



Szkolenie Akademia HR: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników- zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Numer usługi 2026/04/16/141117/3491602

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 ⓘ

SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5
870 ocen

📍 Murowana Goślina
🏠 Usługa szkoleniowa
📄 stacjonarna
🕒 16:00 h
📅 26.05.2026 do 27.05.2026

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">zespoły HR,pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimimenadżerowie 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	4
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	22-05-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa: "Szkolenie Akademia HR: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników- zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" przygotowuje do samodzielnego pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystanie zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników.

Dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	opisuje kluczowe wyzwania i możliwości w procesie rekrutacji i utrzymania pracowników o odpowiednim potencjale	Analiza dowodów i deklaracji
	identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów oraz pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
UMIEJĘTNOSCI: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	opisuje i charakteryzuje potrzeby firmy w obszarze potencjału pracowników	Analiza dowodów i deklaracji
	analizuje i dopasowuje potencjał pracowników do poszczególnych potrzeb firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
	UMIEJĘTNOSCI: 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.	charakteryzuje korzyści dla firmy płynące z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału
UMIEJĘTNOSCI: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	opisuje możliwości wykorzystania wew. zróżnicowania i potencjału w organizacji	Analiza dowodów i deklaracji
	konstruuje program onboardingowy dla pracowników o konkretnych talentach i kompetencjach	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOSCI: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników.	wskazuje etapy procesu wdrażania nowych pracowników (onboarding)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	charakteryzuje narzędzia monitorujące rozwój kompetencji pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	korzysta z narzędzi monitorujących i raportuje rezultaty.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>UMIEJĘTNOSCI: Przygotowuje rozwiązania ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji i talentów pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych.</p> <p>UMIEJĘTNOSCI: Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	opisuje rozwiązania z zakresu dostosowywania kompetencji i talentów dla swojej organizacji	Analiza dowodów i deklaracji
	analizuje luki kompetencyjne	Analiza dowodów i deklaracji
	charakteryzuje kluczowe elementy niezbędne w programach rozwoju i ścieżek kariery	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	projektuje programy rozwoju i ścieżek kariery	Analiza dowodów i deklaracji
<p>WIEDZA: Identyfikuje metody samoregulacji i kontroli emocji w obliczu wyzwań oraz potrafi pokazać współpracownikom, jak je wykorzystać w sytuacjach wyzwań organizacyjnych dla firmy.</p> <p>WIEDZA: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p> <p>UMIEJĘTNOŚCI: Identyfikuje oraz pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, talentów, etc.).</p>	wymienia metody samoregulacji w sytuacjach kryzysowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	instruuje innych pracowników o środkach i metodach samoregulacji	Analiza dowodów i deklaracji
	identyfikuje i opisuje co najmniej trzy główne zmiany na rynku pracy (np. automatyzacja, globalizacja, zmiany demograficzne) i ich potencjalny wpływ na firmy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	opisuje zróżnicowanie pracowników reprezentujących poszczególne grupy wiekowe, płci, talentów i kompetencji oraz wskazuje konkretne obszary zastosowania wiedzy i doświadczenia każdej z tych grup.	Analiza dowodów i deklaracji
	wskazuje mocne i słabe strony każdej grupy wiekowej	Analiza dowodów i deklaracji

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>definiuje pojęcie wiedzy ukrytej (tacit knowledge) i wyjaśnia różnicę między wiedzą ukrytą a wiedzą jawną.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>projektuje skuteczny program wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, uwzględniając różne metody przekazywania wiedzy ukrytej (np. mentoring, coaching, job shadowing, warsztaty).</p> <p>opracowuje plan wdrożenia programu angażując pracowników i monitorując postępy.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
	<p>ocenia skuteczność zainicjowanych programów wymiany wiedzy, analizując ich wpływ na organizację, efektywność.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Buduje pozytywne nastawienie, odporność psychiczną i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji, tzw. reskilling.</p>	<p>wskazuje konkretne narzędzia/i lub metody budowania pozytywnego nastawienia i odporności psychicznej pracowników w obliczu zmian i wyzwań organizacyjnych.</p> <p>aktywnie promuje postawę stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji, tzw. reskilling.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe, czyli tzw. kulturze Learning Agility.</p>	<p>podaje przykłady zastosowania wobec pracowników narzędzi/metod wspierających otwartość na zmiany w sytuacji wcześniej występujących wyzwań organizacyjnych.</p> <p>ocenia skuteczność zastosowania wobec pracowników narzędzi/metod wspierających otwartość na zmiany w sytuacji wcześniej występujących wyzwań organizacyjnych.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</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 rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Usługa: "Szkolenie Akademia HR: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników- zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" przygotowuje do samodzielnego pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe.

Program szkolenia:

Dzień 1: Zarządzanie potencjałem pracowników

1. Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników

- Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników o odpowiednim potencjale
- Kluczowe wyzwania organizacyjne i społeczne

2. Rozpoznawanie i wykorzystanie talentów pracowników

- Pozyskiwanie zróżnicowanego potencjału: jak rekrutować z uwzględnieniem kompetencji, talentów, doświadczeń
- Dostosowanie kompetencji do nowych wyzwań
- Jak wdrażać pracowników o zróżnicowanych potencjałach? Modelowe rozwiązania

3. Talentowa mapa zespołu: jak oceniać potencjał zawodowy pracowników

- Narzędzia i metody oceny potencjału pracowników i kandydatów
- Dopasowanie ocen do celów organizacji

4. Komunikacja talentowa: jak mówić i rozumieć innych

- Rozpoznawanie trudności komunikacyjnych i radzenie sobie z nimi
- Empatia i asertywność w pracy

Dzień 2: Efektywność i rozwój talentów w organizacji

1. Rola menedżera w rozwoju kompetencji pracowników:

- Rola menedżera jako nauczyciela i opiekuna merytorycznego procesów edukacyjnych w zespole.
- Etapy rozwoju kompetencji pracownika a zachowania menedżera/eksperta

1. Dobór metod rozwoju pracowników dostosowanych do etapów rozwoju pracownika – instruktaż, warsztat, mentoring, konsultacje/coaching, facylitacja.

2. Modele coachingowe komunikacji wspierające rozmowy diagnozujące potencjał pracowników – praca pytaniami m.in. GOLD, CIZ, GROW, instruktaż 4P, start-stop-continue.

3. Wpływ nastawienia na efektywność uczenia się – postawy, model MEZ (myśli-emocje-zachowania), life-long learning.

4. Walidacja usługi

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, symulacje.

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

Wyposażenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej

Szkolenie składa się z 9 godzin zajęć praktycznych oraz 4 godzin 30 min zajęć teoretycznych, 2 godzin przerw oraz 30 min walidacji. Szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz przystąpienie do procesu walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego składającego się z pytań zamkniętych jednokrotnego wyboru z wynikiem generowanym automatycznie.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Proces walidacji łączy testy teoretyczne i praktyczną ocenę dowodów, co pozwala na holistyczną ocenę przygotowania uczestnika do skutecznego wdrażania i zarządzania zmianami w HR.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Walidacja szkolenia w formie testu i analizy dowodów polega na kompleksowej ocenie faktycznego opanowania wiedzy i umiejętności przez uczestników poprzez zastosowanie dwóch uzupełniających się metod weryfikacji. Test sprawdza teoretyczne zrozumienie treści szkoleniowych oraz zdolność do zastosowania zdobytej wiedzy w praktycznych sytuacjach, podczas gdy analiza dowodów i deklaracji ocenia rzeczywiste kompetencje uczestnika poprzez przegląd ćwiczeń, oraz zadań. Takie podejście zapewnia obiektywną i wszechstronną weryfikację efektów kształcenia, pozwalając na potwierdzenie nie tylko teoretycznego opanowania materiału, ale także praktycznej gotowości do zastosowania zdobytych kompetencji w środowisku zawodowym.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS

Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników	Marta Sosińska	26-05-2026	08:00	09:45	01:45
2 z 15 Przerwa	Marta Sosińska	26-05-2026	09:45	10:00	00:15
3 z 15 Rozpoznawanie i wykorzystanie talentów pracowników	Marta Sosińska	26-05-2026	10:00	12:00	02:00
4 z 15 Przerwa	Marta Sosińska	26-05-2026	12:00	12:30	00:30
5 z 15 Talentowa mapa zespołu: jak oceniać potencjał zawodowy pracowników	Marta Sosińska	26-05-2026	12:30	13:45	01:15
6 z 15 Przerwa	Marta Sosińska	26-05-2026	13:45	14:00	00:15
7 z 15 Komunikacja talentowa: jak mówić i rozumieć innych	Marta Sosińska	26-05-2026	14:00	16:00	02:00
8 z 15 Rola menadżera w rozwoju kompetencji pracowników	Marta Sosińska	27-05-2026	08:00	09:45	01:45
9 z 15 Przerwa	Marta Sosińska	27-05-2026	09:45	10:00	00:15
10 z 15 Dobór metod rozwoju pracowników dostosowanych do etapów rozwoju pracownika – instruktaż, warsztat, mentoring, konsultacje/coaching, facylitacja.	Marta Sosińska	27-05-2026	10:00	12:00	02:00

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 15 Przerwa	Marta Sosińska	27-05-2026	12:00	12:30	00:30
12 z 15 Modele coachingowe komunikacji wspierające rozmowy diagnozujące potencjał pracowników – praca pytaniami m.in. GOLD, CIZ, GROW, instruktaż 4P, start-stopcontinue.	Marta Sosińska	27-05-2026	12:30	13:45	01:15
13 z 15 Przerwa	Marta Sosińska	27-05-2026	13:45	14:00	00:15
14 z 15 Wpływ nastawienia na efektywność uczenia się – postawy, model MEZ (myśli-emocjezachowania),life-long learning.	Marta Sosińska	27-05-2026	14:00	15:30	01:30
15 z 15 Walidacja usługi - test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie oraz analiza dowodów i deklaracji	-	27-05-2026	15:30	16:00	00:30

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

Marta Sosińska

Trener Biznesu, Certyfikowany trener FRIS, Ekspert HR, Facylitator Reiss Profile Master. Od 16 lat związana z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacjach na stanowiskach HR Biznes Partnera, czy specjalisty w obszarze HR. Miłośniczka wykorzystywania nowych technologii w rozwoju pracowników w tym projektowania gier szkoleniowych. Pasjonatka procesów Assessment i Development Center z wykorzystaniem najnowszych technik badających talenty pracowników. Specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń i kompleksowym doradztwa w zakresie HRM oraz rozwoju umiejętności menedżerskich. Coach biznesowy oraz doradca zawodowy. Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Posiada doświadczenie w ostatnich 5 latach wstecz od rozpoczęcia szkolenia w prowadzeniu szkoleń z podanej tematyki oraz procesu walidacji (metodami określonymi w programie szkolenia) z zakresu tematycznego usługi.

Przykładowe usługi:

Szkolenie Akademia HR: Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji (16 h), 20-21.10.2025, MBT (walidator)

Szkolenie: Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji - Akademia HR (16 h), 10-24.04.2025 PACCOR

Efektywna współpraca, komunikacja i budowanie wspierającego środowiska pracy (64h), 03.06-05.11.2025, Unilever

Jeden zespół, wiele talentów - siła efektywności i synergii zespołowej 39h, 26.06-18.07.2025.2025, CUBE SYSTEMS

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu (minimalnie na poziomie 80%).
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności.
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
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. Poznańska 47
62-095 Murowana Goślina
woj. wielkopolskie

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948