



Strategia HR i Zarządzanie Wiekami w Średniej Firmie: Efektywność i Wyzwania Organizacji Wielopokoleniowej

Numer usługi 2026/07/06/212509/3672875

36 900,00 PLN brutto
30 000,00 PLN netto
615,00 PLN brutto/h
500,00 PLN netto/h

LANGAS REGTECH
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

Doradztwo biznesowe
 zdalna w czasie rzeczywistym
 60:00 h
 01.12.2026 do 31.12.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Usługa skierowana jest bezpośrednio do Pracodawców z sektora średnich przedsiębiorstw (zatrudniających od 50 do 250 pracowników) – w szczególności do właścicieli firm, członków zarządu, dyrektorów operacyjnych oraz kierowników i dyrektorów działów HR.

Wsparcie dedykowane jest organizacjom, które mierzą się z krytycznymi wyzwaniami w obszarze retencji pracowników, budowania spójnych ścieżek kariery oraz niedopasowania tradycyjnej polityki personalnej do oczekiwań zróżnicowanych grup wiekowych. Program odpowiada na specyficzne potrzeby firm doświadczających wysokiej rotacji i niskiego zaangażowania w najmłodszej grupie pracowników (18–27 lat), jak również trudności z pełnym wykorzystaniem potencjału i transferem wiedzy u pracowników dojrzałych (44–59 lat i starszych).

Doradztwo jest kluczowe dla organizacji, które dążą do odejścia od uznaniowych modeli awansowania i wynagradzania (generujących konflikty międzypokoleniowe) na rzecz obiektywnego zarządzania opartego na kompetencjach

Data zakończenia rekrutacji

20-11-2026

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usług Szkoleniowo– Rozwojowych PIFS SUS 3.0

Cel

Cel biznesowy

Głównym celem usługi jest opracowanie i wdrożenie zintegrowanej strategii HR opartej na zarządzaniu wiekiem (Age Management), która pozwoli średniemu przedsiębiorstwu skutecznie odpowiedzieć na wyzwania organizacji wielopokoleniowej, zoptymalizować koszty pracownicze i zbudować trwałą przewagę konkurencyjną.

Cele szczegółowe:

- Wydłużenie stażu pracy najmłodszych talentów: transformacja struktur personalnych w celu wdrożenia mierzalnych, przewidywalnych i transparentnych systemów motywacyjnych pozwala bezpośrednio ograniczyć zjawisko szybkiego odchodzenia pracowników z grupy wiekowej 18–27 lat, podnosząc ich średni staż pracy w firmie z poziomu 1,77 roku (bez systemu) do 2,15 roku (po wdrożeniu systemu).
- Zgodność ze znowelizowanym Kodeksem pracy oraz dyrektywami unijnymi: dostosowanie organizacji do znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy oraz unijnej dyrektywy o równości i jawności wynagrodzeń w zakresie transparentności zasad wynagradzania i premiowania oraz eliminację subiektywizmu i kryteriów uznaniowych na rzecz wynagradzania opartego na realnych kompetencjach i odpowiedzialności.
- Poprawa skuteczności rekrutacji i minimalizacja błędów selekcji: odejście od prowadzenia rekrutacji „na wyczucie” na rzecz ustrukturyzowanego podejścia opartego na profilach kompetencyjnych dopasowanych do oczekiwań i specyfiki różnych generacji. Pozwala to zminimalizować ryzyko kosztownych pomyłek rekrutacyjnych, skrócić czas obsadzania wakatów oraz bezpośrednio zrationalizować koszty procesów selekcyjnych.
- Zapewnienie ciągłości biznesowej i transferu wiedzy: zaprojektowanie programów mentoringowych oraz ustrukturyzowanego delegowania zadań jako kluczowych narzędzi rozwoju umożliwia płynny przepływ unikalnego know-how między doświadczoną kadrą (44–59 lat) a wchodzącymi do organizacji pracownikami.

Efekt usługi

Pracodawca dysponuje opracowaną strategią zarządzania wiekiem, stanowiącą fundament polityki personalnej firmy. Strategia łączy wielopokoleniowe potrzeby organizacji z wymogami prawnymi (transparentność płac) oraz efektywnością procesów kadrowych, w tym rekrutacji i retencji talentów.

Kryteria weryfikacji:

- **Strategia Zarządzania Wiekiem:** opracowany dokument zawierający diagnozę struktury wiekowej, zdefiniowane cele strategiczne oraz mapę kompetencji (z uwzględnieniem transferu wiedzy między pokoleniami).
- **Transparentny System Wynagradzania:** system płacowy/premiowy, w którym zasady (widelki, kryteria awansu, system ocen) są transparentne i oparte na mierzalnych kompetencjach, co eliminuje uznaniowość i zapewnia zgodność ze znowelizowanym Kodeksem pracy oraz Dyrektywą 2023/970.
- **Zoptymalizowany Proces Rekrutacji:** Wprowadzone narzędzia rekrutacyjne (m.in. ustandaryzowane opisy stanowisk, profile kompetencyjne, arkusze oceny kandydatów), które minimalizują ryzyko błędów selekcyjnych i są dostosowane do specyfiki różnych generacji pracowników.

Wskaźniki (KPIs): Zdefiniowane dla organizacji wskaźniki (np. rotacja, czas obsadzania wakatów), umożliwiające mierzalną kontrolę efektów wdrożonej strategii.

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Potwierdzenie następuje poprzez przedłożenie dokumentacji projektowej i wdrożeniowej, w tym:

1. **Raport końcowy z doradztwa:** Dokument podsumowujący zakres prac, ze szczególnym uwzględnieniem „Strategii zarządzania wiekiem” oraz opisem wprowadzonych zmian w systemie wynagradzania i procesach rekrutacji.
2. **Dokumentacja robocza (wypracowana w trakcie usługi):**
 - „Mapa kompetencji i odpowiedzialności” (podstawa systemu płacowego).
 - Zestaw wzorów dokumentacji kadrowo-rekrutacyjnej (regulaminy, profile stanowisk, arkusze ocen).
 - Raport z analizy ryzyk (w tym ryzyka prawnego w zakresie rekrutacji i płac).
1. **Zalecenia powdrożeniowe:** Pisemne wytyczne dla zarządu/kierownictwa dotyczące monitorowania wdrożonych rozwiązań i dalszych kroków rozwojowych.

Protokół odbioru: Podpisany przez Pracodawcę protokół potwierdzający przekazanie kompletu materiałów i wdrożenie rozwiązań do bieżącej praktyki organizacyjnej.

Program

Usługa skoncentrowana na audycie, diagnozie oraz dostarczeniu gotowej architektury strategicznej. Praca dzieli się na dwa etapy:

Etap I: Audyt i diagnoza potencjału oraz ryzyk (30h)

- 1. Audyt Compliance (10h): Analiza form zatrudnienia (B2B, zlecenia, dzieła), weryfikacja ryzyk prawnych (art. 22 KP) w systemach IT i komunikacji, audyt zgodności z nowelizacją KP.
- 2. Analiza twardych danych i procesów (10h): Audyt wskaźników kadrowych (rotacja, kohorty wiekowe), przegląd procesów (rekrutacja, ocena, płace) pod kątem eliminacji uznaniowości.
- 3. Diagnoza kultury i celów biznesowych (10h): Badanie kultury organizacyjnej (metoda OCAI), warsztaty z Ownerem Biznesowym, analiza dopasowania strategii HR do celów biznesowych organizacji.

Etap II: Projektowanie Strategii Zarządzania Wiekami (30h)

- 1. Strategia i cele strategiczne (8h): Opracowanie dokumentu „Strategia Zarządzania Wiekami” dopasowanego do celów biznesowych; definicja wskaźników (KPI).
- 2. Architektura narzędziowa (14h): Projektowanie mapy kompetencji, systemu jawnych widełek płacowych, modelu transferu wiedzy i mentoringu (tradycyjny/odwrócony).
- 3. Plan inwestycji i wdrożenia (8h): Opracowanie „Checklist managera”, planu rekomendowanych nakładów budżetowych oraz roadmapy wdrożeniowej (instrukcja samodzielnego uruchomienia narzędzi przez klienta).

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 8

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 8 II. Projektowanie	Zajęcia	JAROSŁAW PETZ	07-12-2026	08:00	16:00	08:00
2 z 8 I. Audyt i diagnoza	Zajęcia	JAROSŁAW PETZ	08-12-2026	08:00	16:00	08:00
3 z 8 I. Audyt i diagnoza	Zajęcia	JAROSŁAW PETZ	09-12-2026	08:00	16:00	08:00
4 z 8 I. Audyt i diagnoza	Zajęcia	JAROSŁAW PETZ	10-12-2026	08:00	16:00	08:00
5 z 8 II. Projektowanie	Zajęcia	Renata Muszyńska	11-12-2026	08:00	16:00	08:00
6 z 8 II. Projektowanie	Zajęcia	Renata Muszyńska	14-12-2026	08:00	16:00	08:00
7 z 8 II. Projektowanie	Zajęcia	Renata Muszyńska	15-12-2026	08:00	16:00	08:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 8 II. Projektowanie	Zajęcia	Renata Muszyńska	16-12-2026	08:00	12:00	04:00

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	60:00
w tym suma godzin zajęć	60:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	80:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt usługi brutto	36 900,00 PLN
Koszt usługi netto	30 000,00 PLN
Koszt godziny brutto	615,00 PLN
Koszt godziny netto	500,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	60:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

JAROSŁAW PETZ

Doświadczony ekspert strategii, doradca zarządów i architekt programów transformacyjnych. Od ponad 20 lat wspiera firmy w budowaniu modeli strategicznych, operacjonalizacji celów i wdrażaniu zmian. Jako dyrektor L&D w Langas łączy perspektywę prawnika, menedżera i doradcy, co pozwala mu skutecznie przekładać wymogi regulacyjne na praktyczne narzędzia zarządcze.

Obszary specjalizacji:

- Compliance i prawo: Dzięki wykształceniu prawniczemu z sukcesem doradza w obszarach złożonych regulacji (m.in. AML, EU AI Act, NIS2, UKSC). Jako konsultant FRSE specjalizuje się w wdrożeniach RODO, dbając o bezpieczeństwo prawne procesów biznesowych.
- HR regulacyjny: Ekspert w zakresie dostosowywania organizacji do nowych wymogów prawa pracy (m.in. Dyrektywy o przejrzystości płac oraz innych), realizując audyty stanowisk i systemy wartościowania.
- Strategia i rozwój: Autor ponad 170 strategii rozwoju. Wdraża systemy zwinnego planowania i komunikacji celów w organizacjach różnej skali. Projektuje modele operacyjne firm, wprowadzając ład w chaotycznych środowiskach biznesowych.

Jarosław pracuje metodą warsztatową, koncentrując się na realnych wyzwaniach operacyjnych i budowaniu kultury wysokiej odpowiedzialności. Jego podejście to unikalny miks rygoru prawnego, wiedzy zarządczej i zaangażowania uczestników w procesy rozwojowe. Specjalizuje się w projektach zarządzania wiedzą, które przekładają się na mierzalne wyniki biznesowe i odporność organizacji na zmienne otoczenie rynkowe.



2 z 2

Renata Muszyńska

Uznana ekspertka w zakresie zarządzania zespołami, rozwoju kompetencji menedżerskich i wdrażania nowoczesnych systemów pracy opartych na odpowiedzialności i mierzalności.

Od ponad 16 lat prowadzi projekty rozwojowe dla menedżerów różnych szczebli w firmach prywatnych, samorządowych i spółkach Skarbu Państwa, w których pełniła wcześniej funkcje prezesa zarządu, dyrektora ds. rozwoju i doradcy strategicznego. Jej doświadczenie obejmuje m.in. projektowanie i wdrażanie systemów zarządzania przez cele (MBO), budowanie kultury odpowiedzialności, wsparcie kadry kierowniczej w delegowaniu zadań, rozliczaniu celów oraz zarządzaniu zmianą i motywowaniu zespołów w wymagającym środowisku operacyjnym.

Jest autorką i realizatorką kilkadziesiątu programów doradczych i szkoleniowych z obszaru zarządzania ludźmi i organizacją, w tym m.in. dla firm takich jak Totalizator Sportowy, Hydrosolar, Dan Cake, TU AXA czy Kopalnia Soli „Wieliczka”.

Z powodzeniem łączy kompetencje trenerskie, mentoringowe i menedżerskie, budując most między strategią a codzienną praktyką liderów.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzymuje komplet gotowej dokumentacji w formie elektronicznej (.docx, .xlsx, .pdf):

1. **Raport z audytu:** Diagnoza ryzyk prawnych i operacyjnych.
2. **Strategia Zarządzania Wiekami:** Dokument strategiczny wraz z KPI.
3. **Architektura narzędziowa:** Mapa kompetencji, model systemu wynagradzania, procedury mentoringowe.

Warunki uczestnictwa

Z uwagi na charakter usługi doradczej (praca na żywych danych i systemach informatycznych klienta), warunkiem koniecznym do realizacji usługi jest zapewnienie przez Pracodawcę określonych zasobów:

1. Obowiązkowy udział „Ownera Biznesowego”: wymagana obecność osoby decyzyjnej (właściciel/zarząd) w sesjach. Brak decydenta uniemożliwia realizację celów i wstrzymuje sesję.
2. Dane i poufność: podpisanie umowy o poufności przed startem. Obowiązek przekazania zagregowanych danych kadrowo-płacowych przed Sesją I.

Informacje dodatkowe

Mobbing w 2026 roku to realne ryzyko finansowe i prawne, a nie tylko problem etyczny. Skumulowane zmęczenie zespołów presją na efektywność stworzyło idealne warunki do nadużyć. Głównym zapalnikiem zmian są zaostrzone regulacje oraz bezprecedensowa świadomość prawna pracowników, którzy coraz częściej szukają sprawiedliwości w sądach. Koszty zaniechania to dziś wysokie odszkodowania i paraliż wizerunkowy.

Sytuację komplikuje model hybrydowy – mobbing przeniósł się do sieci (wykluczanie z kanałów, inwigilacja). Dodatkowo presję potęguje wymuszany powrót do biur oraz napięcia pokoleniowe. Zderzenie autorytarnych metod zarządzania z asertywnością najmłodszych rodzi konflikt; to, co dla starszych jest „egzekwowaniem wyników”, dla młodych jest nękaniami.

Fasadowe polityki antymobbingowe nie działają. HR potrzebuje szczelnych regulaminów i transparentnych procedur zgłoszeniowych. Brak jasnych zasad oznacza zgodę na chaos, a zarządzanie ryzykiem mobbingu to dzisiaj element strategii biznesowej.

Warunki techniczne

- Platforma komunikacyjna: usługa realizowana jest zdalnie, w czasie rzeczywistym, za pośrednictwem MS Teams, Google Meets lub innego systemu używanego przez przedsiębiorcę. Wymagane jest zapewnienie stabilnego połączenia audio-wideo umożliwiającego pełną interakcję „face-to-face” (obowiązkowe włączenie kamery przez uczestnika).
- Wymagania sprzętowe: Laptop lub komputer stacjonarny wyposażony w sprawną kamerę oraz zestaw słuchawkowy (dla zapewnienia poufności rozmowy). Praca na urządzeniach mobilnych (tablet, smartfon) jest niedopuszczalna ze względu na konieczność analizy rozbudowanej dokumentacji (arkusze kalkulacyjne, mapy kompetencji) oraz sprawnego współdzielenia ekranu.
- Parametry łącza: Stabilne łącze internetowe o przepustowości min. 5 Mbps, gwarantujące płynność udostępniania ekranu oraz transmisji wideo.
- Oprogramowanie i uprawnienia:
 - Aktualna przeglądarka internetowa.
 - Pakiet biurowy do obsługi plików (MS Word, MS Excel, PDF).
 - Narzędzie do dekompresji plików (ZIP/7-Zip).
 - Pełne uprawnienia do współdzielenia ekranu oraz edycji plików na urządzeniu, z którego uczestnik bierze udział w sesji.

Kontakt

Jarosław Petz

E-mail j.petz@langas.pl



Telefon (+48) 22 5060 850