



## Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami

Numer usługi 2026/04/14/21381/3485905

2 912,00 PLN brutto  
2 912,00 PLN netto  
182,00 PLN brutto/h  
182,00 PLN netto/h  
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Maritime Consulting  
Poland Dariusz  
Kowalski

★★★★★ 4,8 / 5

1 691 ocen

📍 Koszalin

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

🕒 16:00 h

📅 28.05.2026 do 29.05.2026

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

### Grupa docelowa usługi

Szkolenie jest dedykowane:

- 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.

### Minimalna liczba uczestników

3

### Maksymalna liczba uczestników

16

### Data zakończenia rekrutacji

27-05-2026

### Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

### Liczba godzin usługi

16

### 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

Usługa szkoleniowa przygotowuje do samodzielnego pozyskiwania (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystania różnicowanego 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

## 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>Test teoretyczny</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>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</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>Test teoretyczny</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>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>Przygotowanie projektu programu rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalającego pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</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>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Przedstawienie pomysłu na rozwiązanie HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników	Przygotowanie projektu programu rozwoju i ścieżki kariery opartego o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Test teoretyczny
Uczestnik identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Studium przypadku - podział ról, zadań pomiędzy pracowników zróżnicowanych (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Test teoretyczny
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).	Omówienie przykładów programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalających wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń.	Test teoretyczny
Uczestnik buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Symulacja rozmowy z zespołem pozwalającej na budowanie pozytywnego nastawienia i gotowości pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Test teoretyczny
Uczestnik aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura learning agility).	Symulacja rozmowy z zespołem pozwalającej na kształtowanie wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura learning agility).	Test teoretyczny

## 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

## Zakres tematyczny i plan zajęć

### 1. Współczesne wyzwania HR i rynku pracy

- zmiany społeczno-gospodarcze a rynek pracy,
- wyzwania w pozyskiwaniu i utrzymaniu pracowników,
- rola HR w organizacji – HR jako partner biznesowy.

### 2. Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników

- definicja i znaczenie podejścia zrównoważonego,
- wykorzystanie potencjału pracowników w organizacji,
- różnorodność zespołów jako źródło przewagi konkurencyjnej.

### 3. Diagnoza i ocena potencjału pracowników

- metody oceny kompetencji i talentów,
- identyfikacja potencjału rozwojowego,
- analiza luk kompetencyjnych.

### 4. Rekrutacja, selekcja i onboarding

- nowoczesne metody pozyskiwania pracowników,
- selekcja kandydatów pod kątem potencjału,
- skuteczny onboarding i adaptacja pracowników.

### 5. Rozwój kompetencji i zarządzanie talentami

- systemy rozwoju kompetencji,
- ścieżki kariery i programy rozwojowe,
- zarządzanie talentami w organizacji.

### 6. Organizacja ucząca się

- wymiana wiedzy i doświadczeń w firmie,
- zarządzanie wiedzą ukrytą,
- kultura uczenia się (learning agility).

### 7. Reskilling i upskilling

- przygotowanie pracowników do zmian,
- rozwój nowych kompetencji,
- elastyczność organizacyjna.

### 8. Narzędzia i procesy HR

- systemy monitorowania kompetencji,
- narzędzia wspierające rozwój pracowników,
- wdrażanie procesów HR w organizacji.

## 9. Walidacja i podsumowanie kompetencji

- metody walidacji efektów uczenia się,
- ewaluacja działań rozwojowych,
- plan wdrożenia w organizacji.

## Organizacja szkolenia

Szkolenie realizowane jest w formie godzin zegarowych.

Każdy dzień szkoleniowy obejmuje przerwy o łącznym czasie 60 minut.

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 17

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 17</b> Potencjał pracowników, talent, mocne i słabe strony członków zespołu, ich wpływ na grupę	Łukasz Korczak	28-05-2026	09:00	10:00	01:00
<b>2 z 17</b> Zmiany na rynku pracy	Łukasz Korczak	28-05-2026	10:00	11:00	01:00
<b>3 z 17</b> Obecne i przyszłe potrzeby organizacji dotyczące potencjału pracowników	Łukasz Korczak	28-05-2026	11:00	12:00	01:00
<b>4 z 17</b> Przerwa	Łukasz Korczak	28-05-2026	12:00	12:15	00:15
<b>5 z 17</b> Pozyskiwanie i utrzymywanie talentów	Łukasz Korczak	28-05-2026	12:15	13:30	01:15
<b>6 z 17</b> Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy	Łukasz Korczak	28-05-2026	13:30	14:15	00:45

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>7 z 17</b> Programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding)	Łukasz Korczak	28-05-2026	14:15	15:00	00:45
<b>8 z 17</b> Metody oceny potencjału zawodowego pracowników. Wykorzystanie potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników	Łukasz Korczak	28-05-2026	15:00	17:00	02:00
<b>9 z 17</b> Narzędzia i procesy HR – monitoring i rozwój kompetencji pracowników	Łukasz Korczak	29-05-2026	09:00	10:00	01:00
<b>10 z 17</b> Narzędzia HR do dostosowywania kompetencji do zmieniających się wyzwań	Łukasz Korczak	29-05-2026	10:00	11:00	01:00
<b>11 z 17</b> Przerwa	Łukasz Korczak	29-05-2026	11:00	11:15	00:15
<b>12 z 17</b> Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o potencjał pracowników	Łukasz Korczak	29-05-2026	11:15	12:30	01:15
<b>13 z 17</b> Wymiana wiedzy i doświadczeń – zarządzanie wiedzą ukrytą	Łukasz Korczak	29-05-2026	12:30	13:30	01:00
<b>14 z 17</b> Przerwa	Łukasz Korczak	29-05-2026	13:30	13:45	00:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>15 z 17</b> Reskilling – gotowość do rozwoju i zdobywania nowych kompetencji	Łukasz Korczak	29-05-2026	13:45	14:45	01:00
<b>16 z 17</b> Learning agility – kultura otwartości na rozwój	Łukasz Korczak	29-05-2026	14:45	16:45	02:00
<b>17 z 17</b> walidacja	Łukasz Korczak	29-05-2026	16:45	17:00	00:15

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto</b>	2 912,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika netto</b>	2 912,00 PLN
<b>Koszt osobogodziny brutto</b>	182,00 PLN
<b>Koszt osobogodziny netto</b>	182,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Łukasz Korczak

Trener posiada wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń, warsztatów oraz indywidualnych procesów rozwojowych dla osób dorosłych, w szczególności z obszaru sprzedaży, zarządzania zespołami oraz kompetencji menedżerskich.

W ostatnich 24 miesiącach zrealizował ponad 120 godzin szkoleń o tematyce zbieżnej z przedmiotem usługi, obejmujących m.in. sprzedaż, negocjacje, obsługę klienta, przywództwo, zarządzanie zespołem, motywowanie pracowników oraz rozwój kompetencji menedżerskich. Szkolenia prowadzone były dla kadry menedżerskiej, dyrektorów, handlowców oraz zespołów

sprzedażowych w środowisku B2B i FMCG.

Trener posiada również doświadczenie w prowadzeniu szkoleń w formie warsztatowej oraz „training on the job”, a także w realizacji programów rozwojowych w organizacjach komercyjnych. Łączy praktykę biznesową (w tym doświadczenie na stanowiskach menedżerskich i dyrektorskich) z kompetencjami trenerskimi, co zapewnia wysoką skuteczność realizowanych zajęć.

Zakres tematyczny prowadzonych szkoleń jest bezpośrednio powiązany z wymaganiami usługi, co potwierdza adekwatność kwalifikacji i doświadczenia trenera do realizacji zajęć.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają materiały szkoleniowe obejmujące swoim zakresem tematykę szkolenia (prezentacje) oraz skrypt.

### Warunki uczestnictwa

Uczestnicy szkolenia powinni mieć możliwość swobodnego zajęcia swojego miejsca na szkoleniu, możliwość robienia notatek oraz zapewnienie odpowiedniej odległości do czytania wyświetlanej prezentacji.

W przypadku zapewnienia sali szkoleniowej przez zamawiającego szkolenie, odpowiedzialność za powyższe warunki spoczywa na zamawiającym. Wielkość sali powinna być dostosowana do liczby uczestników, zapewniając odpowiednią przestrzeń na każdego uczestnika, zgodnie z normami bezpieczeństwa (przykładowo, 1,5-2 m<sup>2</sup> na osobę).

Dla osób z niepełnosprawnościami sala szkoleniowa powinna obejmować podjazdy i windy, odpowiednio szerokie drzwi, przestrzeń umożliwiającą swobodne poruszanie się wózkami inwalidzkimi, przystosowane toalety, a także stanowiska dla osób z niepełnosprawnościami (np. stoły z regulowaną wysokością).

## Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi tj. symulacje, case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, gry i filmy szkoleniowe, dyskusje, analizy doświadczeń uczestników, dzięki czemu zdobędą wiedzę oraz rozwiną umiejętności, postawy i zachowania

Podczas szkolenia przewidziane są:

2 przerwy kawowe x 15 min

Rezerwacja i obsługa: Powinna być dostępna os. odpowiedzialna za rezerwację i obsługę sali, gotowa do pomocy w przypadku problemów technicznych lub organizacyjnych podczas szkolenia (kont. tel.).

Sala szkol. powinna zawierać:

- bezpieczne i higieniczne warunki real. szkol.
- regulaminy i instr. BHP, zas. ewakuacji, instr. bezp. pożar.

Przerwy oraz walidacja są wliczone w koszt usługi. Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych.

W przypadku finansowania ze środków publicznych w przynajmniej 70% - cena netto=brutto. Stawka vat zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 podpunkt c), ustawy o vat

## Adres

ul. Koszalińska 60

75-900 Koszalin

woj. zachodniopomorskie

Siedziba firmy Maritime Consulting Poland.

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

## Kontakt



**DARIUSZ KOWALSKI**

**E-mail** [d.kowalski@doszkolimy.pl](mailto:d.kowalski@doszkolimy.pl)

**Telefon** (+48) 603 101 595