



INVESTIX SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ

★★★★★ 5,0 / 5

412 ocen

**Zarządzanie wiekiem, potencjałem pracowników i współpracą międzypokoleniową w organizacji – budowanie kultury Learning Agility, reskillingu i zrównoważonego rozwoju zespołów w ramach projektu Akademia HR**

Numer usługi 2026/05/06/184826/3541283

📍 Łódź

🏠 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 80:00 h

📅 25.05.2026 do 05.06.2026

10 900,00 PLN brutto

10 900,00 PLN netto

136,25 PLN brutto/h

136,25 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Grupa docelowa usługi</b>	W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci:  1) zespoły HR,  2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,  3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	2
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	15
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do zarządzania wiekiem i potencjałem pracowników, wzmocnienia współpracy międzypokoleniowej, tworzenia procesów rekrutacji, onboardingu, rozwoju i reskillingu oraz wdrażania rozwiązań HR wspierających adaptację organizacji do zmian rynku pracy, różnorodności zespołów i nowych wyzwań kompetencyjnych.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wiedza: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i trudności w zakresie pozyskiwania, utrzymania oraz rozwoju pracowników o zróżnicowanym potencjale.</p> <p>Wiedza: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników oraz wskazuje ich zastosowanie w organizacji.</p>	Wymienia minimum trzy zmiany na rynku pracy wpływające na dostępność pracowników i kompetencji.	Test teoretyczny
	Analizuje wpływ zmian demograficznych na procesy rekrutacji, retencji i rozwoju pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje przykładowe trudności w pozyskiwaniu i utrzymaniu pracowników z różnych grup wiekowych.	Wywiad ustrukturyzowany
	<p>Interpretuje podstawowe wskaźniki HR: rotacja, retencja, czas rekrutacji, koszt rekrutacji.</p> <p>Wymienia metody diagnozy potencjału pracowników, np. rozmowa kompetencyjna, assessment, testy, obserwacja, feedback 360.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Ocenia trafność metody diagnozy potencjału w zależności od stanowiska, wieku, doświadczenia i potrzeb organizacji.</p> <p>Porównuje wyniki oceny potencjału z rzeczywistymi potrzebami rozwojowymi pracownika.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Test teoretyczny</p>
	Wskazuje, jak dostosować metody oceny do różnorodności pracowników.	Test teoretyczny
<p>Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i gotowości do zmiany.</p>	Określa zgodność potrzeb kompetencyjnych z celami strategicznymi firmy.	Prezentacja
	Analizuje, czy potencjał pracowników odpowiada przyszłym wyzwaniom organizacji.	Wywiad swobodny
	Identyfikuje luki kompetencyjne w zespołach zróżnicowanych wiekowo.	Debata ustrukturyzowana
	Wskazuje działania rozwojowe wspierające adaptację pracowników do zmian.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p><b>Wiedza:</b> Charakteryzuje korzyści wynikające z zarządzania różnorodnością wiekową, doświadczeniem i potencjałem pracowników.</p> <p><b>Umiejętności:</b> Rozpoznaje potrzeby i style pracy różnych pokoleń obecnych na rynku pracy.</p>	Wyjaśnia znaczenie różnorodności wiekowej dla jakości decyzji i innowacyjności zespołu.	Test teoretyczny
	Analizuje wpływ różnych perspektyw pokoleniowych na rozwiązywanie problemów.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wskazuje korzyści z łączenia doświadczenia pracowników starszych z kompetencjami młodszych pokoleń.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia wpływ zróżnicowania zespołu na zaangażowanie, komunikację i kulturę organizacyjną.	Analiza dowodów i deklaracji
	<p>Charakteryzuje podstawowe potrzeby pracowników z różnych grup pokoleniowych.</p> <p>Wskazuje różnice w komunikacji, motywacji i oczekiwaniach rozwojowych różnych pokoleń.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
	Identyfikuje stereotypy pokoleniowe i ich wpływ na współpracę w zespole.	Analiza dowodów i deklaracji
	Dobiera sposoby komunikacji do pracowników o różnym doświadczeniu i stażu pracy.	Obserwacja w warunkach symulowanych
<p><b>Umiejętności:</b> Buduje i wdraża programy rekrutacji, selekcji oraz onboardingu pozwalające pozyskiwać i integrować zróżnicowany potencjał pracowników.</p>	Projektuje proces rekrutacji uwzględniający różne grupy wiekowe i doświadczenia kandydatów.	Test teoretyczny
	Dobiera metody selekcji do stanowiska, kultury organizacyjnej i profilu kompetencyjnego.	Wywiad swobodny
	Tworzy elementy programu onboardingu wspierającego integrację pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia, czy onboarding wspiera inkluzję i współpracę między pracownikami.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Wdraża narzędzia i procesy HR pozwalające na stały monitoring oraz rozwój kompetencji pracowników.	Dobiera narzędzia monitorowania kompetencji pracowników.	Test teoretyczny
	Analizuje wyniki oceny kompetencji w kontekście mocnych stron i luk rozwojowych.	Debata swobodna
	Projektuje cykliczny proces monitorowania kompetencji w organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocena skuteczność działań rozwojowych podejmowanych na podstawie diagnozy kompetencji.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Przygotowuje rozwiązania HR ukierunkowane na dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Identyfikuje nowe wyzwania organizacyjne wpływające na wymagania kompetencyjne.	Test teoretyczny
	Określa różnice między aktualnymi kompetencjami pracowników a nowymi wymaganiami.	Analiza dowodów i deklaracji
	Projektuje działania HR wspierające reskilling i upskilling pracowników.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Wskazuje sposoby monitorowania skuteczności działań rozwojowych.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Tworzy programy rozwoju, ścieżki kariery i sukcesji oparte na potencjale pracowników.	Projektuje przykładową ścieżkę rozwoju pracownika z uwzględnieniem jego doświadczenia i potencjału.	Debata ustrukturyzowana
	Dobiera działania rozwojowe do potrzeb różnych grup pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje sposoby wzmocnienia sukcesji i przekazywania wiedzy w organizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Analizuje, czy zaplanowana ścieżka kariery jest zgodna z potrzebami firmy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Inicjuje programy wymiany wiedzy i mentoringu międzypokoleniowego.	Opracowuje założenia programu mentoringu międzypokoleniowego.	Prezentacja
	Dobiera role mentora, mentee i koordynatora programu.	Debata swobodna
	Wskazuje sposoby ograniczania ryzyka utraty wiedzy w organizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Projektuje zasady wymiany wiedzy między pracownikami o różnym doświadczeniu.	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne: Promuje kulturę stałego rozwoju, reskillingu i otwartości na zmianę.	Wskazuje działania wzmacniające kulturę Learning Agility.	Test teoretyczny
	Analizuje bariery pracowników wobec uczenia się i zmiany.	Debata ustrukturyzowana
	Dobiera sposoby motywowania pracowników do rozwoju.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Ocenia wpływ kultury organizacyjnej na gotowość pracowników do reskillingu.	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne: Wspiera komunikację i współpracę między pracownikami z różnych pokoleń.	Rozpoznaje źródła konfliktów międzypokoleniowych w zespole.	Analiza dowodów i deklaracji
	Dobiera techniki komunikacji wspierające współpracę różnych pokoleń.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	<p>Formułuje zasady współpracy w zespole zróżnicowanym wiekowo.</p> <p>Wskazuje działania menadżerskie wzmacniające zaufanie i wymianę doświadczeń.</p>	<p>Prezentacja</p> <p>Test teoretyczny</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

### Ogólny cel szkolenia

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do świadomego zarządzania wiekiem, potencjałem i współpracą międzypokoleniową w organizacji, poprzez rozwój kompetencji w zakresie diagnozy potencjału pracowników, projektowania procesów rekrutacji i onboardingu, budowania programów rozwoju, mentoringu, reskillingu oraz wdrażania narzędzi HR wspierających adaptację pracowników do zmieniających się wyzwań rynku pracy.

### Moduł 1. Zmiany na rynku pracy i nowe wyzwania dla HR

- aktualne trendy rynku pracy,
- zmiany demograficzne i ich wpływ na organizację,
- trudności w pozyskiwaniu i utrzymaniu pracowników,
- rola HR w budowaniu przewagi organizacyjnej,
- wskaźniki HR: rotacja, retencja, czas rekrutacji, koszt rekrutacji.

### Moduł 2. Zarządzanie wiekiem w organizacji

- pojęcie zarządzania wiekiem,
- potrzeby pracowników na różnych etapach życia zawodowego,
- stereotypy wiekowe i ich wpływ na zarządzanie,
- dostosowanie środowiska pracy do pracowników z różnych grup wiekowych,
- działania wspierające aktywność zawodową i rozwój pracowników.

### Moduł 3. Współpraca międzypokoleniowa

- pokolenia na rynku pracy,
- różnice w komunikacji i motywacji,
- źródła konfliktów międzypokoleniowych,
- budowanie zasad współpracy,
- wymiana doświadczeń między pracownikami.

### Moduł 4. Diagnoza potencjału pracowników

- metody oceny potencjału zawodowego,
- analiza kompetencji, kwalifikacji i doświadczeń,
- identyfikacja talentów,
- diagnoza luk kompetencyjnych,
- dopasowanie metod oceny do potrzeb organizacji.

## **Moduł 5. Rekrutacja i selekcja z uwzględnieniem różnorodnego potencjału**

- projektowanie procesu rekrutacji,
- neutralność i inkluzyjność komunikatów rekrutacyjnych,
- selekcja oparta na kompetencjach,
- ograniczanie stereotypów w rekrutacji,
- skuteczność działań rekrutacyjnych.

## **Moduł 6. Onboarding i adaptacja pracowników**

- cele onboardingu,
- etapy wdrożenia pracownika,
- onboarding pracowników z różnym doświadczeniem,
- integracja w zespole zróżnicowanym wiekowo,
- wpływ onboardingu na retencję.

## **Moduł 7. Rozwój kompetencji, reskilling i upskilling**

- potrzeby rozwojowe organizacji,
- planowanie działań rozwojowych,
- reskilling i upskilling,
- kultura Learning Agility,
- monitorowanie efektów rozwoju.

## **Moduł 8. Ścieżki kariery, sukcesja i utrzymanie wiedzy w organizacji**

- projektowanie ścieżek kariery,
- sukcesja stanowiskowa,
- zarządzanie wiedzą,
- mentoring i reverse mentoring,
- ograniczanie ryzyka utraty wiedzy.

## **Moduł 9. Kultura organizacyjna wspierająca różnorodność i rozwój**

- wartości organizacyjne,
- zaufanie i bezpieczeństwo psychologiczne,
- zaangażowanie pracowników,
- motywacja różnych grup pracowników,
- kultura współpracy i uczenia się.

## **Moduł 10. Projekt wdrożeniowy i walidacja efektów uczenia się**

- opracowanie planu działań HR,
- projekt programu współpracy międzypokoleniowej,
- analiza przypadków,
- test wiedzy,
- podsumowanie i rekomendacje wdrożeniowe.

## **7. Metody szkoleniowe**

- wykład interaktywny,
- prezentacja,
- analiza przypadków,
- praca indywidualna,
- praca w grupach,
- dyskusja moderowana,
- ćwiczenia warsztatowe,

- symulacje sytuacji zawodowych,
- projekt praktyczny,
- test wiedzy.

## 8. Walidacja efektów uczenia się

Walidacja efektów uczenia się prowadzona jest zgodnie z opisanymi efektami uczenia się, kryteriami weryfikacji i metodami walidacji. Każde kryterium weryfikacji posiada przypisaną metodę walidacji.

### Metody walidacji zastosowane w usłudze

- test teoretyczny,
- analiza przypadku,
- analiza dowodów i deklaracji,
- obserwacja w warunkach symulowanych,
- projekt praktyczny.

### Rozdzielenie procesu szkolenia i walidacji

Proces walidacji prowadzony jest przez osobę wskazaną jako osoba prowadząca walidację. Osoba prowadząca walidację nie prowadzi procesu szkoleniowego w zakresie podlegającym ocenie.

### Sposób przeprowadzenia walidacji

- test teoretyczny: pytania zamknięte i/lub otwarte,
- analiza przypadku: rozwiązanie sytuacji zawodowej związanej z zarządzaniem wiekiem i współpracą międzypokoleniową,
- projekt praktyczny: opracowanie wybranego narzędzia HR, np. programu mentoringu, ścieżki rozwoju, procesu onboardingu lub planu współpracy międzypokoleniowej,
- obserwacja w warunkach symulowanych: ocena sposobu komunikacji i reagowania w sytuacjach zespołowych,
- analiza dowodów i deklaracji: ocena przygotowanych przez uczestnika propozycji działań, arkuszy, planów i rekomendacji.

## 9. Informacje organizacyjne

Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych. Jedna godzina usługi oznacza 60 minut.

Przerwy są wpisane do harmonogramu i wliczone do czasu trwania usługi. Każdy dzień szkoleniowy obejmuje 8 godzin zegarowych, w tym zajęcia merytoryczne, przerwy i ewentualną walidację.

W każdym dniu zaplanowano łącznie 60 minut przerw:

- 15 minut przerwy porannej,
- 30 minut przerwy głównej,
- 15 minut przerwy popołudniowej.

Warunki organizacyjne:

- praca indywidualna,
- praca w grupach,
- praca przy użyciu materiałów biurowych: kartki, długopisy, mazaki, flipchart,
- praca przy użyciu materiałów szkoleniowych i ćwiczeniowych,
- możliwość wykorzystania komputera lub urządzeń elektronicznych do pracy na przykładach i arkuszach. (opcjonalnie)

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 72

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 72</b> Wprowadzenie do szkolenia, omówienie celów, zasad pracy i efektów uczenia się	Zajęcia	Joanna Brzozowska	25-05-2026	08:00	08:30	00:30
<b>2 z 72</b> Aktualne trendy i wyzwania rynku pracy oraz ich wpływ na HR	Zajęcia	Joanna Brzozowska	25-05-2026	08:30	10:30	02:00
<b>3 z 72</b> -	Przerwa	-	25-05-2026	10:30	10:45	00:15
<b>4 z 72</b> Zmiany demograficzne, rotacja, retencja i dostępność kompetencji	Zajęcia	Joanna Brzozowska	25-05-2026	10:45	12:15	01:30
<b>5 z 72</b> -	Przerwa	-	25-05-2026	12:15	12:45	00:30
<b>6 z 72</b> Wskaźniki HR: potrzeby kadrowe, czas rekrutacji, koszty rekrutacji, utrzymanie pracowników	Zajęcia	Joanna Brzozowska	25-05-2026	12:45	14:45	02:00
<b>7 z 72</b> -	Przerwa	-	25-05-2026	14:45	15:00	00:15
<b>8 z 72</b> Studium przypadku: identyfikacja wyzwań HR w organizacji	Zajęcia	Joanna Brzozowska	25-05-2026	15:00	16:00	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>9 z 72</b> Zarządzanie wiekiem – pojęcie, cele i znaczenie dla organizacji	Zajęcia	Joanna Brzozowska	26-05-2026	08:00	10:00	02:00
<b>10 z 72</b> -	Przerwa	-	26-05-2026	10:00	10:15	00:15
<b>11 z 72</b> Potrzeby pracowników na różnych etapach życia zawodowego	Zajęcia	Joanna Brzozowska	26-05-2026	10:15	12:15	02:00
<b>12 z 72</b> -	Przerwa	-	26-05-2026	12:15	12:45	00:30
<b>13 z 72</b> Stereotypy wiekowe i ich wpływ na decyzje menadżerskie	Zajęcia	Joanna Brzozowska	26-05-2026	12:45	14:45	02:00
<b>14 z 72</b> -	Przerwa	-	26-05-2026	14:45	15:00	00:15
<b>15 z 72</b> Ćwiczenie: mapa działań wspierających aktywność i rozwój pracowników	Zajęcia	Joanna Brzozowska	26-05-2026	15:00	16:00	01:00
<b>16 z 72</b> Pokolenia na rynku pracy – potrzeby, motywacje, style komunikacji	Zajęcia	Joanna Brzozowska	27-05-2026	08:00	10:00	02:00
<b>17 z 72</b> -	Przerwa	-	27-05-2026	10:00	10:15	00:15
<b>18 z 72</b> Źródła konfliktów i napięć międzypokoleniowych w zespole	Zajęcia	Joanna Brzozowska	27-05-2026	10:15	12:15	02:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
19 z 72 -	Przerwa	-	27-05-2026	12:15	12:45	00:30
20 z 72 Komunikacja i współpraca w zespołach zróżnicowanych wiekowo	Zajęcia	Joanna Brzozowska	27-05-2026	12:45	14:45	02:00
21 z 72 -	Przerwa	-	27-05-2026	14:45	15:00	00:15
22 z 72 Symulacja: rozmowa menadżerska w zespole międzypokoleniowym	Zajęcia	Joanna Brzozowska	27-05-2026	15:00	16:00	01:00
23 z 72 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników	Zajęcia	Joanna Brzozowska	28-05-2026	08:00	10:00	02:00
24 z 72 -	Przerwa	-	28-05-2026	10:00	10:15	00:15
25 z 72 Analiza kompetencji, kwalifikacji, doświadczeń i talentów	Zajęcia	Joanna Brzozowska	28-05-2026	10:15	12:15	02:00
26 z 72 -	Przerwa	-	28-05-2026	12:15	12:45	00:30
27 z 72 Dopasowanie metod oceny do stanowiska, branży i kultury organizacyjnej	Zajęcia	Joanna Brzozowska	28-05-2026	12:45	14:45	02:00
28 z 72 -	Przerwa	-	28-05-2026	14:45	15:00	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>29 z 72</b> Ćwiczenie: arkusz diagnozy potencjału pracownika	Zajęcia	Joanna Brzozowska	28-05-2026	15:00	16:00	01:00
<b>30 z 72</b> Projektowanie procesu rekrutacji otwartego na różnorodność kompetencji i doświadczeń	Zajęcia	Joanna Brzozowska	29-05-2026	08:00	10:00	02:00
<b>31 z 72</b> -	Przerwa	-	29-05-2026	10:00	10:15	00:15
<b>32 z 72</b> Komunikacja rekrutacyjna i ograniczanie stereotypów w procesie naboru	Zajęcia	Joanna Brzozowska	29-05-2026	10:15	12:15	02:00
<b>33 z 72</b> -	Przerwa	-	29-05-2026	12:15	12:45	00:30
<b>34 z 72</b> Selekcja kandydatów oparta na kompetencjach i potencjale	Zajęcia	Joanna Brzozowska	29-05-2026	12:45	14:45	02:00
<b>35 z 72</b> -	Przerwa	-	29-05-2026	14:45	15:00	00:15
<b>36 z 72</b> Warsztat: projekt procesu rekrutacji dla zespołu zróżnicowane go wiekowo	Zajęcia	Joanna Brzozowska	29-05-2026	15:00	16:00	01:00
<b>37 z 72</b> Cele i etapy skutecznego onboardingu	Zajęcia	Joanna Brzozowska	01-06-2026	08:00	10:00	02:00
<b>38 z 72</b> -	Przerwa	-	01-06-2026	10:00	10:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>39 z 72</b> Onboarding pracowników z różnym doświadczeniem zawodowym	Zajęcia	Joanna Brzozowska	01-06-2026	10:15	12:15	02:00
<b>40 z 72</b> -	Przerwa	-	01-06-2026	12:15	12:45	00:30
<b>41 z 72</b> Integracja nowych pracowników z zespołem i kulturą organizacyjną	Zajęcia	Joanna Brzozowska	01-06-2026	12:45	14:45	02:00
<b>42 z 72</b> -	Przerwa	-	01-06-2026	14:45	15:00	00:15
<b>43 z 72</b> Projekt praktyczny: plan onboardingu wspierający współpracę międzypokoleniową	Zajęcia	Joanna Brzozowska	01-06-2026	15:00	16:00	01:00
<b>44 z 72</b> Identyfikacja luk kompetencyjnych i potrzeb rozwojowych	Zajęcia	Joanna Brzozowska	02-06-2026	08:00	10:00	02:00
<b>45 z 72</b> -	Przerwa	-	02-06-2026	10:00	10:15	00:15
<b>46 z 72</b> Reskilling i upskilling jako odpowiedź na zmiany organizacyjne	Zajęcia	Joanna Brzozowska	02-06-2026	10:15	12:15	02:00
<b>47 z 72</b> -	Przerwa	-	02-06-2026	12:15	12:45	00:30
<b>48 z 72</b> Kultura Learning Agility i gotowość do uczenia się	Zajęcia	Joanna Brzozowska	02-06-2026	12:45	14:45	02:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
49 z 72 -	Przerwa	-	02-06-2026	14:45	15:00	00:15
50 z 72 Warsztat: plan działań rozwojowych dla pracowników	Zajęcia	Joanna Brzozowska	02-06-2026	15:00	16:00	01:00
51 z 72 Projektowanie ścieżek kariery w oparciu o potencjał i doświadczenia pracowników	Zajęcia	Joanna Brzozowska	03-06-2026	08:00	10:00	02:00
52 z 72 -	Przerwa	-	03-06-2026	10:00	10:15	00:15
53 z 72 Sukcesja stanowiskowa i zarządzanie wiedzą w organizacji	Zajęcia	Joanna Brzozowska	03-06-2026	10:15	12:15	02:00
54 z 72 -	Przerwa	-	03-06-2026	12:15	12:45	00:30
55 z 72 Mentoring i reverse mentoring jako narzędzia współpracy międzypokoleniowej	Zajęcia	Joanna Brzozowska	03-06-2026	12:45	14:45	02:00
56 z 72 -	Przerwa	-	03-06-2026	14:45	15:00	00:15
57 z 72 Projekt praktyczny: program mentoringu międzypokoleniowego	Zajęcia	Joanna Brzozowska	03-06-2026	15:00	16:00	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>58 z 72</b> Budowanie kultury organizacyjnej opartej na zaufaniu i współpracy	Zajęcia	Joanna Brzozowska	04-06-2026	08:00	10:00	02:00
<b>59 z 72</b> -	Przerwa	-	04-06-2026	10:00	10:15	00:15
<b>60 z 72</b> Motywowanie pracowników z różnych grup wiekowych	Zajęcia	Joanna Brzozowska	04-06-2026	10:15	12:15	02:00
<b>61 z 72</b> -	Przerwa	-	04-06-2026	12:15	12:45	00:30
<b>62 z 72</b> Zaangażowanie, komunikacja i bezpieczeństwo psychologiczne	Zajęcia	Joanna Brzozowska	04-06-2026	12:45	14:45	02:00
<b>63 z 72</b> -	Przerwa	-	04-06-2026	14:45	15:00	00:15
<b>64 z 72</b> Warsztat: zasady współpracy i wymiany wiedzy w organizacji	Zajęcia	Joanna Brzozowska	04-06-2026	15:00	16:00	01:00
<b>65 z 72</b> Opracowanie planu wdrożenia działań HR w organizacji	Zajęcia	Joanna Brzozowska	05-06-2026	08:00	10:00	02:00
<b>66 z 72</b> -	Przerwa	-	05-06-2026	10:00	10:15	00:15
<b>67 z 72</b> Konsultacja projektów praktycznych i analiza przypadków	Zajęcia	Joanna Brzozowska	05-06-2026	10:15	12:15	02:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
68 z 72 -	Przerwa	-	05-06-2026	12:15	12:45	00:30
69 z 72 -	Walidacja	-	05-06-2026	12:45	13:45	01:00
70 z 72 Analiza przypadku / prezentacja projektu praktycznego	Zajęcia	Joanna Brzozowska	05-06-2026	13:45	14:45	01:00
71 z 72 -	Przerwa	-	05-06-2026	14:45	15:00	00:15
72 z 72 Podsumowanie szkolenia, omówienie rezultatów i rekomendacje wdrożeniowe	Zajęcia	Joanna Brzozowska	05-06-2026	15:00	16:00	01:00

## Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	80:00
w tym suma godzin zajęć	69:00
w tym suma godzin walidacji	01:00
w tym suma przerw	10:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	93:15

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto</b>	10 900,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika netto</b>	10 900,00 PLN

Koszt osobogodziny brutto	136,25 PLN
---------------------------	------------

Koszt osobogodziny netto	136,25 PLN
--------------------------	------------

## Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
---------------	---------------

Liczba godzin zegarowych usługi	80:00
---------------------------------	-------

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Joanna Brzozowska

Joanna Brzozowska – Ekspertka w Zarządzaniu i Rozwoju Organizacji

Jestem doświadczoną menedżerką i doradczynią biznesową z wieloletnią praktyką w obszarze zarządzania, przywództwa i rozwoju przedsiębiorstw. Ukończyłam Akademię Ekonomiczną we Wrocławiu, a następnie studia podyplomowe „Zarządzanie dla menedżerów” w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. W latach 2017–2019 zdobyłam tytuł Executive MBA, który znacząco pogłębił moją wiedzę w zakresie strategii, przywództwa, zarządzania zmianą oraz rozwoju organizacyjnego.

Od początku kariery zawodowej nieustannie poszerzam swoje kompetencje, uczestnicząc w licznych programach i szkoleniach organizowanych przez EY oraz ICAN Institute, obejmujących tematykę strategii, sprzedaży, zarządzania procesami, przywództwa i transformacji organizacyjnej. Dzięki temu łączę wiedzę teoretyczną z praktycznym doświadczeniem w kierowaniu zespołami, realizacji projektów biznesowych i budowaniu skutecznych strategii rozwoju.

Posiadam bogate doświadczenie w pracy na stanowiskach menedżerskich i doradczych, gdzie koncentruję się na zwiększaniu efektywności organizacji poprzez rozwój ludzi, świadome przywództwo oraz wdrażanie nowoczesnych modeli zarządzania.

Doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

#### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1. Ankiety
2. Pre i Post testy

## Warunki uczestnictwa

Uczestnik po zakończeniu usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia/certyfikatu jest: uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć.

Każdego dnia będzie prowadzona lista obecności.

## Adres

ul. Piotrkowska 276

90-361 Łódź

woj. łódzkie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## Kontakt



**Natalia Czarnecka**

**E-mail** [investixspzoo@gmail.com](mailto:investixspzoo@gmail.com)

**Telefon** (+48) 666 547 771