



BIZNESOWE
CENTRUM
SZKOLENIOWO-
DORADCZE
TOMASZ WITEK

★★★★★ 4,9 / 5
5 702 oceny

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

Numer usługi 2026/09/23/47839/3830981

- 📍 Nowy Targ
- 🏠 Usługa szkoleniowa
- 📅 stacjonarna
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 24:00 h
- 📅 05.11.2026 do 10.11.2026

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 ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	W ramach szkolenia wsparciem mogą zostać objęte następujące grupy: • właściciele • pracownicy pełniący funkcję kierowniczą • pracownicy przewidziani do objęcia funkcjikierowniczej/menadżerskiej • pracownicy zespołu HR • pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy lubzarządzanie zasobami ludzkimi Aby wziąć udział w szkoleniu uczestnik powinien posiadać wiedzę i umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej oraz podstawowe kompetencje menedżerskie. Wymagana jest także znajomość zasad zarządzania zasobami ludzkimi oraz otwartość na pracę w zróżnicowanym środowisku.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	04-11-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna

Cel

Cel edukacyjny

Usługa 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
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników oraz wskazuje odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie	Komunikuje wynik przeprowadzonej analizy w sposób zrozumiały dla różnych interesariuszy	Debata ustrukturyzowana
	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
	Podejmuje trafne decyzje dotyczące wyboru metod oceny potencjału zawodowego	Debata ustrukturyzowana

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów) Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego różnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników	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
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników	Promuje i wspiera różnorodność w miejscu pracy	Obserwacja w warunkach symulowanych
	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
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji	Identyfikuje oraz charakteryzuje istotne narzędzia HR	Test teoretyczny
	Monitoruje procesy HR oraz doskonali je	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Monitoruje i podnosi kompetencje pracowników w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby organizacji	Obserwacja w warunkach symulowanych
Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych	Identyfikuje oraz charakteryzuje istotne narzędzia HR, które są niezbędne do stałego dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań	Test teoretyczny
	Opracowuje rozwiązania w zakresie stałego dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wykorzystuje narzędzia HR do stałego dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników	Tworzy innowacyjne rozwiązania HR oraz proaktywnie działa w celu dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Opracowuje programy rozwoju i ścieżek kariery	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Implementuje programy rozwoju i ścieżek kariery	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wspiera i rozwija talenty w organizacji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wdraża programy rozwoju i ścieżki kariery, które wykorzystują zróżnicowany potencjał pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.) 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)	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
Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling)	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
	Buduje zaangażowanie wśród pracowników	Debata ustrukturyzowana
	Wpływa na motywację wśród pracowników Przygotowuje rozwiązania do skutecznego wdrażania reskillingu Motywuje pracowników do ciągłego rozwoju i nabywania nowych kompetencji, wspierając ich w procesie reskillingu	Debata ustrukturyzowana Obserwacja w warunkach symulowanych 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 wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyrażnie 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 wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

NAZWA KOMPETENCJI: ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE POTENCJAŁEM PRACOWNIKÓW - ZGODNIE Z NOWYMI WYZWANIAM RYNKU PRACY

GRUPA KOMPETENCJI: KOMPETENCJE PROFESJONALNE

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)
- Charakterystyka 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
- Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się. 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.

OPIS PRZEBIEGU WALIDACJI:

Walidacja zostanie przeprowadzona stacjonarnie, w miejscu realizacji usługi, przez zewnętrznego walidatora, który nie prowadził zajęć szkoleniowych. Pozwoli to na zapewnienie pełnej rozdzielnosci funkcji pomiędzy procesem kształcenia a walidacją. Walidacja obejmuje następujące etapy:

- test teoretyczny - uczestnicy otrzymają test obejmujący pytania weryfikujące wiedzę w zakresie efektów uczenia się przypisanych do tej metody walidacji. Test zostanie rozdany, zebrany oraz oceniony przez walidatora. Warunkiem zaliczenia jest uzyskanie minimum 70% poprawnych odpowiedzi
- debata ustrukturyzowana - zostanie przeprowadzona i moderowana przez walidatora. Forma ta pozwala na jednoczesną weryfikację kilku kryteriów. Walidator będzie korzystał ze zbiorczej karty obserwacji, w której odnotuje spełnienie poszczególnych kryteriów, a

także ewentualne uwagi i spostrzeżenia. Od uczestników wymagane jest aktywne uczestnictwo oraz przedstawienie minimum dwóch merytorycznych argumentów zgodnych z kryteriami oceny. Metoda ta umożliwi zweryfikowanie umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych przez uczestnika

- analiza dowodów i deklaracji - trener zbierze od uczestników komplet wymaganych materiałów/dokumentów w wersji papierowej i przekaże je walidatorowi. Walidator dokona ich oceny w odniesieniu do kryteriów, a zaliczenie nastąpi po spełnieniu co najmniej 70% wymagań. Metoda ta umożliwi zweryfikowanie umiejętności nabytych przez uczestnika
- obserwacja w warunkach symulowanych – w ramach walidacji zaplanowano trzy ćwiczenia symulacyjne, w których uczestnicy zostaną podzieleni na mniejsze grupy. Walidator będzie obserwował przebieg pracy uczestników i dokumentował wyniki w zbiorczej karcie obserwacji. Metoda ta umożliwi zweryfikowanie umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych przez uczestnika.

Po zakończeniu walidacji każdy uczestnik otrzyma informację zwrotną oraz dokument potwierdzający nabycie kompetencji.

PODZIAŁ GODZIN TEORETYCZNYCH I PRAKTYCZNYCH:

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

WARUNKI ORGANIZACYJNE:

- Fakt uczestnictwa w każdym dniu szkolenia oraz w walidacji musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na liście obecności
- Usługa będzie realizowana przy wykorzystaniu metod aktywizujących uczestników wskazanych w programie (m.in. studium przypadku, dyskusja, case study, ćwiczenia w parach/grupach)
- 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 x 15 min oraz 1 przerwa x 30 min
- Ćwiczenia praktyczne będą przeprowadzane w mniejszych zespołach składających się z 2-3 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.

INFORMACJE DODATKOWE:

- Dostawca Usług i Przedsiębiorca są zobowiązani do umożliwienia Operatorowi lub upoważnionym podmiotom monitorowania i kontroli realizacji usługi, jej zgodności z programem, harmonogramem oraz dokumentacją. Wizyta monitoringowa może zostać przeprowadzona bez uprzedniego informowania Przedsiębiorcy oraz Dostawcy Usług
- Usługa rozwojowa nie obejmuje szkoleń, których obowiązek przeprowadzenia wobec pracownika zatrudnionego na danym stanowisku wynika z odrębnych przepisów prawa, w szczególności wstępnych i okresowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz szkoleń okresowych potwierdzających kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku pracy
- Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills)
- Usługa rozwojowa nie może być świadczona przez Operatora lub Partnera realizującego Regionalny Program/FERS ani przez podmioty powiązane z nimi kapitałowo lub osobowo
- Pomiędzy Dostawcą Usługi rozwojowej a pracodawcą lub osobą dorosłą korzystającą ze wsparcia nie mogą występować powiązania kapitałowe ani osobowe
- Usługa rozwojowa nie może obejmować wzajemnego świadczenia usług o zbliżonej tematyce pomiędzy Dostawcami usług korzystającymi z dofinansowania
- Zgodnie z Regulaminem projektu maksymalny koszt usługi szkoleniowej wynosi 181,25 zł brutto za osobogodzinę przy wkładzie własnym w formie opłaty oraz 182 zł brutto za osobogodzinę przy wkładzie własnym w formie wynagrodzeń uczestników. Jeśli cena wskazana w KU przekroczy właściwy limit, Operator obniży poziom dofinansowania do kwot wskazanych w Regulaminie, a wkład własny Przedsiębiorcy wzrośnie proporcjonalnie

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	05-11-2026	09:00	10:00	01:00
2 z 27 -	Przerwa	-	05-11-2026	10:00	10:15	00:15
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	05-11-2026	10:15	12:15	02:00
4 z 27 -	Przerwa	-	05-11-2026	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	05-11-2026	12:45	13:30	00:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 27 Analiza i identyfikacja potrzeb pracowników (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	05-11-2026	13:30	16:00	02:30
7 z 27 -	Przerwa	-	05-11-2026	16:00	16:15	00:15
8 z 27 Refleksja nad zdobytymi umiejętnościami oraz podsumowanie I dnia szkoleniowego (praktyka)	Zajęcia	Tomasz Witek	05-11-2026	16:15	17:00	00:45
9 z 27 Budowanie skutecznych programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników, uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	09-11-2026	09:00	11:00	02:00
10 z 27 -	Przerwa	-	09-11-2026	11:00	11:15	00:15
11 z 27 Zastosowanie narzędzi i procesów HR umożliwiających monitorowanie i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	09-11-2026	11:15	12:30	01:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 27 Wprowadzenie do narzędzi analizy potrzeb organizacyjnych (teoria)	Zajęcia	Tomasz Witek	09-11-2026	12:30	13:15	00:45
13 z 27 -	Przerwa	-	09-11-2026	13:15	13:45	00:30
14 z 27 Identyfikacja obszarów, w których możliwe jest dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	09-11-2026	13:45	15:30	01:45
15 z 27 Aplikacja narzędzi analizy potrzeb organizacyjnych (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	09-11-2026	15:30	16:30	01:00
16 z 27 -	Przerwa	-	09-11-2026	16:30	16:45	00:15
17 z 27 Refleksja nad zdobytymi umiejętnościami oraz podsumowanie II dnia szkoleniowego (praktyka)	Zajęcia	Tomasz Witek	09-11-2026	16:45	17:00	00:15
18 z 27 Ocena i analiza potencjału pracowników (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	10-11-2026	09:00	10:00	01:00
19 z 27 -	Przerwa	-	10-11-2026	10:00	10:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
20 z 27 Opracowanie indywidualnych ścieżek kariery. Programy rozwoju i szkolenia (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	10-11-2026	10:15	11:15	01:00
21 z 27 -	Przerwa	-	10-11-2026	11:15	11:45	00:30
22 z 27 Wykorzystanie wewnętrznych różnicowania w organizacji (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	10-11-2026	11:45	12:45	01:00
23 z 27 Programy wymiany wiedzy i doświadczeń (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	10-11-2026	12:45	13:45	01:00
24 z 27 Kształtowanie kultury pracy sprzyjającej rozwojowi Learning Agility (ćwiczenia praktyczne)	Zajęcia	Tomasz Witek	10-11-2026	13:45	14:45	01:00
25 z 27 -	Przerwa	-	10-11-2026	14:45	15:00	00:15
26 z 27 -	Walidacja	-	10-11-2026	15:00	16:30	01:30
27 z 27 Podsumowanie wszystkich dni szkoleniowych (praktyka)	Zajęcia	Tomasz Witek	10-11-2026	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
w tym suma przerw	03:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	28:00

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 ze zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 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	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
- Doświadczenie zawodowe: brak wymogu minimalnego stażu pracy
- Wiedza i umiejętności wstępne: uczestnik powinien posiadać podstawowe umiejętności komunikacji interpersonalnej oraz kompetencje menedżerskie. Wymagana jest także znajomość zasad zarządzania zasobami ludzkimi oraz otwartość na pracę w

zróżnicowanym środowisku

- Aktywność: udzielanie informacji, aktywny udział zajęciach oraz ćwiczeniach praktycznych, dzielenie się doświadczeniem i wiedzą z innymi uczestnikami
- Frekwencja: minimalny poziom obecności wynoszący 80%
- Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje zaświadczenie oraz certyfikat - warunkiem ich uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie walidacji (test teoretyczny, obserwacja, debata, analiza dowodów) zgodnie z programami zaliczeń opisanymi w sekcji Ramowy program usługi

Informacje dodatkowe

INFORMACJE DODATKOWE:

- 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
- 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%
- Cena usługi rozwojowej nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom, kosztów dojazdu i zakwaterowania oraz jest adekwatna do zakresu i cen rynkowych
- Usługa realizowana jest zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym przepisami VAT oraz Regulaminem BUR

Adres

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

Sala szkoleniowa firmy BCSD Tomasz Witek sp. z o.o.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Małgorzata Smoleń

E-mail kontakt@tomaszwitek.pl

Telefon (+48) 884 700 426