



AKAT Consulting Sp.
z o.o.

★★★★★ 4,7 / 5
6 218 ocen

Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - szkolenie realizowane w ramach projektu „Menadżer HR”

Numer usługi 2026/05/05/52158/3540472

📍 Wrocław

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 08:00 h

📅 11.05.2026 do 11.05.2026

3 567,00 PLN brutto

2 900,00 PLN netto

445,88 PLN brutto/h

362,50 PLN netto/h

284,58 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową usługi stanowią zespoły HR, pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy oraz menadżerowie/kandydaci na menadżerów.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	10-05-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usług Szkoleniowo– Rozwojowych PIFS SUS 3.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do pozyskiwania oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników oraz dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych na rynku pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Na poziomie wiedzy: opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p> <p>Na poziomie wiedzy: identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p> <p>Na poziomie wiedzy: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	Identyfikuje i charakteryzuje zmiany na rynku pracy	Test teoretyczny
	Identyfikuje i charakteryzuje wyzwania na rynku pracy z perspektywy pracodawcy	Test teoretyczny
	Definiuje metody oceny potencjału kandydatów do pracy	Test teoretyczny
	Dopasowuje kandydatów do pracy do odpowiednich stanowisk.	Test teoretyczny
	Identyfikuje potrzeby firmy w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów pracowników.	Test teoretyczny
<p>Na poziomie wiedzy: 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> <p>Na poziomie umiejętności: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	Wskazuje przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Test teoretyczny
	Wskazuje założenia w zakresie budowania różnorodności w organizacji.	Test teoretyczny
	Wskazuje zalety oraz wady w zakresie budowania zróżnicowanego środowiska pracy	Test teoretyczny
<p>Na poziomie umiejętności: wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p>	Sporządza programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding).	Test teoretyczny
	Tworzy plan wdrożenia programów rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding).	Analiza dowodów i deklaracji
<p>Na poziomie umiejętności: wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p>	Identyfikuje i charakteryzuje istotne narzędzia HR oraz rozpoznaje warunki ich efektywnego stosowania.	Test teoretyczny
	Sporządza listę i plan wdrożenia narzędzi HR	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Na poziomie umiejętności: przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p> <p>Na poziomie umiejętności: wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Wskazuje istotne narzędzia HR, które są niezbędne do stałego dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Omawia rozwiązania HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wskazuje cechy poprawnych programów rozwoju i ścieżek kariery</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Tworzy programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>Na poziomie umiejętności: identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	<p>Wskazuje narzędzia do analizy potencjału pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Omawia definicję potencjału</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Charakteryzuje kluczowe elementy wyróżniające pracownika</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Na poziomie umiejętności: 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> <p>Na poziomie kompetencji społecznych: buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.</p>	<p>Opracowuje programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wskazuje sposoby na minimalizację ryzyka utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń doświadczonych pracowników przechodzących na emeryturę.</p> <p>Mobilizuje pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wskazuje metody analizowania zaangażowanie pracowników w procesy rozwoju i nabywania nowych kompetencji</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Na poziomie kompetencji społecznych: aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe	Wskazuje inicjatywy rozwojowe oraz motywuje innych do ciągłego podnoszenia kwalifikacji.	Test teoretyczny
	Angażuje się w budowanie atmosfery sprzyjającej uczeniu się poprzez dzielenie się wiedzą i doświadczeniem z innymi członkami zespołu.	Test teoretyczny

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 rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

1. Wprowadzenie do szkolenia (ćwiczenia praktyczne, dyskusja, miniwykład)

- Prezentacja celów szkolenia, programu, agendy zajęć, zasady pracy podczas szkolenia kontrakt szkoleniowy.
- Omówienie toksyn komunikacyjnych
- Potrzeby, oczekiwania i obawy uczestników odnośnie udziału w szkoleniu.

2. „Potencjał i wydajność - dwa kluczowe wskaźniki w przygotowaniu programów talentowych, sukcesji i zrównoważone zarządzanie potencjałem personelu. (ćwiczenia praktyczne, dyskusja, miniwykład) - metody oceny potencjału zawodowego

- Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.
- Nine Box Talent Matrix – narzędzie w pracy HR do diagnozy potencjału i wydajności pracowników.
- Obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.
- Możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników - programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników

3. Motywacja uwzględniająca specyfikę firmy, wiek i potrzeby indywidualne pracowników oraz doświadczenia, kwalifikacje, kompetencje. (miniwykład i ćwiczenia praktyczne)

- wykorzystanie potencjału wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników

- Motywowanie pracowników jako odpowiedź na ich potrzeby – piramida potrzeb Masłowa.
- Rodzaje motywacji i psychologiczne zasady motywowania
- - zasady motywowania ekonomicznego
- - zasady motywacji środkami niematerialnymi.
- Pytania o motywację.
- Skąd się bierze motywacja: Model zaangażowania organizacyjnego wg Mayera i Allen.

4. Rozmowy oceniające i podsumowujące, jako narzędzie motywacyjne w pracy zespołu – ćwiczenia praktyczne

- narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji i społecznych.

- Funkcje i modele informacji zwrotnej jako metoda budowania współpracy w zespole w tym w zespole zróżnicowanym pokoleniowo.
- Informacja zwrotna w zespole: funkcje informacji zwrotnej w zespole, struktura konstruktywnej informacji zwrotnej, na co zwracać uwagę przekazując informację zwrotną przedstawicielom różnych pokoleń. Błędy w procesie przekazywania informacji zwrotnej. Reakcja pracowników na informacje zwrotne – jak postępować w sytuacjach trudnych
- - wymiana wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń
- Mój styl komunikowania – przekazywanie informacji zwrotnej współpracownikom oraz jego wpływ na efektywną współpracę w zespole - pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji

5. Podsumowanie szkolenia

6. Test wiedzy – walidacja

Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych - 1 godz. - 60 min.

Przerwy wliczają się w czas realizacji usługi.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Usługa jest realizowana metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Ostatnie 15 minut usługi przewidziane jest na przeprowadzenie walidacji usługi w formie zamkniętego testu wiedzy jednokrotnego wyboru.

Test na potrzeby walidacji jest przygotowywany przez osobę zgłoszoną w karcie usługi jako osoba prowadząca walidację.

Procedura przeprowadzenia etapu walidacji:

- 1. Prowadzący usługę rozdaje uczestnikom szkolenia wydrukowane arkusze testu.**
- 2. Uczestnicy wypełniają otrzymane testy.**
- 3. Po uzupełnieniu testu przez uczestników szkolenie prowadzący zbiera testy.**
- 4. Wypełnione testy i zebrane dowody zostają przekazane do weryfikacji osobie przeprowadzającej walidację.**
- 5. Po weryfikacji testów uczestnicy otrzymują informację o osiągniętym wyniku testu.**

Powyższa procedura przeprowadzenia etapu walidacji usługi zapewnia rozdzielenie funkcji osoby prowadzącej usługę od osoby przeprowadzającej walidację.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 4

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 4 część 1	Zajęcia	Barbara Gańcza	11-05-2026	08:00	12:00	04:00
2 z 4 -	Przerwa	-	11-05-2026	12:00	13:00	01:00
3 z 4 część 2	Zajęcia	Barbara Gańcza	11-05-2026	13:00	15:45	02:45
4 z 4 -	Walidacja	-	11-05-2026	15:45	16:00	00:15

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	08:00
w tym suma godzin zajęć	06:45
w tym suma godzin walidacji	00:15
w tym suma przerw	01:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	09:15

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	3 567,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	445,88 PLN
Koszt osobogodziny netto	362,50 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin

Liczba godzin

Liczba godzin zegarowych usługi

08:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Barbara Gańcza

Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ost. 2 latach wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają notesy, teczki, długopisy, a po zakończeniu usługi materiały wypracowane podczas usługi.

Warunki uczestnictwa

Dokonanie zapisu na usługę jest jednoznaczne z akceptacją ogólnych warunków świadczenia usługi (OWU), które znajdują się na stronie internetowej pod adresem <https://akatconsulting.pl/ogolne-warunki-umowy/>

Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje zaświadczenie/ certyfikat, a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej

Usługa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym przepisami o VAT:

*Usługa szkoleniowa (nie dotyczy doradztwa) jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy przedsiębiorstwo zwolnione jest z podatku VAT lub dofinansowanie wynosi co najmniej 70%. W innej sytuacji do ceny netto doliczany jest podatek VAT w wysokości 23%.

Podstawa: §3 ust. 1 pkt. 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz szczegółowych warunków stosowania tych zwolnień (Dz.U. z 2018 r., poz. 701).

Informacje dodatkowe

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub Partnera Operatora w danym projekcie PSF lub w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS albo przez podmiot powiązany z Operatorem lub Partnerem kapitałowo lub osobowo.

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.

Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania

Adres

ul. Kleczkowska 45
50-227 Wrocław
woj. dolnośląskie

Kontakt



WOJCIECH KALISZ

E-mail w.kalisz@akatconsulting.pl

Telefon (+48) 793 487 686