



## Zarządzanie w organizacji – motywowanie i utrzymanie pracowników w podejściu inkluzywnym.

Numer usługi 2026/04/30/11918/3525201

3 936,00 PLN brutto  
 3 200,00 PLN netto  
 246,00 PLN brutto/h  
 200,00 PLN netto/h  
 181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

FIRMA  
 SZKOLENIOWA  
 FORMATRIX  
 MARCIN  
 FILIPOWSKI

★★★★★ 4,6 / 5  
 406 ocen

📍 Katowice  
 🏠 Usługa szkoleniowa  
 📄 stacjonarna  
 ⌚ 16:00 h  
 📅 05.09.2026 do 06.09.2026

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

- menedżerowie i liderzy zespołów,
- kierownicy działów i zespołów projektowych,
- dyrektorzy i specjaliści HR / HR Business Partnerzy,
- osoby odpowiedzialne za rozwój pracowników, politykę personalną i retencję.
- właściciele firm i członkowie zarządów MŚP,
- koordynatorzy zespołów wielopokoleniowych,
- osoby przygotowujące się do ról menedżerskich,
- specjaliści ds. szkoleń, rozwoju i wellbeing.

### Grupa docelowa usługi

Szczególnie rekomendowane dla:

- organizacji zatrudniających lub planujących zatrudnianie pracowników 45+,
- firm mierzących się z rotacją, spadkiem zaangażowania lub wypaleniem,
- zespołów zróżnicowanych wiekowo i kompetencyjnie,
- organizacji wdrażających lub rozwijających kulturę inkluzywną.

Dedykowane również dla uczestników projektu RMR Przedsiębiorczo zainwestuj w swoją kadrę! 2

### Minimalna liczba uczestników

8

### Maksymalna liczba uczestników

20

### Data zakończenia rekrutacji

04-09-2026

### Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest rozwijanie kompetencji w zakresie motywowania, rozwoju i utrzymania pracowników, budowania relacji w zespołach oraz wdrażania rozwiązań sprzyjających współpracy międzypokoleniowej i polityce wiekowej, w tym utrzymaniu pracowników po 45. roku życia. Program opiera się na indywidualizacji podejścia do pracowników oraz wykorzystaniu narzędzia Reiss Motivation Profile jako wsparcia dla działań HR i menedżerskich.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p><b>Wiedza:</b> Znajomość 16 motywatorów Reiss Motivation Profile oraz ich znaczenia w planowaniu rozwoju zawodowego i utrzymaniu pracowników.</p> <p><b>Umiejętności:</b> Umiejętność interpretacji profilu RMP pracownika i identyfikowania czynników motywujących oraz demotyujących.</p> <p><b>Kompetencje:</b> Zdolność do indywidualizowania podejścia menedżerskiego w celu zwiększenia zaangażowania i ograniczania fluktuacji.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczestnik wymienia i charakteryzuje 16 motywatorów RMP.</li> <li>• Uczestnik interpretuje profil RMP i dobiera adekwatne działania motywacyjne.</li> <li>• Uczestnik planuje działania wspierające rozwój i utrzymanie pracowników.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p><b>Wiedza:</b> Znajomość pojęcia inkluzywności oraz roli wartości organizacyjnych i środowiska pracy w budowaniu zaangażowania.</p> <p><b>Umiejętności:</b> Umiejętność tworzenia warunków pracy sprzyjających włączaniu, dobrostanowi i współpracy zespołowej.</p> <p><b>Kompetencje:</b> Zdolność do wdrażania praktyk wspierających inkluzywną kulturę organizacyjną.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczestnik definiuje inkluzywność i podaje jej przykłady w praktyce HR.</li> <li>• Uczestnik identyfikuje bariery w środowisku pracy i proponuje sposoby ich eliminacji.</li> <li>• Uczestnik planuje działania wspierające inkluzywną kulturę organizacyjną.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p><b>Wiedza:</b> Zrozumienie wpływu różnorodności pokoleniowej na komunikację, relacje i motywację pracowników.</p> <p><b>Umiejętności:</b> Umiejętność dostosowania stylu komunikacji i współpracy do różnych grup wiekowych, w tym pracowników 45+.</p> <p><b>Kompetencje:</b> Zdolność do budowania zespołów opartych na szacunku, zaufaniu i wykorzystaniu doświadczenia pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczestnik identyfikuje różnice w komunikacji międzypokoleniowej.</li> <li>• Uczestnik dobiera odpowiednie kanały i formy komunikacji.</li> <li>• Uczestnik tworzy komunikaty wspierające współpracę w zespole.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p><b>Wiedza:</b> Znajomość źródeł konfliktów i uprzedzeń w zespołach zróżnicowanych.</p> <p><b>Umiejętności:</b> Umiejętność diagnozowania sytuacji konfliktowych oraz rozpoznawania uprzedzeń w miejscu pracy.</p> <p><b>Kompetencje:</b> Zdolność do podejmowania działań ograniczających konflikty i wspierających stabilność zespołu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczestnik analizuje sytuacje konfliktowe i wskazuje ich źródła.</li> <li>• Uczestnik proponuje działania zapobiegające eskalacji konfliktów.</li> <li>• Uczestnik wskazuje rozwiązania ograniczające stereotypy i dyskryminację.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p><b>Wiedza:</b> Znajomość wpływu stylu pracy menedżera na zaangażowanie i inkluzywność.</p> <p><b>Umiejętności:</b> Umiejętność autoanalizy własnego stylu oraz wspierania automotywacji pracowników.</p> <p><b>Kompetencje:</b> Zdolność do rozwoju własnego przywództwa w kierunku lidera wspierającego różnorodność i długofalowe zatrudnienie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczestnik określa własne źródła automotywacji.</li> <li>• Uczestnik identyfikuje obszary do rozwoju w swoim stylu pracy.</li> <li>• Uczestnik planuje działania zwiększające zaangażowanie zespołu.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</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

Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowoczesnej organizacji wymaga uwzględniania różnorodności pracowników – zarówno pod względem wieku, doświadczeń, kompetencji, jak i indywidualnych potrzeb motywacyjnych. Pracownicy różnią się nie tylko cechami demograficznymi, ale przede wszystkim wewnętrznymi motywatorami, wartościami oraz oczekiwaniami wobec pracy i pracodawcy.

Celem szkolenia jest rozwijanie kompetencji w zakresie motywowania, rozwoju i utrzymania pracowników, budowania relacji w zespołach oraz wdrażania rozwiązań sprzyjających współpracy międzypokoleniowej

i polityce wiekowej, w tym utrzymaniu pracowników po 45. roku życia. Program opiera się na indywidualizacji podejścia do pracowników oraz wykorzystaniu narzędzia Reiss Motivation Profile jako wsparcia dla działań HR i menedżerskich.

### DZIEŃ 1

Motywowanie i utrzymanie pracowników poprzez indywidualizację

#### 1. Motywacja pozafinansowa jako element zarządzania zasobami ludzkimi

- Motywacja wewnętrzna a zaangażowanie i retencja pracowników
- Rola indywidualnych potrzeb w planowaniu zatrudnienia i rozwoju zawodowego
- Różnorodność motywacyjna jako zasób organizacji

#### 2. Reiss Motivation Profile (RMP) w praktyce HR

- 16 motywatorów wewnętrznych – znaczenie dla pracy i relacji zawodowych
- Interpretacja indywidualnych profili motywacyjnych
- Dopasowanie zadań, ról i stylu współpracy do profilu pracownika
- Wykorzystanie RMP w pracy z pracownikami 45+

#### 3. Rozwój zawodowy i zapobieganie wypaleniu

- Rozpoznawanie źródeł demotywacji i przeciążenia
- Planowanie rozwoju kompetencji z uwzględnieniem etapu życia i kariery
- Wspieranie automotywacji i odpowiedzialności pracowników

#### 4. Relacje przełożony–pracownik jako fundament utrzymania zatrudnienia

- Indywidualizacja komunikacji i delegowania zadań
- Budowanie zaufania i zaangażowania w zespole
- Ćwiczenia praktyczne: analiza przypadków motywacyjnych

### DZIEŃ 2

Inkluzywność, współpraca międzypokoleniowa i polityka wiekowa

#### 1. Inkluzywność jako element strategii HR

- Inkluzywność w praktyce zarządzania personelem
- Różnorodność potrzeb, wartości i stylów pracy
- Tworzenie środowiska sprzyjającego długofalowemu zatrudnieniu

## 2. Współpraca międzypokoleniowa i utrzymanie pracowników 45+

- Różnice pokoleniowe w komunikacji i motywacji
- Wykorzystanie doświadczenia pracowników dojrzałych
- Elastyczne formy pracy jako narzędzie utrzymania zatrudnienia

## 3. Narzędzia wspierające lojalność i zaangażowanie

- Kultura organizacyjna i wartości jako czynnik stabilizacji zespołu
- Benefity, elastyczność i work-life balance
- Partycypacja i wpływ pracowników na organizację

## 4. Zarządzanie konfliktami i uprzedzeniami

- Źródła konfliktów w zespołach zróżnicowanych
- Ograniczanie stereotypów i uprzedzeń
- Praktyczne ćwiczenia: rozwiązywanie sytuacji trudnych

## 5. Planowanie działań wdrożeniowych

- Opracowanie indywidualnych i zespołowych rozwiązań
- Plan działań wspierających utrzymanie i rozwój pracowników
- Podsumowanie i transfer wiedzy do organizacji

### KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- Zwiększenie zaangażowania i lojalności pracowników
- Ograniczenie fluktuacji i kosztów rekrutacji
- Wzmocnienie relacji w zespołach i między pokoleniami
- Skuteczniejsze wykorzystanie potencjału pracowników doświadczonych

### KORZYŚCI DLA UCZESTNIKÓW

- Lepsze rozumienie motywacji własnej i pracowników
- Umiejętność indywidualizacji podejścia menedżerskiego
- Rozwój kompetencji HR i przywódczych
- Gotowe rozwiązania do wdrożenia w organizacji

# Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 0

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

# Cennik

**Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania za zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2024 r. o podatku od towarów i usług, jeśli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.**

## Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 936,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 200,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	246,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	200,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Marcin Filipowski

Od 2008 roku jest właścicielem firmy szkoleniowej ForMatrix, zajmuje się szkoleniami, coachingiem i wsparciem konsultingowym dla klientów z różnych dziedzin biznesu. Specjalizuje się w podnoszeniu efektywności sprzedaży poprzez rozwijanie kompetencji managerów (projekty coachingowe) oraz szkolenia z metod osiągania celów, asertywności i zaawansowanych technik wywierania wpływu.

Ukończył szkołę trenerów METRUM akredytowaną przez ICF i PTP Certyfikowany Master Neurolingwistycznego Programowania. Ukończył szkołę CoachWiseEquippedTM akredytowany przez ICF i CTI w Coaching Center w Warszawie. Członek Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu.

Jako trener-konsultant przeprowadzał m.in. warsztaty dla takich firm jak: Ratiopharm, Johnson&Johnson, Teva, Pracuj.pl, BGŻ, Internet Group czy Polskie Linie Lotnicze LOT, uzyskując doskonałe oceny od uczestników i referencje od zleceniodawców.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

W cenie szkolenia każdy uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe.

## Adres

ul. Józefa Wolnego 4  
40-857 Katowice  
woj. śląskie

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## Kontakt



**FIRMA SZKOLENIOWA FORMATRIX**

**E-mail** [biuro@formatrix.pl](mailto:biuro@formatrix.pl)

**Telefon** (+48) 502 702 435