oprogramowanie umożliwiające Uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów: Nie trzeba pobierać oprogramowania. Aby wziąć udział w szkoleniu online potrzebny jest komputer, laptop, telefon lub tablet ze stabilnym internetem i bez blokad firmowych.

Podczas szkoleń online wykorzystujemy następujące funkcjonalności:

1) Praca w grupach (breakout rooms)

- trener może podzielić uczestników automatycznie lub manualnie

- trener ustala czas trwania pracy w grupach
- pojawia się krótki komunikat na ekranie uczestnika, który informuje, że gospodarz zaprasza do podpokoju
- prowadzący może wysłać wiadomość do wszystkich pokoi jednocześnie, np. z opisem zadania do wykonania.

2) Narzędzia dostępne podczas sesji w breakout rooms:

- tablica, możliwość pisania mają wszyscy uczestnicy, efekt pracy można zapisać i pokazać w pokoju szkoleniowym, wszystkim uczestnikom szkolenia
- pokazywanie ekranu, każdy uczestnik może udostępnić swój ekran
- czat
- użytkownik pracujący w pokoju, może w dowolnym momencie zaprosić prowadzącego do pokoju grupowego.

Usługa jest nagrywana na potrzeby ewentualnej kontroli.

W związku z tym, prosimy o włączenie kamery na czas udziału w szkoleniu. Dziękujemy.

Kontakt



Viktoriya Karpenko

E-mail viktoriya.karpenko@pl.ey.com

Telefon (+48) 572 002 607