



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników - zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Numer usługi 2025/05/30/21247/2782015

2 160,00 PLN brutto
2 160,00 PLN netto
180,00 PLN brutto/h
180,00 PLN netto/h

TOMASZ
KOPCZYŃSKI
"SYNERGIA"

★★★★★ 4,8 / 5
296 ocen

📍 Dobrodzień / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 12 h

📅 20.08.2025 do 22.08.2025

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Identyfikatory projektów

Akademia HR

Grupa docelowa usługi

Szkolenie skierowane jest do pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi, w szczególności do zespołów HR, specjalistów i menedżerów HR, osób kształtujących politykę personalną oraz kadry kierowniczej średniego i wyższego szczebla. Uczestnikami mogą być także pracownicy przewidziani do awansu na stanowiska menedżerskie oraz osoby zaangażowane w planowanie i realizację procesów rozwojowych, rekrutacyjnych, reskillingowych i wspierających rozwój kultury organizacyjnej.

Szkolenie dedykowane jest pracownikom firm:

- **SOLAREIS POLAND Sp. z o.o.**, NIP: 5761594234
- **SKORUPA Energy Technic Joachim Skorupa**, NIP: 5751002203
- **MEBLONOWAK Elżbieta Nowak, Marek Nowak, Katarzyna Skoruppa s.c.**, NIP: 5761590756

Minimalna liczba uczestników

4

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

19-08-2025

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

12

Cel

Cel edukacyjny

Uczestnicy szkolenia nabędą umiejętność opracowywania i wdrażania strategii HR ukierunkowanej na zrównoważony rozwój, w tym diagnozowania potrzeb różnych grup interesariuszy, formułowania polityki personalnej zgodnej z ideą zielonej gospodarki oraz wdrażania rozwiązań zwiększających efektywność i spójność kultury organizacyjnej.

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.	Potrafi wskazać 2–3 konkretne zmiany na rynku pracy i ich wpływ na strategię HR w firmie.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie	Wymienia min. 3 metody oceny potencjału (np. AC, testy kompetencyjne, rozmowy strukturyzowane) i opisuje ich zastosowanie.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Wskazuje konkretne potrzeby kompetencyjne i kwalifikacyjne w odniesieniu do kontekstu organizacji.	Deбата swobodna
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.	Opisuje przynajmniej 3 korzyści z różnorodności w zespole (np. innowacyjność, retencja, reputacja).	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Prezentuje przykładowy program lub opisuje kluczowe elementy wpływające na różnorodność.	Deбата swobodna

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.	Opisuje co najmniej dwa elementy programów rozwoju dostosowanych do różnych grup pracowników.	Debata swobodna
Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Opracowuje co najmniej jedno narzędzie lub rozwiązanie HR (np. program szkoleniowy, ścieżkę rozwoju, system oceny kompetencji), które odpowiada na konkretne zmiany lub wyzwania w otoczeniu firmy (np. automatyzacja, praca zdalna, różnorodność, zmiany pokoleniowe) i wspiera rozwój kompetencji pracowników.	Debata swobodna
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Opisuje co najmniej dwa elementy programów rozwoju dostosowanych do różnych grup pracowników.	Debata swobodna
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Potrafi wskazać konkretne działania budujące włączenie i integrację.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Dobiera działania HR adekwatne do zidentyfikowanych potrzeb rozwojowych organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą8 oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).	Opisuje mechanizmy transferu wiedzy oraz wskazuje ich zastosowanie.	Debata swobodna
Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).	Wskazuje min. 2 przykłady działań wspierających reskilling.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).	Identyfikuje cechy kultury Learning Agility i projektuje działania wspierające jej rozwój.	Debata swobodna

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Moduł 1: Współczesne wyzwania rynku pracy i założenia zielonej gospodarki

Czas trwania: 1,5 h

Efekty uczenia się:

- Opisuje zmiany społeczno-gospodarcze i ich wpływ na HR.
- Formułuje wyzwania polityki personalnej w kontekście zielonej gospodarki.

Zakres tematyczny:

- Megatrendy rynkowe (demografia, digitalizacja, elastyczne formy pracy)
- Zielona gospodarka a strategię HR
- Praktyczne przykłady wpływu trendów na firmy

Moduł 2: Diagnoza potrzeb interesariuszy i analiza zasobów pracowników

Czas trwania: 1,5 h

Efekty uczenia się:

- Diagnozuje potrzeby różnych grup (zarząd, pracownicy, grupy wiekowe/kulturowe).
- Identyfikuje poziom satysfakcji i formułuje wnioski.

Zakres tematyczny:

- Narzędzia do diagnozy potrzeb interesariuszy
- Badania satysfakcji – metody i interpretacja
- Wnioski z badań jako baza do działań HR

Moduł 3: Zróżnicowanie potencjału a strategia HR

Czas trwania: 1,5h

Efekty uczenia się:

- Tworzy strategię HR uwzględniającą zróżnicowany rozwój.
- Wdraża rozwiązania łączące efektywność i dobrostan pracowników.

Zakres tematyczny:

- Przykłady różnorodności: wiek, płeć, doświadczenie
- Elementy strategii HR wspierającej zróżnicowany rozwój
- Łączenie celów biznesowych z korzyściami pracowników

Moduł 4: Projektowanie narzędzi HR wspierających zrównoważony rozwój

Czas trwania: 1,5 h

Efekty uczenia się:

- Projektuje narzędzia HR (ścieżki rozwoju, ocena kompetencji).
- Dostosowuje działania do wyzwań (automatyzacja, różnorodność, praca zdalna).

Zakres tematyczny:

- Narzędzia HR – od potrzeb do projektowania
- Wpływ trendów na kształt narzędzi (reskilling, upskilling)
- Adaptacja narzędzi do zmian i kryzysów

Moduł 5: Kultura organizacyjna, etyka i wrażliwość proekologiczna

Czas trwania: 1,5 h

Efekty uczenia się:

- Opisuje kulturę Learning Agility, przygotowuje kodeks etyczny.
- Rozwija wrażliwość proekologiczną i etyczną.

Zakres tematyczny:

- Cechy kultury sprzyjającej uczeniu się i elastyczności
- Wartości i etyka w HR – kodeksy, praktyki
- Proekologiczne postawy w HR

Moduł 6: Planowanie i wdrażanie strategii HR

Czas trwania: 1 h

Efekty uczenia się:

- Przygotowuje kompleksową strategię HR opartą o wskaźniki.
- Monitoruje i dostosowuje działania HR.

Zakres tematyczny:

- Kluczowe elementy strategii (cele, wskaźniki, mierniki)
- Monitorowanie i ewaluacja działań HR
- Przykłady wdrożeń i rewizji strategii

Moduł 7: Podsumowanie i ewaluacja szkolenia

- Powtórzenie i podsumowanie kluczowych wątków szkoleniowych
- Refleksja nad zastosowaniem zdobytej wiedzy w miejscu pracy
- Q&A

Czas trwania: 3 h

Moduł 8: Debata swobodna i test przeprowadzony przez walidatora

Czas trwania: 1h

Forma: test teoretyczny online + debata swobodna

Warunki: sprzęt, internet, automatyczne wyniki

Walidacja efektów uczenia się zostanie przeprowadzona w dwóch formach - w formie **testu teoretycznego online z wynikiem generowanym automatycznie oraz w formie debaty swobodnej**. Walidacja zostanie przeprowadzona przez wskazanego operatora

1. Miejsce i warunki przeprowadzenia walidacji

- Test będzie realizowany **na miejscu, w sali szkoleniowej**, w ostatniej godzinie szkolenia, zgodnie z harmonogramem.
- Uczestnikom zostaną zapewnione **komputery lub smartfony z dostępem do internetu**.
- Organizator zapewnia również:

stabilne łącze internetowe,

zapasowe urządzenia na wypadek awarii,

obecność osoby wspierającej technicznie (asysta IT),

dostępność loginów/testów w systemie e-learningowym z automatycznym ocenianiem.

2. Charakterystyka testu teoretycznego

- **Forma testu:** test online, dostępny poprzez bezpieczną platformę testową.
- **Liczba pytań:** około 18 pytań (po 2-3 pytania do każdego z 6 efektów uczenia się kończących się testem z automatycznie wygenerowanymi odpowiedziami).
- **Czas trwania testu:** 45 minut.
- **Rodzaje pytań:**
 - pytania zamknięte jednokrotnego wyboru (np. ABCD),
 - pytania typu prawda/fałsz,

2a. Charakterystyka debaty swobodnej

Forma: moderowana debata swobodna z udziałem wszystkich uczestników, prowadzona przez niezależnego walidatora.

Czas trwania: 15 minut

Cel: weryfikacja wybranych efektów uczenia się wymagających umiejętności **formułowania opinii, rozumienia kontekstu zmian organizacyjnych, argumentacji i zastosowania wiedzy w praktyce**.

Przebieg debaty:

- Uczestnicy otrzymują **jedno pytanie problemowe lub scenariusz sytuacyjny** do omówienia
- Walidator prowadzi dyskusję, zadając pytania pogłębiające i moderując wypowiedzi uczestników.
- Oceniane są: **trafność argumentacji**, odniesienie do wiedzy i realnych przykładów, **umiejętność powiązania teorii z praktyką**, zaangażowanie i spójność wypowiedzi z efektami uczenia się.

w rezultacie walidacja trwa 1h (45 minut testu oraz 15 minut debaty swobodnej)

3. Warunki zaliczenia testu

- Uczestnik musi uzyskać co najmniej **70% poprawnych odpowiedzi**
- Wynik testu jest **generowany automatycznie po zakończeniu**, a uczestnik otrzymuje natychmiastową informację zwrotną o rezultacie.

4. Warunki organizacyjne:

- Szkolenie stacjonarne w sali szkoleniowej wyposażonej w sprzęt multimedialny
- Dostęp do materiałów szkoleniowych w formie elektronicznej (PDF)
- Grupa 4–16 osób
- Minimalna frekwencja do walidacji: 80%
- Obecność dokumentowana na liście obecności

5. Zgodność z OKHR i efektami uczenia się

- Każde pytanie w teście jest powiązane z konkretnym efektem uczenia się opisanym w programie szkolenia i wynikającym z Opisu Kompetencji HR.
- Pytania mają na celu sprawdzenie wiedzy, umiejętności analizy sytuacyjnej, rozróżniania narzędzi oraz oceny praktycznych działań zgodnych z OKHR.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 9

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 9 Współczesne wyzwania rynku pracy i założenia zielonej gospodarki	Tomasz Kopczyński	20-08-2025	09:00	10:30	01:30
2 z 9 Diagnoza potrzeb interesariuszy i analiza zasobów pracowników	Tomasz Kopczyński	20-08-2025	10:30	12:00	01:30
3 z 9 Zróżnicowanie potencjału a strategia HR	Tomasz Kopczyński	20-08-2025	12:00	13:00	01:00
4 z 9 Projektowanie narzędzi HR wspierających zrównoważony rozwój	Tomasz Kopczyński	21-08-2025	09:00	10:30	01:30
5 z 9 Kultura organizacyjna, etyka i wrażliwość proekologiczna	Tomasz Kopczyński	21-08-2025	10:30	12:00	01:30
6 z 9 Planowanie i wdrażanie strategii HR	Tomasz Kopczyński	21-08-2025	12:00	13:00	01:00
7 z 9 Podsumowanie i ewaluacja szkolenia	Tomasz Kopczyński	22-08-2025	09:00	10:30	01:30
8 z 9 Podsumowanie i ewaluacja szkolenia	Tomasz Kopczyński	22-08-2025	10:30	12:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 9 Debata swobodna i test przeprowadzony przez walidatora	-	22-08-2025	12:00	13:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 160,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 160,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Tomasz Kopczyński

dr Tomasz Kopczyński – doktor nauk ekonomicznych, trener i doradca z ponad 20-letnim doświadczeniem w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, rozwoju kompetencji i strategii HR. Specjalizuje się w projektowaniu ścieżek rozwoju pracowników, programów talentowych, działaniach reskillingowych i upskillingowych, budowie kultury organizacyjnej opartej na Learning Agility oraz zarządzaniu zespołami zróżnicowanymi pokoleniowo i kompetencyjnie.

W ciągu ostatnich 2 lat zrealizował ponad 120 godzin szkoleń bezpośrednio związanych z tematyką niniejszej usługi – m.in. dla firm produkcyjnych, energetycznych i usługowych oraz w projektach dofinansowanych. Prowadził również doradztwo i szkolenia dla kadry menedżerskiej MŚP w zakresie rozwoju kompetencji HR i wdrażania strategii personalnych odpowiadających na wyzwania rynku pracy.

Jest autorem programów studiów podyplomowych z zarządzania kapitałem ludzkim, certyfikowanym ekspertem Thomas International w zakresie analizy kompetencji oraz prelegentem i wykładowcą akademickim.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają komplet materiałów w formie elektronicznej, które będą dostępne do pobrania przed rozpoczęciem szkolenia oraz na bieżąco w trakcie jego trwania.

Uczestnicy otrzymają zaświadczenia potwierdzające ukończenie szkolenia.

Materiały w formacie PDF z prezentacji używanych podczas szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie się i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych oraz zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem BUR.

Usługa szkoleniowa będzie dostosowana do potrzeb osób z różnym typem niepełnosprawności. W przypadku takiej sytuacji prosimy o kontakt najpóźniej 5 dni przed rozpoczęciem usługi.

Informacje dodatkowe

Usługa zwolniona z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o VAT – finansowanie co najmniej 70% ze środków publicznych.

Każdego dnia szkolenia będzie rozdana do podpisu lista obecności potwierdzająca udział w szkoleniu uczestników przedsiębiorstw:

- SOLAREIS POLAND SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ, NIP: 5761594234
- SKORUPA Energy Technic Joachim Skorupa, NIP: 5751002203
- MEBLONOWAK Elżbieta Nowak, Marek Nowak, Katarzyna Skoruppa s.c., NIP: 5761590756

będąca warunkiem rozliczenia usługi. Podpisana lista obecności zostanie przekazana do operatora.

Jedna godzina szkolenia wynosi 60 minut.

Przerwy wliczają się w czas trwania usługi (jeśli występują)

W trakcie szkolenia jest możliwa wizytacja z udziałem PARP, Operatora lub innej jednostki wyznaczonej w celu sprawdzenia poprawności realizacji usługi.

Adres

Dobrodzień
Dobrodzień
woj. opolskie

Opis bazy lokalowej:

Sala szkoleniowa o powierzchni ok. 45 m², wyposażona w:

rzutnik multimedialny i ekran,

tablicę suchościeralną i flipchart,

wygodne krzesła i stoły z możliwością ustawienia w układzie warsztatowym (U lub podkowa),

dostęp do szybkiego internetu (Wi-Fi),

komputery/laptopy dla uczestników na potrzeby walidacji.

Sala spełnia warunki dostępności dla osób z niepełnosprawnościami (parter, podjazd, toaleta).

Zapewniona będzie klimatyzacja i dostęp do napojów (kawa, herbata, woda) oraz zaplecze sanitarne.

Punkty orientacyjne i dojazd:

Budynek znajduje się przy drodze wojewódzkiej nr 901, około 800 m od centrum Dobrodzienia.

W pobliżu: stacja benzynowa Orlen (300 m), Urząd Miasta Dobrodzień (600 m), supermarket Dino (500 m).

Na miejscu dostępny bezpłatny parking dla uczestników.

Dojazd możliwy również komunikacją publiczną – przystanek autobusowy „Dobrodzień – Centrum” w odległości 5 minut pieszo.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Weronika Brzostowska

E-mail urbaniak3010@gmail.com

Telefon (+48) 793 087 684