



## ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE POTENCJAŁEM PRACOWNIKÓW ZGODNIE Z NOWYMI WYZWANIAMİ RYNKU PRACY - SZKOLENIE REALIZOWANE W RAMACH PROJEKTU AKADEMIA HR

5 372,64 PLN brutto  
4 368,00 PLN netto  
223,86 PLN brutto/h  
182,00 PLN netto/h  
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

BIZNESOWE  
CENTRUM

SZKOLENIOWO-  
DORADCZE

TOMASZ WITEK

★★★★★ 4,9 / 5

5 616 ocen

Numer usługi 2026/05/05/47839/3540566

📍 Nowy Targ

🏠 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 24:00 h

📅 21.05.2026 do 27.05.2026

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikatory projektów</b>	Akademia HR
<b>Grupa docelowa usługi</b>	<p>W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>zespoły HR,</li><li>pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi</li><li>menadżerowie lub kandydaci na menadżerów</li></ul> <p>Udział w szkolenie nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności.</p>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	3
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	20-05-2026
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

# Cel

## Cel edukacyjny

Cel edukacyjny przygotowuje do pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystywania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale	Identyfikuje i charakteryzuje zmiany na rynku pracy	Test teoretyczny
	Przeprowadza analizę ryzyka w zakresie pozyskiwania oraz utrzymywania pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Identyfikuje i charakteryzuje wyzwania na rynku pracy z perspektywy pracodawcy	Test teoretyczny
	Przeprowadza dogłębną analizę wpływu zmian na rynku pracy	Analiza dowodów i deklaracji
	Komunikuje wynik przeprowadzonej analizy w sposób zrozumiały dla różnych interesariuszy	Debata ustrukturyzowana
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników oraz wskazuje odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie	Definiuje oraz charakteryzuje metody oceny potencjału kandydatów do pracy	Test teoretyczny
	Przeprowadza testy weryfikacji kompetencji pracowników oraz wyciąga wnioski	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Dopasowuje kandydatów do pracy do odpowiednich stanowisk	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wskazuje kluczowe kompetencje kandydatów do pracy oraz wskazuje ich przydatność w organizacji	Test teoretyczny
	Podjmuje trafne decyzje dotyczące wyboru metod oceny potencjału zawodowego	Debata ustrukturyzowana

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów)</p> <p>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</p>	Przeprowadza analizę potrzeb organizacyjnych, w tym personalnych w firmie	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wskazuje luki kompetencyjne wśród pracowników	Test teoretyczny
	Wskazuje realne potrzeby w zakresie kompetencji, kwalifikacji i doświadczenia w zakresie pracowników	Test teoretyczny
	Planuje strategicznie oraz przewiduje przyszłe potrzeby firmy w kontekście kapitału ludzkiego, z uwzględnieniem dynamicznych zmian rynkowych	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Charakteryzuje założenia w zakresie budowania różnorodności w organizacji	Test teoretyczny
	Wskazuje zalety oraz wady w zakresie budowania zróżnicowanego środowiska pracy	Test teoretyczny
	Analizuje potencjał pracowników, wykorzystując skuteczne narzędzia oraz metody	Obserwacja w warunkach symulowanych
<p>Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników</p>	Charakteryzuje oraz wskazuje różne modele prowadzenia rekrutacji	Test teoretyczny
	Opracowuje model rekrutacji dopasowany do firmy oraz implementuje go	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Przygotowuje program onboardingu dla nowych pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wdraża proces ciągłego doskonalenia wypracowanych procesów rekrutacyjnych oraz onboardingu	Analiza dowodów i deklaracji
	Integruje zróżnicowany potencjał pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>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>Identyfikuje oraz charakteryzuje istotne narzędzia HR</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Monitoruje procesy HR oraz doskonali je</p> <p>Monitoruje i podnosi kompetencje pracowników w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby organizacji</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych</p>	<p>Identyfikuje oraz charakteryzuje istotne narzędzia HR, które są niezbędne do stałego dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Opracowuje rozwiązania w zakresie stałego dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań</p> <p>Wykorzystuje narzędzia HR do stałego dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Tworzy innowacyjne rozwiązania HR oraz proaktywnie działa w celu dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników</p>	<p>Opracowuje programy rozwoju i ścieżek kariery</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Implementuje programy rozwoju i ścieżek kariery</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Wspiera i rozwija talenty w organizacji</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżki kariery, które wykorzystują zróżnicowany potencjał pracowników</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.)</p> <p>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>	Analizuje potencjał pracowników	Debata ustrukturyzowana
	Wykorzystuje narzędzia do analizy potencjału pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Efektywnie wykorzystuje potencjał pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Proponuje nieszablonowe rozwiązania	Debata ustrukturyzowana
	Wspiera inkluzyjne środowisko pracy	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Projektuje oraz wdraża programy wymiany wiedzy oraz doświadczeń wśród współpracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Efektywnie wykorzystuje wiedzę wśród pracowników oraz udostępnia ją dla całej organizacji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wykorzystuje narzędzia, w tym rozwiązania cyfrowe do upowszechniania wiedzy w organizacji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Minimalizuje ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i wspiera rozwój pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
	<p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji ( reskilling)</p>	Buduje zaangażowanie wśród pracowników
Wpływa na motywację wśród pracowników		Debata ustrukturyzowana
Przygotowuje rozwiązania do skutecznego wdrażania reskillingu		Obserwacja w warunkach symulowanych
	Motywuje pracowników do ciągłego rozwoju i nabywania nowych kompetencji, wspierając ich w procesie reskillingu	Debata ustrukturyzowana

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe ( kultura Learning Agility)	Wpływa na rozwój kultury organizacyjnej w firmie	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Opracowuje wartości w firmie oraz implementuje je oraz dostosowuje do celi organizacji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Przygotowuje organizację oraz pracowników do otwartości na nowe wyzwania	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Kształtuje kulturę organizacyjną, która promuje otwartość na rozwój i adaptację do nowych wyzwań	Obserwacja w warunkach symulowanych

## 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

#### CEL REALIZACJI USŁUGI:

Celem szkolenia jest wyposażenie uczestników w wiedzę, umiejętności i postawy niezbędne do skutecznego pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystywania 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.

#### ADRESACI USŁUGI:

Szkolenie jest skierowane do:

- zespoły HR,
- pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi
- menadżerowie lub kandydaci na menadżerów.

#### **PRZYGOTOWANIE UCZESTNIKÓW PRZED ROZPOCZĘCIEM SZKOLENIA:**

Przed szkoleniem uczestnik otrzyma listę rekomendowanych publikacji (artykuły branżowe, raporty o rynku pracy, opracowania HR) oraz zestaw pytań samooceny kompetencji w zakresie zarządzania potencjałem pracowników.

Pozwoli to wyrównać poziom wiedzy oraz ułatwić aktywny udział w zajęciach praktycznych

#### **PROGRAM SZKOLENIA:**

##### **MODUŁ I: ANALIZA I IDENTYFIKACJA POTRZEB PRACOWNICZYCH**

- Analiza wpływu zmian na rynku pracy na możliwości i trudności w pozyskiwaniu oraz utrzymaniu pracowników o odpowiednim potencjale (teoria)
- Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników oraz określanie obecnych i przyszłych potrzeb firmy związanych z potencjałem pracowników (teoria)
- Charakteryzacja obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników, w tym kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów (teoria)
- Analiza i identyfikacja potrzeb pracowniczych (ćwiczenia praktyczne)
- Refleksja nad zdobytymi umiejętnościami oraz podsumowanie I dnia szkoleniowego

##### **MODUŁ II: BUDOWANIE PROGRAMÓW REKRUTACJI I ROZWOJU PRACOWNIKÓW:**

- Budowanie skutecznych programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników, uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników (ćwiczenia praktyczne)
- Zastosowanie narzędzi i procesów HR umożliwiających monitorowanie i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników (ćwiczenia praktyczne)
- Wprowadzenie do narzędzi analizy potrzeb organizacyjnych (teoria)
- Identyfikacja obszarów, w których możliwe jest dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych (ćwiczenia praktyczne)
- Aplikacja narzędzi analizy potrzeb organizacyjnych (ćwiczenia praktyczne)
- Refleksja nad zdobytymi umiejętnościami oraz podsumowanie II dnia szkoleniowego

##### **MODUŁ III: WYKORZYSTANIE I ROZWÓJ POTENCJAŁU PRACOWNIKÓW:**

- Ocena i analiza potencjału pracowników (ćwiczenia praktyczne)
  - Opracowanie indywidualnych ścieżek kariery (ćwiczenia praktyczne)
  - Programy rozwoju i szkolenia (ćwiczenia praktyczne)
  - Wykorzystanie wewnętrznego zróżnicowania w organizacji (ćwiczenia praktyczne)
  - Programy wymiany wiedzy i doświadczeń (ćwiczenia praktyczne)
  - Kształtowanie kultury pracy sprzyjającej rozwojowi Learning Agility (ćwiczenia praktyczne)
  - Podsumowanie wszystkich dni szkoleniowych, rozdanie zaświadczeń/ certyfikatów

#### **WALIDACJA:**

- Metody walidacji: test teoretyczny, obserwacja w warunkach symulowanych, debata ustrukturyzowana, analiza dowodów i deklaracji
- Ocena efektów kształcenia w odniesieniu do kryteriów weryfikacji wskazanych w tabeli efektów uczenia się

#### **METODY WALIDACJI I PROGI ZALICZENIA:**

- Test teoretyczny – próg zaliczenia: min. 70% poprawnych odpowiedzi
- Obserwacja w warunkach symulowanych – próg zaliczenia: wykonanie min. 70% zadań zgodnie z kryteriami
- Debata ustrukturyzowana – próg zaliczenia: aktywne uczestnictwo oraz przedstawienie minimum 2 merytorycznych argumentów zgodnych z kryteriami oceny
- Analiza dowodów i deklaracji - zaliczenie następuje, gdy uczestnik przedstawi komplet wymaganych materiałów/dokumentów oraz uzasadnień potwierdzających osiągnięcie min. 70% wskazanych kryteriów weryfikacji.

#### **ORGANIZACJA WALIDACJI:**

Walidacja odbywa się w ostatnim dniu szkolenia. Proces prowadzi wyznaczony walidator, który nie prowadził zajęć szkoleniowych. Oceniane są efekty kształcenia opisane w tabeli. Każdy uczestnik otrzymuje informację zwrotną oraz po spełnieniu kryteriów, certyfikat.

**PODZIAŁ GODZIN TEORETYCZNYCH I PRAKTYCZNYCH:**

- Godziny teoretyczne: 4,5 h
- Godziny praktyczne: 16,5 h

**WARUNKI ORGANIZACYJNE:**

- Usługa będzie realizowana przy wykorzystaniu metod aktywizujących uczestników takich jak ćwiczenia, praca w zespołach, burza mózgów, symulacje
- Usługa będzie realizowana w godzinach zegarowych (1 godzina = 60 min.). Przerwy są wliczone w czas usługi rozwojowej - podczas każdego dnia szkoleniowego zaplanowane są 2 przerwy kawowe x 15 min oraz 1 przerwa x 30 min
- Ćwiczenia praktyczne będą przeprowadzane w mniejszych zespołach składających się z 3-5 osób. Każda grupa będzie heterogeniczna, złożona z uczestników o różnym doświadczeniu, rolach i celach. Taki podział sprzyja wymianie różnorodnych perspektyw i kreatywnemu rozwiązywaniu problemów.
- Szkolenie będzie odbywać się w przyjaznej i otwartej atmosferze, sprzyjającej nauce i wymianie doświadczeń między uczestnikami, co pozwoli na maksymalne wykorzystanie potencjału szkolenia.
- Dostawca zapewni uczestnikom wsparcie poszkoleniowe, takie jak dostęp do dodatkowych materiałów oraz możliwość konsultacji z trenerem po zakończeniu szkolenia.

# Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 27

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 27 Analiza wpływu zmian na rynku pracy na możliwości i trudności w pozyskiwaniu oraz utrzymaniu pracowników o odpowiednim potencjale (teoria)	Zajęcia	Tomasz Witek	21-05-2026	09:00	10:00	01:00
2 z 27 -	Przerwa	-	21-05-2026	10:00	10:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 27 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników oraz określanie obecnych i przyszłych potrzeb firmy związanych z potencjałem pracowników (teoria)	Zajęcia	Tomasz Witek	21-05-2026	10:15	12:15	02:00
4 z 27 -	Przerwa	-	21-05-2026	12:15	12:45	00:30
5 z 27 Charakteryzacja obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników, w tym kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów (teoria)	Zajęcia	Tomasz Witek	21-05-2026	12:45	13:30	00:45
6 z 27 Analiza i identyfikacja potrzeb pracowniczych (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	21-05-2026	13:30	16:00	02:30
7 z 27 -	Przerwa	-	21-05-2026	16:00	16:15	00:15
8 z 27 Refleksja nad zdobytymi umiejętnościami oraz podsumowanie I dnia szkoleniowego (praktyka)	Zajęcia	Tomasz Witek	21-05-2026	16:15	17:00	00:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>9 z 27</b> Budowanie skutecznych programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników, uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	25-05-2026	09:00	11:00	02:00
<b>10 z 27</b> -	Przerwa	-	25-05-2026	11:00	11:15	00:15
<b>11 z 27</b> Zastosowanie narzędzi i procesów HR umożliwiających monitorowanie i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	25-05-2026	11:15	12:30	01:15
<b>12 z 27</b> Wprowadzenie do narzędzi analizy potrzeb organizacyjnych (teoria)	Zajęcia	Tomasz Witek	25-05-2026	12:30	13:15	00:45
<b>13 z 27</b> -	Przerwa	-	25-05-2026	13:15	13:45	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 27 Identyfikacja obszarów, w których możliwe jest dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	25-05-2026	13:45	15:30	01:45
15 z 27 Aplikacja narzędzi analizy potrzeb organizacyjnych (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	25-05-2026	15:30	16:30	01:00
16 z 27 -	Przerwa	-	25-05-2026	16:30	16:45	00:15
17 z 27 Refleksja nad zdobytymi umiejętnościami oraz podsumowanie II dnia szkoleniowego (praktyka)	Zajęcia	Tomasz Witek	25-05-2026	16:45	17:00	00:15
18 z 27 Ocena i analiza potencjału pracowników (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	27-05-2026	09:00	10:00	01:00
19 z 27 -	Przerwa	-	27-05-2026	10:00	10:15	00:15
20 z 27 Opracowanie indywidualnych ścieżek kariery. Programy rozwoju i szkolenia (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	27-05-2026	10:15	11:15	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
21 z 27 -	Przerwa	-	27-05-2026	11:15	11:45	00:30
22 z 27 Wykorzystanie wewnętrznych źródeł w organizacji (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	27-05-2026	11:45	12:45	01:00
23 z 27 Programy wymiany wiedzy i doświadczeń (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	27-05-2026	12:45	13:45	01:00
24 z 27 Kształtowanie kultury pracy sprzyjającej rozwojowi Learning Agility (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	27-05-2026	13:45	14:45	01:00
25 z 27 -	Przerwa	-	27-05-2026	14:45	15:00	00:15
26 z 27 -	Walidacja	-	27-05-2026	15:00	16:30	01:30
27 z 27 Podsumowanie wszystkich dni szkoleniowych (praktyka)	Zajęcia	Tomasz Witek	27-05-2026	16:30	17:00	00:30

## Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	24:00
w tym suma godzin zajęć	19:30
w tym suma godzin walidacji	01:30

Rodzaj godzin	Liczba godzin
w tym suma przerw	03:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	28:00

## Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

### Cennik

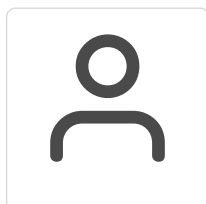
Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 372,64 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 368,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	223,86 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

### Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	24:00

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Tomasz Witek

Certyfikowany trener, coach i doradca biznesowy z ponad 10-letnim doświadczeniem w realizacji projektów rozwojowych w zakresie zarządzania, komunikacji, psychologii EGO oraz rozwoju kompetencji menedżerskich. Praktyk pracy z kadrą menedżerską, specjalizujący się w rozwoju kompetencji liderek, budowaniu kultury organizacyjnej i standaryzacji procesów HR.

Aktualność dośw. i kwalifikacji (5 lat):

W ostatnich 5 latach prowadził projekty rozwojowe i szkoleniowe z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, komunikacji w organizacji, motywowania, budowania zaangażowania i polityki personalnej

dla takich instytucji jak: NAT sp. z o.o., Wojskowe Centrum Rekrutacji, Chorągiew Opolska ZHP. W 2020 ukończył Kurs Pedagogiczny, uzyskując formalne kwalifikacje trenerskie.

Spełnienie wymogu godzinowego (120 h / 24 m-ce):

W ciągu ostatnich 24 miesięcy zrealizował ponad 150 godz. szkoleń (licząc wstecz od dnia realizacji usługi) dla dorosłych w tematyce zarządzania zespołem, polityki personalnej, rozwoju kompetencji menedżerskich oraz wdrażania zmian.

Doświadczenie zawodowe:

Właściciel i Prezes spółki BCSD Tomasz Witek odpowiedzialny za rekrutację oraz rozwój zespołów. Ekspert i konsultant w zakresie wdrażania systemów ocen okresowych, standardów menedżerskich, procesów onboardingu i rozwoju liderów w firmach z branż: administracja publiczna, przemysł i usługi. Członek SPMiM w Polsce.

Wykształcenie:

Kurs Pedagogiczny (2020) – aktualne uprawnienia dydaktyczne  
Kurs Trenerów Zarządzania Matrik

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

#### MATERIAŁY DLA UCZESTNIKÓW:

- Teczka zawierająca informację o projekcie oraz notatnik i długopis do notowania własnych obserwacji, refleksji i ważnych punktów podczas szkolenia
- Autorskie materiały dydaktyczne w formie wydruków (prezentacja, skrypt) - zostaną udostępnione uczestnikom w wersji papierowej w dniu szkolenia
- Wykaz książek, artykułów, stron internetowych i innych źródeł, które mogą pomóc w pogłębieniu wiedzy i umiejętności

### Warunki uczestnictwa

#### WARUNKI NIEZBĘDNE DO SPEŁNIENIA PRZEZ UCZESTNIKÓW POZWALAJĄCE NA OSIĄGNIĘCIE GŁÓWNEGO CELU USŁUGI ORAZ NABYCIA KOMPETENCJI:

- Wykształcenie: brak minimalnych wymagań dotyczących poziomu wykształcenia
- Doświadczenie zawodowe: minimum 1 miesiąc pracy w firmie
- Aktywność: udzielanie informacji, aktywny udział w ćwiczeniach praktycznych, dzielenie się doświadczeniem i wiedzą z innymi uczestnikami
- Frekwencja: minimalny poziom obecności wynoszący 80%
- Po zakończeniu usługi Uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie oraz certyfikat - warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w min. 80% zajęć oraz przystąpienie do walidacji
- Dostawca zapewnia realizację usługi zgodnie ze Standardami dostępności 2021–2027, uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Uczestnik ze szczególnymi potrzebami powinien zgłosić je Organizatorowi co najmniej 3 dni przed rozpoczęciem usługi.

### Informacje dodatkowe

#### INFORMACJE DODATKOWE:

- Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.
- Dostawca Usług oraz Przedsiębiorca zobowiązani są do zapewnienia możliwości monitorowania i kontroli przez Operatora lub podmioty przez niego wskazane faktycznej realizacji usługi w miejscu jej świadczenia (wizyta monitoringowa), zgodności realizacji usługi z programem i harmonogramem oraz dokumentacji związanej z realizowaną usługą.
- Wizyta monitoringowa, o której mowa powyżej, może zostać przeprowadzona bez uprzedniego informowania Przedsiębiorcy oraz Dostawcy Usług

- Usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych są zwolnione z VAT (§ 3 ust. 1 pkt 14 Rozp. MF z 20.12.2013 r.). W przypadku braku dofinansowania lub dofinansowania poniżej 70%, obowiązuje stawka VAT 23%.

## Adres

ul. Kościelna 20/14  
34-400 Nowy Targ  
woj. małopolskie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## Kontakt



**Małgorzata Smoleń**

**E-mail** [kontakt@tomaszwitek.pl](mailto:kontakt@tomaszwitek.pl)

**Telefon** (+48) 884 700 426