



AKADEMIA HR - Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników

Numer usługi 2026/03/17/46930/3412877

2 900,00 PLN brutto
2 900,00 PLN netto
181,25 PLN brutto/h
181,25 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

BPWS sp. z o.o.

★★★★★ 4,6 / 5

348 ocen

📍 Usługa szkoleniowa

📺 zdalna w czasie rzeczywistym

👥 Zajęcia grupowe

🕒 16:00 h

📅 08.01.2027 do 22.01.2027

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	<p>Szkolenie jest dedykowane:</p> <ul style="list-style-type: none">• właścicielom przedsiębiorstw, pełniącym funkcje kierownicze,• wspólnikom, w tym partnerom, prowadzącym regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiącym korzyści finansowe,• zespołom HR,• pracownikom odpowiedzialnym za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,• menadżerom i kandydatom na menadżerów. <p>Organizujemy warsztaty w formule zamkniętej (także stacjonarnej) dla konkretnego przedsiębiorstwa, dostosowując zakres tematyczny do realiów branży.</p> <p>Zapraszamy do kontaktu!</p> <p>http://www.bpws.pl/</p>
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	07-01-2027
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	16

Cel

Cel edukacyjny

Usługa szkoleniowa przygotowuje do samodzielnego pozyskiwania (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników; dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (j. ang. reskilling); kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (j. ang. learning agility).

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w organizacji pracowników o odpowiednim potencjale.</p>	<p>Opisanie wpływu zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w organizacji pracowników o odpowiednim potencjale.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Uczestnik identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej organizacji.</p> <p>Uczestnik charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby organizacji dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	<p>Wskazanie metod oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.</p> <p>Omówienie obecnych i przyszłych potrzeb organizacji dotyczących potencjału pracowników.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Wywiad swobodny</p>
<p>Uczestnik charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla organizacji wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.</p>	<p>Wskazanie możliwości i potencjalnych korzyści dla organizacji wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Uczestnik buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Przygotowanie projektu programu rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalającego pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik 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>Uczestnik przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Omówienie narzędzi i procesów HR, pozwalających na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p> <p>Przedstawienie pomysłu na rozwiązanie HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Uczestnik wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Przygotowanie projektu programu rozwoju i ścieżki kariery opartego o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Uczestnik identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p> <p>Uczestnik 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>Studium przypadku - podział ról, zadań pomiędzy pracowników zróżnicowanych (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p> <p>Omówienie przykładów programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalających wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Wywiad swobodny</p>
<p>Uczestnik buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).</p> <p>Uczestnik aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura learning agility).</p>	<p>Symulacja rozmowy z zespołem pozwalającej na budowanie pozytywnego nastawienia i gotowości pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).</p> <p>Symulacja rozmowy z zespołem pozwalającej na kształtowanie wartości i kultury pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura learning agility).</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Wraz ze zmieniającym się otoczeniem społeczno-gospodarczym mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, zmieniają się również wyzwania stojące przed osobami odpowiedzialnymi za kształtowanie polityki personalnej w organizacji oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. Współczesny menadżer HR to lider, wizjoner, analityk, strateg, motywator, inspirator i koordynator, który zgodnie z koncepcją samodoskonalenia, jako podstawy rozwoju, powinien ciągle podnosić poziom umiejętności niezbędnych nie tylko dla osiągnięcia własnych celów, ale również dla realizacji strategii przedsiębiorstwa.

ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE POTENCJAŁEM PRACOWNIKÓW:

- wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w organizacji pracowników o odpowiednim potencjale;
- metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników;
- obecne i przyszłe potrzeby organizacji dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów);
- wykorzystanie potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników;
- pozyskiwanie i utrzymywanie talentów;
- programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników;
- narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji;
- rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych;
- programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników;
- skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą;
- pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (j. ang. reskilling);
- kultura pracy sprzyjająca otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (j. ang. learning agility);
- walidacja.

Program dostosowany do regulaminu projektu **AKADEMIA HR**:

- Przepis na rozwój - Akademia HR,
- Akademia HR - doskonalenie kompetencji kadry zarządzającej zasobami ludzkimi,
- UPSKILLING HR,
- Akademia HR - czas na zmiany,
- Akademia HR. Szkolenia i doradztwo z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi dla przedsiębiorstw i ich pracowników,
- AKADEMIA HR – dostosuj firmę do wymagań jutra,
- NA WYŻSZYM POZIOMIE - KWALIFIKACJE DLA HR,
- Menadżer HR,
- AKADEMIA HR. Profesjonalne kadry HR kluczem do rozwoju przedsiębiorstw.

Usługa szkoleniowa jest realizowana w trybie godzin zegarowych.

W trakcie każdego dnia szkoleniowego zaplanowano przerwy trwające łącznie 60 minut.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 17

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 17 Potencjał pracowników, talent, mocne i słabe strony członków Zespołu, ich wpływ na grupę.	Magdalena Seroka	08-01-2027	08:00	09:00	01:00
2 z 17 Zmiany na rynku pracy.	Magdalena Seroka	08-01-2027	09:00	10:00	01:00
3 z 17 Obecne i przyszłe potrzeby organizacji dotyczące potencjału pracowników.	Magdalena Seroka	08-01-2027	10:00	11:30	01:30
4 z 17 Przerwa	Magdalena Seroka	08-01-2027	11:30	12:30	01:00
5 z 17 Pozyskiwanie i utrzymywanie talentów.	Magdalena Seroka	08-01-2027	12:30	13:30	01:00
6 z 17 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy.	Magdalena Seroka	08-01-2027	13:30	14:15	00:45
7 z 17 Programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding).	Magdalena Seroka	08-01-2027	14:15	15:00	00:45

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>8 z 17 Metody oceny potencjału zawodowego pracowników. Wykorzystanie potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.</p>	Magdalena Seroka	08-01-2027	15:00	16:00	01:00
<p>9 z 17 Narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników.</p>	Magdalena Seroka	22-01-2027	08:00	09:00	01:00
<p>10 z 17 Rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	Magdalena Seroka	22-01-2027	09:00	10:00	01:00
<p>11 z 17 Przerwa</p>	Magdalena Seroka	22-01-2027	10:00	10:30	00:30
<p>12 z 17 Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	Magdalena Seroka	22-01-2027	10:30	11:30	01:00
<p>13 z 17 Skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą.</p>	Magdalena Seroka	22-01-2027	11:30	12:30	01:00

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 17 Przerwa	Magdalena Seroka	22-01-2027	12:30	13:00	00:30
15 z 17 Pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (j. ang. reskilling).	Magdalena Seroka	22-01-2027	13:00	14:00	01:00
16 z 17 Kultura pracy sprzyjająca otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (j. ang. learning agility).	Magdalena Seroka	22-01-2027	14:00	16:00	02:00
17 z 17 Walidacja: wywiad swobodny, test wiedzy.	-	22-01-2027	15:00	16:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN



Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Magdalena Seroka

Trener, coach certyfikowany przez Instytut Gallupa (Gallup-Certified Strengths Coach). Ukończyła Studia Zawodowe Coachingu w Instytucie Komunikacji i Rozwoju Mukoid - zatwierdzone przez International Coach Federation jako Approves Coach Specific Training Hours. W swojej pracy kieruje się kodeksem etycznym ICF. Relacje coachingowe buduje w oparciu o Porozumienie Bez Przemocy (NVC), a odwagę do działania wspiera u innych dzięki Racjonalnej Terapii Zachowania (RTZ), czyli zmianie blokujących przekonań i schematów myślenia na zdrowe i służące. Prowadzi Akademię „Kobieta Spełniona” - cykl warsztatów rozwojowych dedykowanych kobietom, opartych na procesie coachingu grupowego, który w atmosferze wzajemnego szacunku i zaufania wspiera dobrostan i rozwój człowieka. Opracowała autorski program „Utalentowany Zespół”, w ramach którego pomaga Zespołom poznać obszary specjalizacji, potrzeb  motywacji poszczególnych członków, budować nowe płaszczyzny porozumienia, określać siły rozwijające  hamujące pracę grupy. Pracowała m.in. dla: www.skarbymamy.pl, mamopracuj.pl, Stowarzyszenie „Patchwork”, Saldeo SMART, Meirik, Airly,. Współpracuje z Uniwersytetem Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie. W okresie 24 miesięcy wstecz od dnia rozpoczęcia usługi szkoleniowej przeprowadził ponad 120 godzin usług szkoleniowych o podobnym zakresie.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, to jest:

- skrypt - zawierający podsumowanie treści prezentowanych podczas szkolenia: tematów i zagadnień omówionych w ramach warsztatu.

Uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi rozwojowej pod warunkiem udziału w co najmniej 80% zajęć oraz uzyskania pozytywnego wyniku weryfikacji efektów uczenia się.

Informacje dodatkowe

- ▶ **wspieramy** na każdym etapie pozyskiwania dofinansowania w ramach projektów oraz ich rozliczania;
- ▶ przygotowujemy dokumenty aplikacyjne, zajmujemy się wszelkimi formalnościami i **kontaktem z Operatorem**;
- ▶ realizujemy warsztaty w **małych grupach**, dzięki czemu Trenerzy mogą poświęcić każdemu Uczestnikowi tyle czasu, ile potrzebuje, pracować z Uczestnikiem na przykładach z jego doświadczenia zawodowego;
- ▶ dbamy o to, aby warsztat był nie tylko szansą do ćwiczenia umiejętności, ale również okazją do integracji pracowników.

Współpracujemy z Fundacją Instytut Bezpieczeństwa Informacji, chronimy dane osobowe.

Cieszymy się wysokimi opiniami Klientów!

Nasz profil w Google → https://g.page/r/CXxV_ZsoNwg6EAE

Warunki techniczne

Usługa szkoleniowa prowadzona w formie zdalnej w czasie rzeczywistym - kontakt w ramach telekonferencji z użyciem komunikatora Google Meet.

Minimalne wymagania techniczne:

- dostęp do sieci Internet (łącze sieciowe) o minimalnej szybkości pobierania / przesyłania: 128 kb/s;

- sprzęt elektroniczny (komputer / laptop / smartfon / tablet) z kamerą i mikrofonem oraz z systemem operacyjnym (OS): macOS, Windows, LinuX OS, iOS, Android;
- przeglądarka internetowa: Google Chrome, Firefox, Safari, Internet Explorer, Microsoft Edge, Opera.

Przebieg usługi szkoleniowej nie będzie nagrywany zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z dnia 31.07.2020 r.

Zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości dotyczącymi realizacji usług rozwojowych w formie zdalnej istnieje możliwość zapisu w późniejszym terminie: *"Uczestnik dokonuje zapisu na usługę co najmniej 4 dni przed jej rozpoczęciem, z użyciem numeru ID wsparcia. Dopuszcza się możliwość zapisu na usługę z użyciem numeru ID wsparcia w terminie krótszym niż 4 dni przed rozpoczęciem usługi, jednakże zapis na usługę musi być poprzedzony uzyskaniem zgody od Operatora."*

Usługa szkoleniowa będzie realizowana zgodnie ze standardem opisanym w "Specyfikacji usług rozwojowych zdalnych w czasie rzeczywistym", dostępnej pod adresem: <https://bpws.pl/uslugi-zdalne/>.

Kontakt



Beata Walczyna-Szydełko

E-mail kontakt@bpws.pl

Telefon (+48) 796 861 561