

FIRMA SZKOLENIOWA ROKU



Kiedy pewność zabija refleksję. O niewidzialnym koszcie braku krytycznego myślenia.

**Najbardziej niedoszacowany błąd w biznesie?
Nie chybione inwestycje, nie źle dobrany zespół.
To decyzje podjęte w iluzji racjonalności – te, które
wyglądają rozsądnie, bo nikt nie miał odwagi za-
pytać: a co jeśli się mylimy?**

**ŁUKASZ
SPORYSZ-JANIEC**
Senior Trener, Coach ICF, Mentor,
Nowe Motywacje

Większość menedżerów nie cierpi na brak danych. Cierpi na nadmiar pewności. Mylą analizę z myśleniem, prezentację z refleksją, a szybkość decyzji z jej jakością. Z badań „Harvard Business Review” (2023) wynika, że zespoły, które regularnie trenują kwestionowanie własnych założeń, popełniają o 17 proc. mniej błędów strategicznych. A jednak wciąż działamy, jakby wątpliwość była oznaką słabości, a nie inteligencji.

Narzędzie przetrwania

Krytyczne myślenie to nie intelektualna zabawa, tylko narzędzie przetrwania w złożonym systemie. World Economic Forum (2023) klasyfikuje je jako kluczową kompetencję przyszłości, ale w praktyce niewiele organizacji potrafi ją wdrożyć. Dlaczego? Bo nie pasuje do rytmu współczesnego zarządzania: szybkich decyzji, krótkich sprintów, kultu KPI. Krytyczne myślenie wymaga pauzy. A pauzy nie widać w Excelu.

Proces krytycznego myślenia można opisać jako „cykl krytycznego lidera”. Zaczyna się od identyfikacji własnych założeń, przechodzi przez testowanie scenariuszy i konfrontację z kontrargumentami, by zakończyć refleksją nad skutkami decyzji.

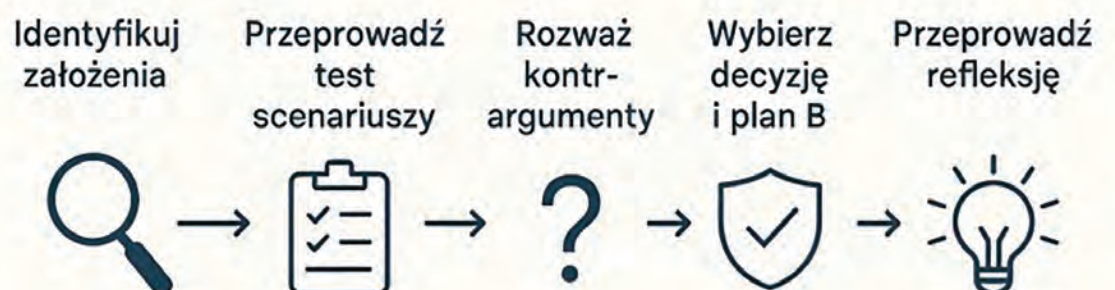
To nie model teoretyczny, ale codzienny rytuał poznawczy liderów, którzy wolą myśleć głośno, zanim zaczną działać szybko.

W firmach, w których nie ma miejsca na refleksję, spotkania przypominają rytuały potwierdzania własnych narracji. Wszyscy „zgadzają

się” w imię efektywności, dopóki nie trzeba płacić za skutki grupowego myślenia. Niewygodne pytania giną, bo zakłócają tempo. To paradoks: im wyżej w hierarchii, tym mniej prawdy dociera do góry. Tymczasem najbardziej dojrzały liderzy uczą się zwalniać poznawczo. Mają w zespole ludzi, którzy potra-

fią powiedzieć: „to założenie brzmi zbyt dobrze, by było prawdziwe”. Stosują prosty, ale skuteczny rytuał: najpierw definiują swoje założenia, potem testują scenariusze, dopuszczają kontrargumenty i dopiero wtedy decydują. To nie teoria – to profilaktyka poznawcza.

Proces krytycznego myślenia w działaniu menedżera



FIRMA SZKOLENIOWA ROKU 2025

Firma Szkoleniowa Roku 2025 – wiedza, która napędza rozwój. Rynek szkoleń i rozwoju kompetencji zmienia się szybciej niż kiedykolwiek. W świecie, w którym sztuczna inteligencja, automatyzacja i praca hybrydowa stają się codziennością, to właśnie kapitał ludzki pozostaje największym atutem organizacji. Dlatego rośnie znaczenie firm szkoleniowych – tych, które nie tylko przekazują wiedzę, ale przede wszystkim uczą, jak się uczyć, adaptować i działać skutecznie.

Raport Firma Szkoleniowa Roku to podsumowanie najważniejszych trendów, osiągnięć i inspiracji z polskiego rynku edukacji dorosłych. Prezentujemy ranking firm szkoleniowych, które wyróżniły się jakością oferty, innowacyjnością metod dydaktycznych i realnym wpływem na rozwój klientów biznesowych.

W tegorocznej edycji przyznaliśmy również wyróżnienia specjalne dla organizacji, które w szczególny sposób budują kulturę uczenia się, wdrażają nowoczesne technologie w edu-

kacji oraz stawiają na rozwój kompetencji przyszłości.

Na kolejnych stronach znajdą Państwo także komentarze ekspertów – praktyków HR, trenerów i liderów rynku – którzy dzielą się swoimi obserwacjami na temat trendów, wyzwań i przyszłości branży szkoleniowej w Polsce. Wierzmy, że ten raport będzie nie tylko zestawieniem najlepszych, lecz także inspiracją do refleksji nad tym, jak skutecznie inwestować w ludzi i jaką rolę w tym procesie odgrywa mądrze prowadzony rozwój.



BUZZcenter to lider szkoleń i doradztwa w obszarze sztucznej inteligencji w biznesie.

Firma specjalizuje się w przekładaniu zaawansowanych technologii na praktyczne rozwiązania, które zwiększają efektywność i konkurencyjność przedsiębiorstw. Zrealizowała setki szkoleń dla firm z różnych branż – od warsztatów z AI w sprzedaży, marketingu i HR, przez

szkolenia techniczne, po kompleksowe programy rozwojowe dla kadry menedżerskiej.

Platforma edukacyjna BUZZlearning oferuje dziesiątki kursów online wspierających rozwój kompetencji w zakresie wykorzystania AI w biznesie.

Oprócz szkoleń BUZZcenter organizuje także wydarzenia branżowe, takie jak AI Biznes Forum, AI HR Forum i AI Sales

Forum. Firma jako pierwsza w Polsce uzyskała certyfikat jakości SUS 3.0.

W listopadzie 2025 r. ukaże się książka „Zatrudnij AI. Oszczędzaj czas” autorstwa Kamili Kierzek-Mechło i Radosława Mechło – właścicieli firmy. Publikacja stanowi praktyczny przewodnik po wdrażaniu AI w biznesie i potwierdza ekspercką pozycję na polskim rynku edukacyjnym.



Firma szkoleniowa, która od lat inspirowała organizacje do rozwoju i osiągnięcia wyjątkowych wyników. Jako część międzynarodowej sieci Develor działa w ponad 15 krajach, oferując nowatorskie programy dla menedżerów,

zespołów i specjalistów. Jej szkolenia z przywództwa, zarządzania czy rozwoju kompetencji jutra łączą praktyczne doświadczenie z interaktywnymi metodami – od gier szkoleniowych po formy digitalne – symulacje czy videopigułki. Zespół

Develor wierzy, że szkolenie to nie jednostkowy event, a proces – tworzy angażujące podróże rozwojowe w formacie blended learning, starannie komponując optymalne dla klientów sposoby budowania nastawienia i kompetencji.



Francuski Instytut Gospodarki Polska od blisko 30 lat prowadzi w Polsce dwie komplementarne działalności. Oferuje szeroką gamę praktycznych szkoleń warsztatowych oraz świadczy usługi doradztwa strategicznego dla firm. Oferta adresowana jest do najwyższej kadry zarządzającej: właścicieli przedsiębiorstw, zarządów, dyrektorów oraz top mene-

dżerów. Firma przeprowadziła ponad 1 700 szkoleń w formule „otwartej” oraz ponad 1 300 warsztatów „in company” dostosowanych do indywidualnych potrzeb klientów, w których uczestniczyło ponad 33 000 menedżerów. Zrealizowała ponad 270 projektów doradczych, w tym projekty dla kilkunastu spółek giełdowych, głównie w zakresie budowy i wdrożenia

strategii. 96 proc. badanych uczestników szkoleń potwierdza, że prezentowane w trakcie zajęć koncepcje zarządzania, narzędzia i rekomendowane rozwiązania wpłynęły na poprawę sprawności działania i wyników finansowych ich firm. Swoje usługi spółka świadczy zgodnie z wdrożonym systemem zarządzania jakością ISO 9001-2015.



HILLWAY to segment PREMIUM wśród polskich firm szkoleniowych. Firma Szkoleniowa Roku 2025 i 2024 w konkursie PRO TIGER. Od 2011 r. specjalizuje się w szytych na miarę projektach rozwojowych i szkoleniach zamkniętych poprzedzonych dogłębną analizą biznesową. Szkolenia zamknięte: Akademie AI/Tech

rozwijające kompetencje technologiczne, przywództwo i zarządzanie, sprzedaż, CX, komunikacja i Power Skills. Ponad 14-letnie doświadczenie we współpracy z największymi firmami w Polsce i za granicą, wdrożony standard jakości SUS 2.0 i aktywna współpraca z Polską Izbą Firm Szkoleniowych, organizacjami przedsiębiorców oraz uczelniami wyższymi, od lat

obecność na konferencjach i w mediach potwierdza uznaną reputację. Pasję w uczeniu, wiedzę biznesową, wyjątkową energię i obsługę klienta, zaangażowanie potwierdzają liczne referencje i case study. Z zespołem ponad 100 ekspertów rocznie z sukcesami obsługuje ponad 250 firm i szkoli 4 500 osób w języku polskim i angielskim.



Od 2010 r. firma wspiera rozwój kompetencji pracowników w Polsce i za granicą. Pomaga ludziom i organizacjom wzrastać poprzez szkole-

nia, coaching, narzędzia diagnostyczne, mentoring i konsultacje. Prowadzi zarówno szkolenia otwarte, jak i zamknięte z zakresu kompetencji miękkich, HR,

zarządzania, sprzedaży czy AI i tematów przyszłości. Dla kobiet, które chcą rozwijać swoją karierę i wpływ w biznesie, stworzyła projekt Sukces Kobiety Biznesu.



Nowe Motywacje wspierają rozwój, który ma znaczenie. Od niemal 30 lat pomagają firmom rozwijać ludzi i zespoły – tak, by lepiej radzili sobie w zmieniającym się świecie pracy. Łączą doświadczenie z nowoczesnymi narzędziami EduTech, wspierając liderów, działy HR i zespoły w osiąganiu mierzalnych rezultatów.

Firma współpracuje z dużymi korporacjami i lokalnymi przedsiębiorstwami – wszędzie tam, gdzie rozwój kompetencji w obszarze zarządzania, sprzedaży, negocjacji czy wellbeingu przekłada się na efektywność biznesową. Działa w wielu sektorach: od automotive i IT po medycynę, finanse i FMCG. Za jej sukcesem stoi zespół doświadczonych trenerów i koordynatorów oraz part-

nerstwo z międzynarodową Grupą Schouten & Nelissen. Dzięki temu firma oferuje rozwiązania najwyższej jakości – oparte na praktyce, badaniach i partnerstwie. Jako członek Polskiej Izby Firm Szkoleniowych i Skandynawsko-Polskiej Izby Gospodarczej firma inspirowała do tego, by rozwój stał się naturalną częścią strategii każdej organizacji.



Renomowana firma szkoleniowa z siedzibą w Gnieźnie, działająca na polskim rynku od 15 lat. Specjalizuje się w dostarczaniu „szytych na miarę” rozwiązań rozwojowych dla biznesu, które są precyzyjnie dopasowane do indywidualnych potrzeb i oczekiwań klientów. Firma zdobyła uznanie wśród największych marek

którymi są m.in. McDonald's, Siemens Energy, InPost, PGE, Aldi, Bank Millennium i JBB Bałdyga.

Główne obszary działalności Warto Szkolić to szkolenia sprzedażowe i menedżerskie, mające na celu podnoszenie skuteczności zespołów i rozwijanie kompetencji liderkich. Firma kładzie duży nacisk na praktyczne metody, co

gwarantuje efektywność prowadzonych warsztatów.

Za jej sukcesem stoi doświadczony zespół pracowników oraz trenerów, którzy gwarantują pełne wsparcie w całym procesie, od diagnozy potrzeb, przez wsparcie w pozyskiwaniu funduszy na realizację szkoleń, po analizę skuteczności zrealizowanych szkoleń.

REKLAMA



W HILLWAY od 14 lat z sukcesami skutecznie rozwijamy kompetencje firm przez dedykowane programy rozwojowe i szkolenia zamknięte!

Akademie Menedżerskie

Leadership

AI, Cloud, Blockchain, Digital Skills

sprzedaż i negocjacje B2C, B2B

CX/CEM obsługa klienta

zarządzanie projektami

monitoring należności

efektywność osobista

finanse, controlling

Power Skills



Dedykowany zespół ponad 100 wyselekcjonowanych Trenerów – praktyków biznesu, w tym Trenerów AI ze świata finance, IT, med, pharma, HR, GBS. Ponad 200 Klientów rocznie, 99,8% satysfakcji i powracający Klienci. Liczne case studies z wielu branż i referencje na www

**Gotowi na rozwój?
Skontaktuj się z Ekspertami
ds. szkoleń HILLWAY**

+48 22 250-22-82
info@hillway.pl
www.hillway.pl

PRO
TIGER

Zaufanie a rozwój pracowników

Choć wielu pracowników deklaruje gotowość do samodzielnego działania, to wiele organizacji boryka się z deficytem zaufania do podwładnych. Nadal można obserwować, że style zarządzania opierają się na ścisłej kontroli, przez co ograniczają możliwości rozwoju pracowników i tłumią ich kreatywność.

Dane z ankiet przeprowadzonych Gi Group Holding potwierdzają, że mikrozarządzanie utrudnia budowanie efektywnych, odpowiedzialnych zespołów i hamuje rozwój kluczowych kompetencji przyszłości, takich jak samodzielność i umiejętność podejmowania decyzji.

Samodzielność sprzyja rozwojowi
Pracownicy dobrze odnajdują się w środowisku, które daje im swobodę działania. Potwierdza to ankieta Gi Group Holding – 61 proc. respondentów wskazało w niej, że samodzielność sprzyja ich rozwojowi, a 32 proc. uznało, że zwiększa ich efektywność. Jedynie 6 proc. ankietowanych czuje się w takim modelu pracy przytłoczonych oczekiwaniami, a 1,5 proc. ma trudność z ustalaniem priorytetów.
– Nasze obserwacje potwierdzają wyniki ankiety – pracownicy chcą mieć wpływ na to,

jak pracują i jakie rozwiązania wdrażają. Gdy brakuje im przestrzeni na samodzielność, pojawia się frustracja, spada motywacja, co z czasem może prowadzić do rotacji. Pracownicy pozbawieni możliwości wykazywania inicjatywy osłabiają efektywność zespołów – podkreśla Tomasz Tarabula, dyrektor regionalny Gi Group.
Wyniki ankiet jednoznacznie wskazują, że pracownicy oczekują od swoich przełożonych niezależności. Autonomia pozostaje jednak nadal w wielu firmach niewykorzystanym potencjałem, blokowanym przez deficyt zaufania lub brak przygotowania menedżerów do prowadzenia zespołów w partnerski sposób.
Mikrozarządzanie ogranicza
Wyniki pokazują jednocześnie, że mikrozarządzanie budzi negatywne reakcje pracowników. Aż 52 proc. respondentów przy-

znaje, że ten styl zarządzania ich ogranicza, a 40 proc. deklaruje, że z tego powodu rozważa odejście z firmy. Zaledwie 8 proc. wśród badanych osób uważa, że nadmierna kontrola przekłada się na lepszą wydajność oraz rozwój kompetencji.
Choć mikrozarządzanie może być próbą zapewnienia kontroli nad procesami, w praktyce prowadzi do spadku zaangażowania. W konsekwencji pracownicy tracą poczucie wpływu i niejednokrotnie szukają środowiska pracy, w którym będą mogli działać z większą autonomią.
– Efektywne przywództwo nie opiera się na kontroli, lecz zaufaniu i partnerstwie. Dobry lider potrafi wskazać zespołowi cele i zaufać, że zostaną zrealizowane. W praktyce jednak mikrozarządzanie nadal bywa stosowane – często nie z powodu złych intencji, lecz z niewystarczającego przygotowania do zarządzania zespołem i braku umiejętności delegowania odpowiedzialności – mówi Piotr Wągielt, Executive Manager w Wyser Executive Search.

Bariery blokujące samodzielność
Jedną z głównych przeszkód utrudniających rozwój samodzielności jest kultura niskiego

zaufania, w której delegowanie postrzegane jest nie jako element rozwoju, ale zagrożenie. Dodatkowo pracownicy często obawiają się konsekwencji ewentualnych błędów,



RANKING GŁÓWNY FIRM SZKOLENIOWYCH

	Nazwa firmy	Osoba zarządzająca (imię i nazwisko)	Przychody po I półroczu 2025 r. w tys. zł (punkcja)	Dynamika przychodów rok do roku (punkcja)	Liczba wykładów w roku 2025 na dzień 30.6.2025 (punkcja)	Liczba klientów instytucjonalnych liczba firm (punkcja)	Liczba klientów indywidualnych (punkcja)	Forma szkoleń (punkcja)	Zakres prowadzonych szkoleń (punkcja)	suma punktów
1	Certes	Norbert Ogłaza	80	1	26	37	41	5	8	198
2	ADN Akademia	Adam Niedziółka	60	1	26	39	41	5	8	180
3	GRUPA ODITK	Piotr Grzechowiak	60	1	25	37	41	5	8	177
4	Integra Consulting Poland	Marek Małkiewicz	60	1	23	33	37	5	8	167
5	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	Wojciech Czerepak	60	1	23	35	35	4	6	164
6	Nowe Motywacje	Grzegorz Jachna	60	1	21	25	39	5	7	158
7	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	Jolanta Szydłowska	30	0	25	37	33	4	7	136
8	IBD Business School	Włodzimierz Buśkiewicz	20	1	23	29	33	3	6	115
9	Warto Szkolić	Marcin Grzelak	30	1	23	25	23	4	7	112
10	Human Skills	Iwona Firmanty	30	0	13	37	13	5	7	105
10	VR Training	Adam Sobiechart Roman Iwasieczko	20		26	13	33	5	8	105
11	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	Magdalena Operacz	30	1	23	29	9	5	5	102
12	BizYou	Katarzyna Lorenc	20	1	5	33	35	4	3	101
13	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	Natalia Rudolf-Niewójt	20	1	9	25	35	4	6	100
14	HILLWAY Training & Consulting	Marzena Sawicka, Ewa Drumlak	bd	0	23	25	35	5	8	96
14	PCDK Group	Wojciech Ośka	10	0	21	33	19	5	8	96
15	Develor Polska	Bartłomiej Wrzosek	30	1	23	25	nd	4	2	85
16	Francuski Instytut Gospodarki Polska	Tadeusz Woźniak	30	1	9	27	5	3	6	81
17	BUZZcenter	Kamila Kierzek-Mechło	10	1	3	15	35	5	4	73
18	Grupa Szkoleniowa SOLBERG	Marzena Mrukwa	bd	0	9	25	9	5	6	54
19	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	Joseph Wera	10	0	5	9	11	5	7	47
20	Kontekst HR Polska	Jacek Smura	20	1	3	13	0	3	2	42

co skutecznie zniechęca ich do podejmowania inicjatywy i eksperymentowania. Istotną barierą bywa również brak odpowiednich umiejętności przełożonych – nie wszyscy są przygotowani do zarządzania w modelu opartym na autonomii, współodpowiedzialności i partnerstwie.

– Aby organizacja mogła się rozwijać,



Przyszłość rynku pracy należy do osób, które potrafią działać niezależnie i odpowiedzialnie. Firmy, które nie wdrożą modelu zarządzania opartego na zaufaniu, będą mieć trudność z utrzymaniem talentów i reagowaniem na zmieniające się potrzeby rynku.

musi traktować autonomię nie jako przywilej zarezerwowany dla wybranych, lecz jako kompetencję, którą można i należy świadomie kształtować. Samodzielność wymaga zaufania i przestrzeni do podejmowania decyzji. Pracownik nie nauczy się działać odpowiedzialnie, jeśli wcześniej nie dostanie realnej szansy, by decydować i ponosić konsekwencje swoich wyborów – komentuje Ewa Michalska, dyrektor operacyjna Grafton Recruitment.

Autonomia nie powinna być zarezerwowana wyłącznie dla najbardziej doświadczonych pracowników, również osoby początkujące mogą z powodzeniem działać samodzielnie, jeśli otrzymają odpowiednie wsparcie i zaufanie. Juniorzy, którzy mają jasno określone cele oraz dostęp do regularnej informacji zwrotnej, szybciej rozwijają się i uczą brania odpowiedzialności za własne decyzje. W przypadku pracowników z większym stażem autonomia jest naturalnym obszarem rozwoju, pozwalającym im

wykorzystywać pełnię kompetencji i wpływać na kierunek działań zespołu. Dlatego kluczowe jest indywidualne podejście, w którym zakres samodzielności dostosowywany jest do doświadczenia i poziomu gotowości, a nie traktowany jako przywilej czy wyjątek.

Transformacja stylu zarządzania nie jest prosta, ale jest możliwa. Firmy, które chcą rozwijać samodzielność zespołów, powinny inwestować w rozwój kompetencji

przywódczych, jasno definiować zakresy odpowiedzialności oraz budować kulturę, w której błędy traktowane są jako naturalny element uczenia się. Kluczowe znaczenie mają również narzędzia wspierające transparentność i zaangażowanie, takie jak regularna informacja zwrotna, wspólne planowanie celów i otwarta komunikacja.

– Przyszłość rynku pracy należy do osób, które potrafią działać niezależnie i odpowiedzialnie. Firmy, które nie wdrożą mode-

lu zarządzania opartego na zaufaniu, będą mieć trudność z utrzymaniem talentów i reagowaniem na zmieniające się potrzeby rynku – zauważa Tomasz Tarabula, dyrektor regionalny Gi Group.

Ankiety dotyczące wpływu mikrozarządzania oraz samodzielności w podejmowaniu decyzji zostały przeprowadzone przez Gi Group Holding na platformie LinkedIn. Wzięło w nich udział – odpowiednio – 310 i 340 osób.

REKLAMA



Twój partner w rozwoju kompetencji, motywacji i osiągnięciu efektów.

Szkolenia i konsultacje

- > Rozwijamy menedżerów, zespoły, liderów zmian.
- > Od kompetencji miękkich po twarde wyzwania transformacji.

EduTech i digital learning

- > Tworzymy aplikacje, platformy, wideoszkolenia, e-learningi.
- > Projektujemy doświadczenie nauki oparte na technologii.

Rozwój szyty na miarę

- > Prowadzimy kompleksowe projekty rozwojowe.
- > Od audytu po mierzalne efekty.



Podsumowanie opinii w Google



Najlepsze szkolenie jakie miałam od lat.
Merytorycznie, ciekawe i rozwojowe.

Nowe Motywacje to firma bardzo profesjonalna,
uczestniczyłem w szkoleniu z obsługi klienta – bardzo polecam!

Szkolenia same w sobie skrojone na miarę co finalnie daje
rewelacyjny efekt. Gorąco polecam. Warto!



Swoje miejsce
zarezerwuj tutaj

**Decyzje bez złudzeń:
jak krytyczne myślenie zmienia
biznes – bezpłatny webinar**

Dołącz do webinaru **28 października o 10:00!**
Dowiesz się, jak unikać błędów poznawczych
i wzmacniać krytyczne myślenie.

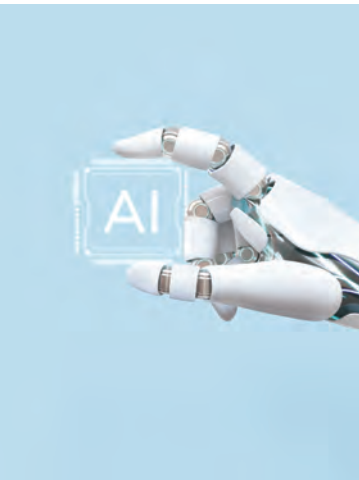
[illegible]

Nauczyciele potrzebują wsparcia w korzystaniu z AI

Choć sztuczna inteligencja coraz mocniej wpływa na życie uczniów, większość nauczycieli wciąż rzadko z niej korzysta.

Z badania NASK-PIB „Generatywna Sztuczna Inteligencja w szkole – przecieranie szlaków” wynika, że aż 75 proc. pedagogów nie używało generatywnej AI w pracy, 19 proc. sięgnęło po nią sporadycznie, a jedynie 6 proc. – regularnie. Wielu nauczycieli przyznaje, że potrzebuje szkoleń, by lepiej poznać te narzędzia. Fundacja Orange, wraz z partnerami, uruchomiła projekt Lekcja:AI, w ramach którego do 2027 roku z bezpłatnych szkoleń skorzysta ponad 11 tys. nauczycieli. – Zajęcia będą miały wymiar teoretyczny i praktyczny, pomogą zrozumieć mechanizmy działania

AI, jej możliwości i zagrożenia – mówi Anna Kowalik-Mizgalska, prezeska Fundacji Orange.



Badanie NASK pokazuje, że pedagodzy widzą zarówno szanse, jak i ryzyka związane z rozwojem AI. 32 proc. uważa, że pozytywne i negatywne się równoważą; 12 proc. dostrzega więcej korzyści, a 18 proc. – więcej zagrożeń. Wśród plusów wymieniają m.in. ułatwienie dostępu do wiedzy i automatyzację rutynowych zadań. Obawy budzi natomiast uzależnienie uczniów od technologii i utrata samodzielności myślenia. – AI może być dla edukacji zarówno szansą, jak i wyzwaniem. Nie da się jej zatrzymać, ale można nauczyć się korzystać z niej mądrze – to właśnie rola szkoły – podkreśla Kamil Śliwowski, ekspert ds. edukacji cyfrowej.

Aż 78 proc. nauczycieli popiera organizację szkoleń z zakresu wykorzystania AI w edukacji.

PRZYCHODY PO I PÓŁROCZU 2025

	Nazwa firmy	Przychody po I półroczu 2025r. (w tys. zł)	liczba pkt
1	Certes	21 500,97	80
2	GRUPA ODITK	9 365,00	60
3	Nowe Motywacje	7 954,00	60
4	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	7 912,00	60
5	Integra Consulting Poland	7 100,00	60
6	ADN Akademia	6 425,00	60
7	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	3 811,00	30
8	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	3 568,02	30
9	Francuski Instytut Gospodarki Polska	2 850,00	30
10	Human Skills	2 541,00	30
11	Warto Szkolić	2 500,00	30
12	Develor Polska	2 210,00	30
13	Kontekst HR Polska	1 661,00	20
14	IBD Business School	1 640,00	20
15	VR Training	1 424,00	20
16	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	1 038,95	20
17	BizYou	1 003,00	20
18	PCDK Group	895,00	10
19	BUZZcenter	875,00	10
19	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	438,00	10

Punktacja	1001 do 2000 – 20	5001 do 10000 – 60
Przychody za I półrocz	2001 do 3000 – 30	10001 do 20000 – 70
Przychody za I półrocz	3001 do 4000 – 40	20001 do 30000 – 80
Przychody za I półrocz	4001 do 5000 – 50	powyżej 30 000 – 90

REKLAMA

Warto szkolić

www.wartoszkolic.pl

www.wartoszkolic.pl

Rozwijanie przez działanie

doradztwo / szkolenia / dofinansowania

Dlaczego kompetencje międzykulturowe decydują o sukcesie biznesowym na rynku azjatyckim

Indie, mimo że są jednym z największych i najszybciej rozwijających się krajów świata, wciąż pozostają stosunkowo słabo znane polskim przedsiębiorcom. W świadomości biznesowej ustępują miejsca sąsiadom Chinom, choć ich potencjał gospodarczy i kulturowy jest równie imponujący, a pod pewnymi względami nawet bardziej atrakcyjny.



HAB. PIOTR OLAF ŻYLICZ
dr, psycholog i praktyk biznesu,
wykładowca kursu „Doing Business
in South Asia – India Immersion
Program” w Szkole Biznesu
Politechniki Warszawskiej

Według prognoz S&P Global do 2030 r. Indie staną się trzecią gospodarką globu, a już teraz odgrywają kluczową rolę w światowej nauce i technologii – od sztucznej inteligencji po przemysł kosmiczny. Symboliczne są dwa fakty z ostatnich lat: Indie stały się najludniejszym państwem na świecie i jako czwarte państwo w historii wylądowały na Księżycu, docierając do jego południowego bieguna.

Indie jako „kontynent w jednym państwie”

Na wyjątkowy charakter Indii składa się niezwykle mozaika kultur, języków i tradycji. Konstytucja uznaje 22 języki urzędowe, w praktyce funkcjonuje ponad 120 głównych języków i kilka tysięcy dialektów. Różnorodność religijna – od hinduizmu, przez islam, chrześcijaństwo i buddyzm, aż po lokalne tradycje – współlistnie na co dzień w przestrzeni publicznej i prywatnej. Na poziomie administracyjnym kraj podzielony jest na 28 stanów i 8 terytoriów, z których każdy ma własną tożsamość kulturową. W efekcie Indie często określane są mianem „kontynentu w obrębie jednego państwa”. Różnorodność jest jednak zarówno siłą, jak i wyzwaniem. W nowoczesnych metropoliach funkcjonują centra IT, start-upy i globalne korporacje, podczas gdy w wielu regionach życie toczy się według

tradycyjnych rytów sprzed dekad. Tak duże kontrasty wymagają od zagranicznych przedsiębiorców umiejętności poruszania się w odmiennych kontekstach społecznych i biznesowych.

Kompetencje międzykulturowe w praktyce biznesowej

Dla polskich firm wchodzących na rynek indyjski kluczowe jest zrozumienie, że sama znajomość języka angielskiego nie wystarczy. Za komunikacją kryją się subtelne różnice w hierarchii, podejściu do czasu czy sposobach negocjacji. W kulturze indyjskiej ogromne znaczenie mają relacje osobiste i zaufanie, które buduje się powoli, nierzadko podczas nieformalnych spotkań.

Europejczycy często oczekują szybkich i bezpośrednich odpowiedzi, tymczasem w Indiach, jak i w wielu kulturach kolektywistycznych, otwarte „nie” jest rzadkością – zamiast tego partnerzy posługują się formułami grzecznościowymi, które bywają odczytywane jako zgoda. Takie różnice mogą prowadzić do nieporozumień i frustracji. Podobnie dzieje się w przypadku podejścia do hierarchii – młodszy pracownik rzadko kwestionuje przełożonego, co może wydłużać procesy decyzyjne.

Elastyczność w traktowaniu terminów kontrastuje z europejskim rozumieniem punktualności. Brak świadomości tych kodów kulturowych grozi utratą zaufania i trudnościami w budowaniu długofalowych relacji. Z kolei znajomość lokalnych zwyczajów i mechanizmów komunikacyjnych pozwala na uniknięcie błędnych interpretacji, a tym samym zwiększa szanse na sukces. W Indiach liczy się nie tylko to, „co” się robi, lecz także „jak” i „z kim”.

Etyczne przywództwo i nowe modele zarządzania

Indie oferują również inspirujące wzorce przywództwa. Takie firmy jak Tata czy Wipro propagują i wdrażają etyczne modele zarządzania, w których odpowiedzialność społeczna i poszanowanie wartości są równie istotne jak wynik finansowy. To ważny sygnał dla przedsiębiorców z Europy, że prowadzenie biznesu w Azji wymaga również refleksji nad rolą etyki, zrównoważonego rozwoju i relacji międzyludzkich w organizacjach.

Edukacja jako most międzykulturowy

Szkola Biznesu Politechniki Warszawskiej odpowiada na te wyzwania, oferując kurs „Doing Business in South Asia – India Immersion

Program”, skierowany do polskich przedsiębiorców planujących rozwój na rynku indyjskim. Program obejmuje 44 godziny zajęć prowadzonych w Warszawie i w Indiach (w kampusie Goa Institute of Management) oraz spotkania z przedstawicielami lokalnego biznesu. Uczestnicy zdobywają wiedzę o gospodarce i kulturze Indii, a także praktyczne umiejętności niezbędne do prowadzenia negocjacji i budowania relacji biznesowych. Rekrutacja do najbliższej edycji kursu trwa do końca października 2025 r.

Klucz do sukcesu w Azji

Doświadczenia przedsiębiorców wskazują jednoznacznie – na rynkach azjatyckich kluczowe są nie tylko kompetencje biznesowe, ale również międzykulturowe. Umiejętność rozumienia subtelnych różnic, respekt dla lokalnych hierarchii, cierpliwość w procesach decyzyjnych i otwartość na inne modele przywództwa przesądzą o powodzeniu projektów. Polska, która coraz aktywniej szuka partnerów w Azji, ma szansę stać się atrakcyjnym punktem wejścia dla indyjskich firm do Europy – pod warunkiem że polscy menedżerowie i przedsiębiorcy będą świadomie rozwijać swoje kompetencje międzykulturowe.

Jak AI może usprawnić procesy biznesowe w firmie

W książce „Zatrudnij AI, oszczędzaj czas” zwracamy uwagę, że sztuczna inteligencja nie jest już gadżetem z laboratoriów Doliny Krzemowej, lecz nowym wyznacznikiem efektywności. W firmach, które potrafią ją właściwie wdrożyć, AI staje się partnerem operacyjnym – cichym, lecz niezmiernie skutecznym współpracownikiem, który nie męczy się analizą danych, przewiduje kolejne kroki, podsuwa decyzje i przejmuje powtarzalne zadania, pozwalając ludziom zająć się tym, co naprawdę wymaga ludzkiego myślenia.



KAMILA KIERZEK-MECHŁO
strateg, doradca biznesowy,
Buzz Center



RADOSŁAW MECHŁO
doradca AI dla biznesu,
Buzz Center

To, co w całym procesie współpracy z AI jest kluczowe, to fakt, że narzędzia oparte na sztucznej inteligencji uwalniają potencjał zespołów. Już podstawowe zastosowania, np. automatyczne podsumowywanie spotkań, generowanie treści, porządkowanie informacji czy analiza dokumentów, pozwalają skrócić czas pracy biurowej o jedną godzinę dziennie. W skali roku to nawet 30 dni! Drugim kluczowym obszarem jest standaryzacja wiedzy i procesów – uporządkowanie firmowego know-how oraz zamiana doświadczenia pracowników w system, który wspiera organizację niezależnie od tego, kto aktualnie zasiada na danym stanowisku. Dzięki AI firmy mogą tworzyć cyfrowych asystentów, którzy nie tylko odpowiadają na pytania pracowników, ale realnie wspierają procesy przy-

gotowują oferty, streszczają raporty, przypominają o terminach czy analizują dane finansowe. W praktyce oznacza to mniej przerw, mniej błędów i szybsze decyzje – a więc bezpośredni wpływ na wynik finansowy i satysfakcję klientów.

Wymierne korzyści biznesowe

Dobrze wdrożone narzędzia przynoszą firmom wymierne korzyści biznesowe: redukuje czas wdrożenia nowych pracowników, zwiększa spójność komunikacji i pozwala menedżerom skupić się na rozwoju zamiast gaszeniu pożarów. W organizacjach, które wdrożyły takie rozwiązania, procesy administracyjne skracają się nawet o połowę, a decyzje strategiczne zapadają szybciej, bo są oparte na danych, nie na intuicji. Warto jednak pamiętać, że wdrożenie AI to nie tylko kwestia technologii, lecz również zarządzania

zmianą. Największe korzyści odnotowują organizacje, które równolegle inwestują w kompetencje cyfrowe zespołów i wprowadzają kulturę pracy opartą na eksperymentowaniu. To podejście, które my w BUZZcenter nazywamy AI-ready mindset, czyli umiejętność współpracy z technologią, a nie tylko korzystania z niej. AI nie zastępuje ludzi, ale zastępuje powtarzalność, błędy i nieefektywność. Właśnie dlatego w perspektywie najbliższych lat stanie się kluczowym czynnikiem konkurencyjności. Firmy, które potrafią ją właściwie „zatrudnić”, nie tylko odzyskują czas, ale zyskują nową przewagę – elastyczność, precyzję i skalowalność działań, które wcześniej były zarezerwowane dla największych graczy. O tym piszemy w książce „Zatrudnij AI, oszczędzaj czas” i tego uczymy firmy podczas szkoleń.

Edukacja to biznes

Firm w branży szkoleń przybywa coraz szybciej, w ciągu piętnastu lat ich liczba się podwoiła i przekracza już 62 tys. To jeden z sektorów najbardziej zdominowanych przez kobiety.

Od piętnastu lat branża szkoleń rośnie w średnim tempie 5 proc. rocznie, a w ciągu ostatnich czterech lat rozwój ten przyspieszył do ok. 6 proc. Polacy chętnie korzystają z różnego rodzaju ofert szkoleniowych i edukacyjnych, już 70 proc. twierdzi, że inwestuje w siebie, a połowa płaci za swoją edukację. Również w zarobkach twórców internetowych organizacja kursów, szkoleń, webinarów eksperckich i warsztatów odgrywa coraz większą rolę, przynosząc często większe dochody niż np. współprace reklamowe.

W ciągu piętnastu lat ponaddwukrotnie wzrosła liczba działających w Polsce firm z branży szkoleń z 29,5 tys. do ponad 62 tys. Tak wykazała najnowsza analiza Krajowego Rejestru Sądowego, przeprowadzona przez wywiadownię gospodarczą Dun & Bradstreet na zlecenie ClickMeeting, lidera polskiego rynku narzędzi do webinarów, konferencji i szkoleń online. W ubiegłym roku zarejestrowano 3,6 tys. nowych firm w tym segmencie.

Branża szkoleń zdominowana przez kobiety
Sektor szkoleniowy należy do branż, w których bardzo widoczna jest obecność kobiet – w zależności od konkretnego profilu działalności udział kobiet wśród właścielek firm oscyluje między 50 proc. a 70 proc. Pod tym względem stawia to szkolenia w jednym rzędzie z branżami beauty, opieki zdrowotnej czy księgowości.

Największy odsetek firm z branży szkoleń należących do kobiet notuje się w regionach z dużymi aglomeracjami miejskimi, a więc na Mazowszu, Dolnym i Górnym Śląsku, w Wielkopolsce, Małopolsce i na Pomorzu. Z kolei najsłabiej pod tym względem wypadają Lubelszczyzna, Podkarpacie, Warmia i Mazury oraz województwa świętokrzyskie i opolskie.

Dla ponad połowy Polaków samorozwój jest ważny

– Polacy chętnie poświęcają czas na zdobywanie wiedzy i umiejętności. Według dostępnych badań 70 proc. deklaruje, że inwestuje w siebie, m.in. ucząc się nowych rzeczy czy rozwijając swoje pasje. Zdaniem 56 proc. samorozwój jest ważny. Połowa badanych płaci za swoją edukację. Organizacja kursów, szkoleń, webinarów eksperckich i warsztatów to też coraz częstszy element modelu zarabiania twórców internetowych, bardziej dochodowy niż reklamy czy współprace sponsorowane – mówi Martyna Grzegorzczak, Marketing Manager ClickMeeting. – Odbiorcy chętnie płacą twórcom za treści, które uznają za wartościowe – zarówno

kupując bilety na organizowane przez nich wydarzenia, jak i dokonując dobrowolnych wpłat, tzw. donejtów, w wybranej przez siebie wysokości. Ten drugi model zarabiania to dobra opcja dla początkujących organizatorów wydarzeń online, którzy nie są pewni, czy potencjalni uczestnicy zechcą wykupić

bilet na cały webinar, a także dla osób, które prowadzą bezpłatne wydarzenia online i chciałyby uczynić je dodatkowym źródłem dochodu – dodaje.

Sektor szkoleniowy od 2009 r. stale wrasta w średnim tempie 5 proc. rocznie, a tendencji tej nie zakłóciła nawet pandemia, którą

wiele innych branż odczuło bardzo boleśnie. W ciągu ostatnich czterech lat tempo rozwoju branży przyspieszyło do ok. 6 proc. rok do roku.

**Dane cytowane w tekście pochodzą z badania Dun & Bradstreet przeprowadzonego w styczniu 2025 r. Analizie*

REKLAMA



www.figpolska.pl

WSPIERAMY SUKCES PRZEDSIĘBIORSTW ORAZ ROZWÓJ OSOBISTY TOP MANAGEMENTU

Świadczymy usługi doradztwa strategicznego dla firm oraz oferujemy szeroką gamę praktycznych szkoleń warsztatowych dla zarządów i najwyższej kadry zarządzającej.

SZKOLENIA OTWARTE

SZKOLENIA ZAMKNIĘTE

DORADZTWO BIZNESOWE

Nasze Kompetencje

- ✓ Strategie rozwoju przedsiębiorstw
- ✓ Sprzedaż i marketing strategiczny
- ✓ Doskonałość operacyjna
- ✓ Efektywność biznesowa



lat działalności



Klientów - firm



Uczestników szkoleń



osób uczestniczyło w więcej niż 7 szkoleniach



projektów konsultingowych



Uczestników szkoleń otwartych to prezesi, właściciele firm i dyrektorzy

Microlearning – krótkie moduły, trwały efekt

Rynek pracy zmienia się szybciej niż kiedykolwiek wcześniej. Firmy potrzebują narzędzi, które pozwalają pracownikom rozwijać kompetencje w czasie rzeczywistym, a menedżerom i liderom podnosić umiejętności przywódcze bez przerywania codziennych procesów. Microlearning – krótkie, skoncentrowane moduły edukacyjne – staje się narzędziem umożliwiającym organizacjom utrzymanie tempa rozwoju, szybkie reagowanie na zmiany i budowanie kultury ciągłego uczenia się.



PAULINA WIERUS

trenerka rozwoju zawodowego,
ekspertka w Grafton People
Science

To nie chwilowa moda, lecz istotna odpowiedź na rosnące wymagania rynku oraz oczekiwania pracowników na wszystkich poziomach organizacji.

Zmieniające się kompetencje i oczekiwania

Z raportu „Future of Jobs 2025” Światowego Forum Ekonomicznego wynika, że do 2030 r. 39 proc. kluczowych kompetencji będzie wymagało aktualizacji, a 22 proc. zawodów ulegnie istotnym zmianom. Polacy są coraz bardziej tego świadomi – jak wynika z „Barometru Rynku Pracy” Gi Group Holding – aż 45 proc. pracowników deklaruje chęć systematycznego podnoszenia kwalifikacji, a 72 proc. wskazuje, że dostęp do nowych możliwości rozwojowych zwiększyłby ich zaan-

gażowanie i lojalność wobec pracodawcy. Dane te pokazują, że rozwój zawodowy staje się jednym z głównych czynników utrzymania i motywacji, niezależnie od poziomu stanowiska. W tych procesach już teraz istotną rolę odgrywają krótkie moduły szkoleniowe.

Microlearning odpowiada szczególnie na potrzeby młodszych pokoleń. Generacja Z i millennialsi oczekują krótkich, interaktywnych modułów, które można natychmiast zastosować w pracy i powtarzać według potrzeb. Pokazuje to raport „Pokolenia na polskim rynku pracy” Grafton Recruitment – dostęp do elastycznych form nauki jest jednym z kluczowych kryteriów satysfakcji zawodowej i zaangażowania. W badaniach międzynarodowych aż 70 proc. młodych pracowników deklaruje regularny rozwój kompetencji, także poza godzinami pracy. Starsze pokolenia również przekonują się do zalet krótkich modułów, pozwalających utrzymać aktualność wiedzy i sprawność kompetencyjną w codziennych obowiązkach. Microlearning staje się więc narzędziem wspólnym dla wszystkich grup zawodowych i wiekowych, umożliwiając integrację rozwoju kompetencji z procesami operacyjnymi, wspierając jednocześnie transfer wiedzy między pokoleniami.

Narzędzie strategiczne

Microlearning staje się kluczowym narzędziem w rozwoju kompetencji menedżerskich i przywódczych. Moduły pozwalają rozwijać umiejętności w obszarach takich jak zarządzanie zespołem, komunikacja, przekazywanie informacji zwrotnej, motywowanie oraz rozwiązywanie konfliktów. Liderzy coraz częściej korzystają z takich form, aby uzupełniać wiedzę i rozwijać kompetencje w codziennych procesach. Dzięki temu zdobyta wiedza może być od razu stosowana w realnych sytuacjach biznesowych, wpływając na jakość decyzji, efektywność zespołów i szybkość reakcji w dynamicznych projektach. Potwierdzają to sami managerowie i współpracujący z nimi firmy doradcze takie jak Wyser. W rozmowach rekrutacyjnych, podczas których często podejmowany jest temat rozwoju kompetencji, menedżerowie mówią o potrzebie szyb-



kich, elastycznych i praktycznych form nauki – takich, które można włączyć w codzienną pracę zarówno samych liderów, jak i ich zespołów. Rezonuje to z wnioskami, że brak możliwości rozwoju jest jednym z kluczowych czynników rotacji i spadku zaangażowania oraz obniżonej skuteczności liderów.

Dlaczego warto łączyć z tradycyjnymi szkoleniami

Microlearning opiera się na modułach trwających zwykle od 3 do 10 minut, koncentrujących się na jednej umiejętności lub zagadnieniu. Każdy moduł jest samodzielny, ale może też funkcjonować w ramach większego programu rozwojowego. Zaletą jest możliwość włączenia nauki w codzienny rytym – pracownik zdobywa wiedzę wtedy, kiedy jej potrzebuje. Krótkie, powtarzalne moduły odpowiadają mechanizmowi krzywej zapominania Hermannia Ebbinghaus, zwiększając trwałość przyswojonej wiedzy i umożliwiając jej natychmiastowe zastosowanie w praktyce. Ta forma ułatwia także szybkie reagowanie na zmiany rynkowe – moduły można aktualizować i dostosowywać w zależności od potrzeb biznesowych. Dzięki temu organizacje mogą sprawnie odpowiadać na nowe wymagania technologiczne, procesowe czy regulacyjne. Skoncentrowane moduły pozwalają zdobywać wiedzę szybko, powtarzalnie i w sposób bezpośredni przekładający się na konkretne zadania pracowników. Badania „Journal of Applied Psychology” pokazują, że krótkie moduły zwiększają skuteczność przyswajania wiedzy średnio o 17 proc. w porównaniu z metodami tradycyjnymi. Analizy

„International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology” wskazują, że aż 85 proc. pracowników ocenia microlearning jako bardziej angażujący, a 75 proc. deklaruje wyraźnie lepsze zapamiętywanie materiału. Warto jednak pamiętać, że microlearning nie zastępuje tradycyjnych szkoleń, które pozostają niezbędne w rozwijaniu kompetencji wymagających głębokiego przyswojenia wiedzy, budowania doświadczenia czy certyfikacji specjalistycznych. Długotrwałe szkolenia pozwalają na pełne zrozumienie procesów, rozwój kompetencji technicznych i przygotowanie pracowników do nowych ról. To również okazja do wymiany doświadczeń i wzmocnienia kultury organizacyjnej, która sprzyja współpracy i innowacyjności. Jednocześnie wymagają oderwania się od codziennych obowiązków, co bywa wyzwaniem w dynamicznych środowiskach biznesowych.

Integracja z kulturą pracy

Microlearning znajduje zastosowanie w wielu obszarach: onboarding, szkolenia produktowe, przypomnienia procedur, rozwój kompetencji miękkich i technicznych. Dobrze opracowane treści są powiązane z realnymi wyzwaniami zespołów i stają się integralną częścią pracy, a nie dodatkiem. W organizacjach o wysokiej rotacji lub rozproszonej strukturze moduły krótkie pozwalają utrzymać jednolity poziom wiedzy i kompetencji. Coraz częściej mikro-moduły wspierają codzienną współpracę i komunikację w zespole. Interaktywne materiały umożliwiają natychmiastowe zastosowanie

DYNAMIKA PRZYCHODÓW

lp	Nazwa firmy	Przychody po I półroczu 2025 r. (w tys. zł)	Przychody po I półroczu 2024 r. (w tys. zł)	zmiana proc.	liczba pkt
1	BizYou	1 003,00	501,50	100,00	1
2	Certes	21 500,97	10 907,00	97,13	1
3	Warto Szkolić	2 500,00	1 500,00	66,66	
4	IBD Business School	1 640,00	1 036,00	58,30	1
5	GRUPA ODITK	9 365,00	6 362,00	47,20	1
6	BUZZcenter	875,00	750,00	16,67	1
7	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	7 912,00	7 014,00	12,80	1
8	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	3 568,02	3 188,70	11,90	1
9	Francuski Instytut Gospodarki Polska	2 850,00	2 569,00	10,94	1
10	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	1 038,95	957,89	8,46	1
11	Develor Polska	2 210,00	2 104,00	5,04	1
12	Integra Consulting Poland	7 100,00	6 900,00	2,90	1
13	Kontekst HR Polska	1 661,00	1 622,00	2,40	1
14	Nowe Motywacje	7 954,00	7 836,00	1,51	1
15	ADN Akademia	6 425,00	6 341,00	1,32	1
16	PCDK Group	895,00	907,00	-1,32	0
17	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	438,00	466,00	-6,01	0
18	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	3 811,00	4 154,00	-8,26	0
19	Human Skills	2 541,00	4 348,00	-41,56	0



”
Microlearning nie zastępuje tradycyjnych szkoleń, które pozostają niezbędne w rozwijaniu kompetencji wymagających głębokiego przyswojenia wiedzy, budowania doświadczenia czy certyfikacji specjalistycznych.

mentoring, coaching i proces dzielenia się wiedzą między pracownikami różnych działów i pokoleń.

Trwała inwestycja w rozwój i efektywność
Microlearning nie jest chwilową modą, lecz trwałą zmianą w podejściu do edukacji i zarządzania kompetencjami. Umożliwia szybki dostęp do wiedzy, rozwija praktyczne umiejętności i integruje naukę

wiedzy w praktyce, zwiększając efektywność pracy i wzmacniając kulturę organizacyjną. Dzięki temu szkolenie staje się częścią procesu pracy, a nie odrębną aktywnością edukacyjną. Moduły mogą też pełnić funkcję narzędzi wspierających

z codziennymi procesami biznesowymi. Dla menedżerów i liderów oznacza możliwość ciągłego podnoszenia kompetencji przywódczych, a dla pracowników operacyjnych – sprawne zdobywanie wiedzy niezbędnej do efektywnego wykonywania zadań.
W świecie, w którym kompetencje dezaktualizują się coraz szybciej, zdolność do natychmiastowego stosowania zdobytej wiedzy staje się strategiczną przewagą konkurencyjną. Microlearning łączy efektywność, dostępność i praktyczność, umożliwiając organizacjom utrzymanie przewagi rynkowej i budowanie kultury ciągłego rozwoju w zespołach wielopokoleniowych. Integracja z codziennymi procesami pracy sprawia, że organizacje szybciej dostosowują się do zmian rynkowych i i skuteczniej rozwijają talenty na wszystkich poziomach. To podejście pozwala również budować kulturę uczenia się jako element strategicznego zarządzania organizacją, co ma znaczenie nie tylko dla retencji pracowników, ale także dla sukcesu biznesowego i innowacyjności firmy.

LICZBA WYKŁADOWCÓW

	Nazwa firmy	Liczba wykładowców w roku 2025 (na dzień 30.6.2025)	liczba pkt
1	ADN Akademia	1650	26
2	Certes	563	26
3	VR Training	520	26
4	GRUPA ODITK	279	25
5	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	235	25
6	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	180	23
7	Develor Polska	174	23
8	Integra Consulting Poland	165	23
9	Warto Szkolić	135	23
10	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	121	23
11	HILLWAY Training & Consulting	112	23
12	IBD Business School	102	23
13	PCDK Group	95	21
14	Nowe Motywacje	92	21
15	Human Skills	60	13
16	Grupa Szkoleniowa SOLBERG	35	9
17	Francuski Instytut Gospodarki Polska	32	9
18	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	31	9
19	BizYou	19	5
20	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	17	5
21	BUZZcenter	10	3
22	Kontekst HR Polska	10	3

Punktacja: Liczba wykładowców	61 do 70 – 15	101 do 200 – 23
1 do 10 – 3,	71 do 80 – 17	201 do 300 – 25
11 do 20 – 5	81 do 90 – 19	Powyżej 300 – 26
21 do 30 – 7	91 do 100 – 21	

REKLAMA

Skuteczne Promptowanie to przewaga w biznesie

Odbierz bezpłatny kurs Skuteczne Promptowanie narzędzie ułatwiające pisanie poleceń w AI





KLIENCI INDYWIDUALNI

	Nazwa firmy	Liczba klientów indywidualnych w 2025 r.	Liczba pkt
1	Certes	41450	41
2	ADN Akademia	32016	41
3	GRUPA ODITK	28020	41
5	Nowe Motywacje	11230	39
6	Integra Consulting Poland	10750	37
7	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	2204	35
8	HILLWAY Training & Consulting	1886	35
9	BizYou	1848	35
10	BUZZcenter	1200	35
11	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	1139	35
12	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	819	33
13	IBD Business School	745	33
14	VR Training	735	33
15	Warto Szkolić	95	23
16	PCDK Group	80	19
17	Human Skills	50	13
18	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	38	11
19	Grupa Szkoleniowa SOLBERG	30	9
20	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	22	9
21	Francuski Instytut Gospodarki Polska	3	5

Punktacja: Liczba klientów indywidualnych		81 do 90 – 21	501 do 1000 – 33
1 do 10 – 5		91 do 100 – 23	1001 do 5000 – 35
11 do 20 – 7		101 do 200 – 25	5001 do 10000 – 37
21 do 30 – 9		201 do 300 – 27	10001 do 20000 – 39
31 do 40 – 11		301 do 400 – 29	powyżej 20000 – 41
		401 do 500 – 31	

KLIENCI INSTYTUCJONALNI

	Nazwa firmy	Liczba klientów instytucjonalnych (liczba firm) w 2025 r.	Liczba pkt
1	ADN Akademia	11562	39
2	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	9061	37
3	GRUPA ODITK	5850	37
4	Human Skills	5841	37
5	Certes	5020	37
6	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	3509	35
7	PCDK Group	960	33
8	BizYou	895	33
9	Integra Consulting Poland	670	33
10	IBD Business School	374	29
11	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	332	29
12	Francuski Instytut Gospodarki Polska	208	27
13	Develor Polska	170	25
14	Grupa Szkoleniowa SOLBERG	150	25
15	Warto Szkolić	140	25
16	Nowe Motywacje	132	25
17	HILLWAY Training & Consulting	101	25
18	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	101	25
19	BUZZcenter	52	15
20	Kontekst HR Polska	48	13
21	VR Training	41	13
22	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	25	9

Punktacja: Liczba klientów instytucjonalnych		81 do 90 – 21	501 do 1000 – 33
1 do 10 – 5		91 do 100 – 23	1001 do 5000 – 35
11 do 20 – 7		101 do 200 – 25	5001 do 10000 – 37
21 do 30 – 9		201 do 300 – 27	10001 do 20000 – 39
31 do 40 – 11		301 do 400 – 29	powyżej 20000 – 41
		401 do 500 – 31	

Unikatowa metoda nauczania języka polskiego jako obcego

Co roku wyraźnie przybywa chętnych do uczenia się języka polskiego jako obcego. Dane Państwowej Komisji do spraw Poświadczania Znajomości Języka Polskiego jako Obcego wskazują, że w 2016 r. certyfikat zdawało 1111 osób, podczas gdy w 2024 r. było to już 21 781 osób. Najczęściej to Ukraińcy, Białorusini, Hindusi, Turcy, Azerowie, Uzbeki, Kazachowie, ale nie tylko.

AGATA ZAMAN
współzałożycielka Lingo Comm

Polska przyciąga coraz więcej studentów, pracowników czy uchodźców, a znajomość języka jest kluczem do ich integracji ze społeczeństwem. Język polski może natomiast sprawiać cudzoziemcom problemy związane z użyciem końcówek, wymową czy ortografią. Nauka polskiego może jednak przebiegać szybciej i skuteczniej dzięki nowatorskiej metodzie, która łączy elementy neurodydaktyki, lingwistyki oraz psychologii uczenia się. Podejście to opiera się na trzech filarach: wykorzystaniu potencjału ludzkiego mózgu w procesie edukacji, traktowaniu języka przede wszystkim jako narzędzia komunikacji oraz tzw. spiralnym modelu rozwoju.

Neurodydaktyka – nauka w zgodzie z mózgiem

Badania pokazują, że ludzki mózg najefektywniej uczy się w bezpiecznym i pozytywnym środowisku. Dlatego w procesie nauki kluczowe znaczenie mają takie elementy jak:

- budowanie atmosfery komfortu i bezpieczeństwa,
- pozytywne wzmocnienia (pochwały, docenienie postępów), które stymulują wydzielanie dopaminy odpowiedzialnej za motywację i zapamiętywanie,
- zaangażowanie emocjonalne, polegające na pracy z treściami ważnymi dla ucznia i odnoszącymi się do jego codziennych doświadczeń.

W procesie nauki należy zadbać o przyjazną i wesołą atmosferę podczas zajęć. Śmiech zwiększa aktywność kory czołowej, która jest kluczowa dla myślenia abstrakcyjnego i rozwiązywania problemów. W tym przypadku można więcej zapamiętać i lepiej zrozumieć ma-

teriał, ponieważ informacje połączone z humorem wywołują wzrost poziomu dopaminy, neuroprzekaznika wzmacniającego motywację i pamięć, nawet w przypadku neutralnych czy mało znaczących informacji. Ponadto humor na zajęciach redukuje dystans społeczny, zwiększa zaufanie i motywację uczniów, co pozytywnie wpływa na ich zaangażowanie i efektywność uczenia się. Ważnym aspektem jest również kompatybilność światopoglądu i zdolności werbalnych, czyli uczenie się tworzenia komunikatów zgodnych z własnymi przekonaniami czy przemyśleniami. Dzięki temu proces nauki staje się bardziej naturalny i w większym stopniu angażuje słuchaczy.

Język jako narzędzie komunikacji
Istotnym filarem jest traktowanie języka jako narzędzia do wymiany informacji i budowania relacji. Współpracę ze słuchaczem należy zacząć od diagnostyki jego potrzeb oraz dotychczasowych wyzwań, takich jak bariera przed mówieniem, problemy z pisaniami, trudności z poszczególnymi zjawiskami gramatycznymi czy ubogie słownictwo. Następnym krokiem jest ustalenie planu nauki odpowiedniego dla konkretnej osoby, obejmującego zarówno komunikację ustną i pisemną, jak i aspekty werbalne oraz niewerbalne. Szczególną uwagę zwraca się na:

- poprawną artykulację, akcent i intonację,

”
Ludzki mózg najefektywniej uczy się w bezpiecznym i pozytywnym środowisku.

- specyficzne trudności języka polskiego (np. dwuznaki, znaki diakrytyczne, ubezdźwięcznienia, samogłoski nosowe),
- zasady gramatyczne i składniowe,
- różnice stylistyczne i kulturowe wpływające na sposób formułowania wypowiedzi.

Celem jest, aby uczniowie nie tylko opanowali struktury językowe, ale także potrafili świadomie i skutecznie posługiwać się językiem w różnych kontekstach i sytuacjach.

Model spiralny – stopniowe poszerzanie kompetencji
Elementem tej metody jest także spiralny model nauki. Zakłada on stopniowe rozszerzanie zakresu materiału: od prostych struktur na początku nauki, po coraz bardziej złożone formy wraz ze wzrostem kompetencji językowych. Takie podejście ilustrują następujące zdania:

- Na poziomie początkującym możemy powiedzieć: „W piątek byłam w kinie”,
- Osoba biegle posługująca się językiem polskim potrafi w recenzji filmu napisać: „W piątek byłam w kinie na przedpremierowym pokazie najnowszej dramatu wyreżyserowanego przez Agnieszkę Holland”. Dzięki regularnemu powracaniu do wcześniej poznanych treści na wyższym poziomie złożoności, uczący się systematycznie utrwalają wiedzę i rozwijają elastyczność językową.

Przebieg zajęć
Na każdych zajęciach ćwiczone są wszystkie kompetencje językowe. Istotne jest, aby podczas lekcji pracować nad umiejętnościami niezbędnymi do komunikacji dwustronnej (np. rozmowy), natomiast te potrzebne do komunikacji jednostronnej (np. czytanie prasy lub pisanie listu) słuchacze mogą ćwiczyć samodzielnie. Każde zajęcia rozpoczynają się od swobodnej rozmowy. Taki wstęp ma na celu nie tylko wprowadzenie kursantów w środowisko językowe, ale także zbudowanie pozytywnej atmosfery. Na tym etapie zajęć skupiamy się najczęściej na dobrych i wesołych informacjach. W toku lekcji staramy się utrzymać koncentrację i dobry nastrój słuchaczy poprzez stosowanie określonych technik pracy. Na



„
Połączenie neurodydaktyki, praktycznego podejścia komunikacyjnego i spiralnego modelu sprawia, że proces uczenia się języka polskiego jest nie tylko szybszy, ale także bardziej motywujący i przyjazny dla ucznia.

przykład do ćwiczenia słuchania jako materiału można użyć filmu fabularnego wraz z przygotowanym do niego testem, który pomaga słuchaczom zachować skupienie oraz wychwycić istotne informacje. Filmu nie ogląda-

my w całości, tylko dzielimy na części puszczane w toku całego semestru. Czekanie na kolejną część aktywizuje ośrodek nagrody. Istotny jest także dobór filmu – zależy nam, aby podobał się kursantom. Z reguły są to stare klasyki, współczesne komedie lub filmy animowane.

Do ćwiczenia mówienia podchodzimy dwójako. Większy nacisk kładziemy na rozmowę w parach lub w małych grupach, co zmniejsza stres mówiących oraz zwiększa uważność na wypowiedź rozmówcy. Na forum stosujemy techniki podobne do ćwiczeń improwizacyjnych, np. prosimy grupę o wspólne ułożenie historii danego bohatera. Każda kolejna osoba ma dopowiedzieć jedno zdanie będące kontynuacją poprzedniego. Mimo że nie narzucamy grupie, że historia ma być humorystyczna, z naszego doświadczenia wynika, że absurdalność wypowiedzi słuchaczy powstaje samoistnie, a grupa dobrze się bawi i uczy, nie skupia-

jąc się jednocześnie na samym procesie nauki.

Zajęcia indywidualne, chociaż dają mniejszą przestrzeń do improwizacji i zabaw, pozwalają na nawiązanie bliższej relacji z lektorem. W tak małym gronie słuchacze chętniej opowiadają o osobistych sprawach, dzięki czemu są bardziej zaangażowani w proces. Ponadto szybciej mają poczucie sukcesu, ponieważ program i stosowane metody są dopasowane do ich potrzeb oraz zainteresowań.

Skuteczność metody

Połączenie neurodydaktyki, praktycznego podejścia komunikacyjnego i spiralnego modelu sprawia, że proces uczenia się języka polskiego jest nie tylko szybszy, ale także bardziej motywujący i przyjazny dla ucznia. Kluczowe staje się nie samo opanowanie słownictwa czy gramatyki, lecz możliwość swobodnego i naturalnego funkcjonowania w polskojęzycznym środowisku.

Czy szkolimy liderów jutra... wczorajszymi programami?

Raport DEVELOR L&D Kaleidoscope 2025 pokazuje, jak zmienia się podejście firm do rozwoju przywództwa w erze sztucznej inteligencji, rosnącej presji adaptacji i potrzeby większego zaangażowania w biznesie.

Czy współczesne organizacje są gotowe na liderów przyszłości? Dane z raportu DEVELOR L&D Kaleidoscope 2025 pokazują, że rozwój przywództwa pozostaje absolutnym priorytetem HR firm w regionie EMEA – ale jego formuła coraz częściej wymaga odświeżenia.

Sedno wyzwań rozwojowych

Ponad 1770 menedżerów HR i L&D z ponad 24 krajów potwierdza: w 2025 r. lider nie może być już tylko „sprawnym menedżerem procesów” i musi lepiej odpowiadać na wyzwania dzisiejszego świata.

Jeśli przyjrzymy się bliżej kompetencjom, które HR wskazuje jako kluczowe, to co prawda widać pierwsze oznaki zmiany jak m.in. wysoki wynik zwinności w zarządzaniu i adaptacyjności. Wciąż jednak umiejętności takie jak choćby budowanie bezpieczeństwa psychologicznego, rozwiązywanie problemów czy myślenie krytyczne plasują się w badaniu poza TOP5 kompetencji oczekiwanych od lide-

row – zarówno w Polsce jak i na świecie.

Z perspektywy Bartłomieja Wrzoseka, dyrektora zarządzającego DEVELOR Polska, to właśnie tutaj leży sedno wyzwań rozwojowych na najbliższe lata.

– Obserwując rynek szkoleniowy, mam wrażenie, że wiele programów menedżerskich nie nadąża

za zmianą – mówi ekspert.

Klasycznym remedium na wyzwania leaderskie wciąż jest „delegowanie i feedback w 2 dni”. Tymczasem dziś lider musi łączyć dwa wektory: stawiać człowieka w centrum i ogarniać zmienność – nadawać sens, testować w małej skali, spinać działania w modelu hybrydowym i, co niezwykle ważne, patrzeć do przodu.

Ważne pytania

– Jeśli organizacje chcą mieć liderów przyszłości, warto zadać sobie kilka pytań – mówi Bartłomiej Wrzosek. – Czy w naszych programach liderzy uczą się

podejmowania decyzji przy niepełnej informacji? Czy potrafią komunikować „po co” zespołowi w czasie zmian? Czy budowanie dobrostanu i bezpieczeństwa psychologicznego traktują jako swoją odpowiedzialność, a nie projekt HR? Czy są ambasadorami nowych technologii, czy raczej pierwszymi, którzy na nie narzekają? – pyta.

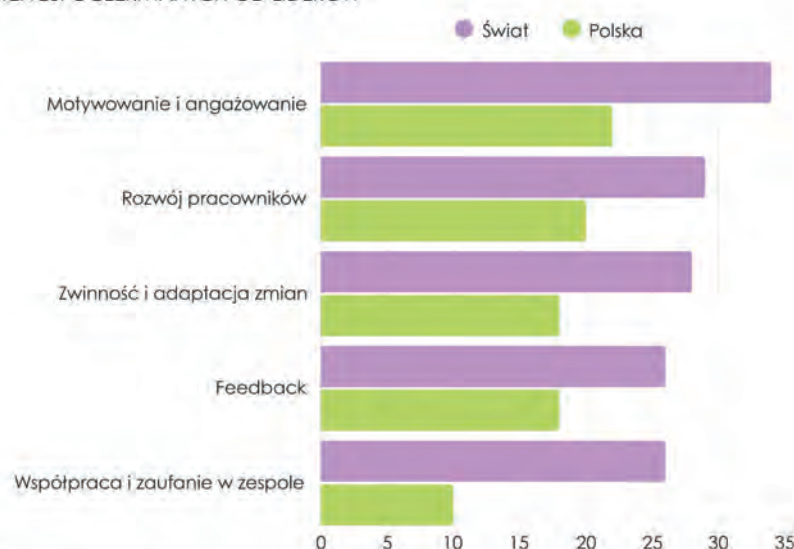
Drugim aspektem raportu DEVELOR L&D Kaleidoscope 2025 są formy szkoleń wybierane przez firmy do rozwoju pracowników i managerów. Tu świadomość konieczności zmian jest wyraźniejsza. Z roku na rok badanie



Bartłomiej Wrzosek, dyrektor zarządzający DEVELOR Polska

pokazuje trend stosowania krótszych form – prawie 50 proc. firm w Polsce jako ulubiony format podaje szkolenia jednodniowe. Pojawia się też coraz większy nacisk na dodatkowe elementy asynchroniczne (m.in. videopiłki, symulacje) oraz projektowanie działań rozwojowych w formie kompleksowych podróży – dłuższych procesów uczących poprzez doświadczenie, symulacje i refleksję. Podsumowując – rozwój liderów nie jest kosztem, lecz wyborem strategicznym. Firmy uczące menedżerów adaptacyjności, empatii i odwagi będą nadawać kierunek rynkowi. Dlatego to dobry moment na aktualizację programów leaderskich – zarówno od strony wyboru właściwych kompetencji jak i skutecznych metod ułatwiających ich rozwój.

TOP 5 KOMPETENCJI OCZEKIWANYCH OD LIDERÓW



DEVELOR L&D KALEIDOSCOPE 2025

8 PRIORYTETÓW ROZWOJOWYCH FIRM W POLSCE

Firmy w 2025 r. intensywnie szkolą kadrę menedżerską, wyłaniają talenty, wdrażają programy sukcesji i mentoringowe, a jednocześnie w tym samym czasie prowadzą redukcje, zwolnienia grupowe i transformują biznes, adaptując się do rosnących kosztów prowadzenia działalności, spadających marż oraz rewolucji technologicznej, środowiskowej i geopolitycznej.



MARZENA SAWICKA

Co-Founderka i dyrektorka zarządzająca HILLWAY Training & Consulting, ex-członkini zarządu w Polskiej Izbie Firm Szkoleniowych

Inwestują w edukację, ale celowaną w konkretne potrzeby. Zderzając się z rynkiem pracy i wyzwaniem z rekrutacją pracowników oraz utrzymaniem talentów, wchodzeniem nowych pokoleń nadrabiają intensywnie w firmach rozwój kompetencji menedżerskich, a przez coraz większą liczbę presji i konfliktów w szkolenia komunikacyjne w zespołach.

Sztuczna inteligencja, automatyzacja i transformacja cyfrowa przyspieszają w nieprzewidywalny sposób, zmieniając rynek, otoczenie i wyzwania kompetencyjne.

Biznes nie może już planować w perspektywie liniowej – musi być elastyczny, adaptacyjny i przygotowany na ciągłe „przeskoki” między różnymi światami i potrzebami w firmie oraz wyzwaniami rynkowymi wymagającymi szybkiej adaptacyjności (AI, zdrowie, zmiany społeczne, środowisko). Budżety szkoleniowe powinny być dystrybuowane z pionów centralnych do menedżerów zespołów, którzy wiedzą, jakie kompetencje są priorytetowe w ich działach, bez dzielenia na kompetencje miękkie i twarde. Jedne i drugie są kluczowe.

Świat FLUX i Mapa Trendów Natalii Hatałskiej

Na początku 2025 r. doktor Timothy T. Tiryaki określił, że żyjemy w świecie FLUX (ang. Fast, Liquid, Uncharted, eXperimental). Świat jest szybkim, płynnym, niezbadanym i eksperymentalnym.

W połączeniu z wrześnieją Mapą

Trendów 2025 opracowaną przez polską badaczkę i futurologkę dr Natalię Hatałską z zespołem IN-FUTURE.INSTITUTE widzimy, że doświadczamy jako biznes i ludzie największej transformacji cywilizacyjnej w historii ludzkości.

Wskazane megatrendy m.in. Świat AI i Świat Przeobrażeń Społecznych stanowią nadrzędne wyzwania, które wymagają od firm proaktywnego myślenia o przyszłości strategicznych zmian w adaptacyjności i rozwoju kadr.

Np. trend, który już mocno widzimy dotyczący zarządzania zespołami to przyspieszenie technologiczne i szybkie dezaktualizowanie się wiedzy – podkreśla skokową zmianę w sposobie podejmowania decyzji i prowadzenia biznesu, napędzaną przez AI, przy jednoczesnym błyskawicznym traceniu aktualności wiedzy. Wiedza i umiejętności tracą ważność w rekordowym tempie – na rynku mówimy o tym, że pewne kompetencje są aktualne przez sześć miesięcy. Strategie rozwojowe oparte na długoterminowych ścieżkach kariery stają się przestarzałe.

Automatyzacja i rozwój sztucznej inteligencji jednocześnie przyczyniają się do eliminacji wielu stanowisk, zmuszając organizacje do redefinicji ról i zakresów odpowiedzialności. Transformacja siły roboczej wymaga od firm strategii reskillingu i upskillingu, by dostosować kompetencje pracowników do nowych wymagań. Adaptacja kompetencji staje się więc kluczowym aspektem zarządzania talentami, wymuszając na HR nowe modele oceny potencjału i rozwoju pracowników.

Rodzi to również potrzeby kompetencyjne związane z etyką AI i kompetencje tworzenia i egzekwowania wewnętrznych polityk odpowiedzialnego użycia AI. Krytyczne myślenie technologiczne – umiejętność kwestionowania, weryfikacji i interpretacji wyników dostarczanych przez AI oraz rozwoju postaw

związanych ze stałym uczeniem się osób dorosłych i promocją w organizacjach kultury uczenia się.

Istotny trend dotyczy polaryzacji, który wskazuje na rosnący konflikt pokoleniowy i światopoglądowy w zespołach. Trudności w utrzymaniu spójnej kultury organizacyjnej w modelu hybrydowym, gdzie pracownicy cenią sprzeczne wartości (np. stabilność vs. radykalna elastyczność). Pracownicy odczuwają wypalenie nie tylko zawodowe, ale i etyczne, związane z koniecznością ciągłego dostosowywania się do sprzecznych wymagań rynku i społeczeństwa. To prowadzi do wysokiej rotacji i obniżenia kondycji, przeciążenia i cynizmu w komunikacji, który powoduje coraz więcej konfliktów pomiędzy zespołami w firmach. To też już widzimy.

Polskie badania i analizy PARP wskazują, że digitalizacja i kompetencje cyfrowe są priorytetem regionalnych planów edukacyjnych. Firmy w Polsce inwestują przede wszystkim w kompetencje cyfrowe (zarządzanie przez dane, narzędzia AI/automatyzacji), umiejętność pracy z AI oraz w kompetencje miękkie – komunikację i przywództwo.

Trend ten potwierdzają jednocześnie dane PARP, LinkedIn i McKinsey, Światowego Forum Ekonomicznego czy badania odnośnie spadającego globalnie zaangażowania Gallupa: cyfrowa transformacja wymusza skok w umiejętnościach technicznych, a utrzymanie pracowników zależy od jakości zarządzania i przywództwa oraz realizowanych programów rozwojowych, które mogą istotnie wspierać cele strategiczne.



Szeroko rozumiane zarządzanie strategiczne i modele biznesowe, które wspierają opracowanie strategii i mapowania lub tworzenia przewag konkurencyjnych i unikalnej propozycji wartości w różnych segmentach rynku, które obsługujemy lub planujemy obsługiwać.

Kluczowe priorytety rozwojowe firm, które kupują szkolenia

1. Technologie cyfrowe, sztuczna inteligencja i automatyzacja

Rosnący popyt na szkolenia z zakresu sztucznej inteligencji (AI), uczenia maszynowego, prompt engineering (jak efektywnie korzystać z ChatGPT, Gemini czy Claude) oraz narzędzi no-code/low-code (np. Zapier, Make, n8n). Również szkolenia z cyberbezpieczeństwa, Power BI, SQL, Excel w kontekście AI i zarządzania danymi w organizacji. Bez ułożonych danych nie ma automatyzacji i to jednocześnie – poza brakiem wiedzy i kompetencjami w firmie na temat możliwości automatyzacji – największa druga bariera firm we wdrażaniu automatyzacji w organizacji.

Jednocześnie w wielu raportach większość firm deklaruje, że w procesach rekrutacji nie zatrudniłoby osoby bez posiadania wiedzy o AI, kompetencji cyfrowych i narzędziowych, a tylko część firm realnie kupiło szkolenia dla zespołów, by rozwinąć te kompetencje w swoich firmach.

Tak samo barierą są często stereotypy i przekonania głównej kadry zarządzającej, która nie uważa zmian za istotne i mające wpływ na ich biznes. Warto zacząć szkolenia dotyczące postępu AI i automatyzacji od rozwoju świadomości Zarządów i kadry dyrektorskiej, która może też blokować swoją niewiedzą postęp organizacji, decyzje strategiczne i jej adaptację do zmieniających się rynków.

AI to akcelerator popytu: organizacje szkolą zarówno specjalistów (ML, data), jak i personel nietechniczny w obsłudze narzędzi AI.

2. Zarządzanie i przywództwo adaptacyjne

Szkolenia bazowe dla liderów, menedżerów zespołów rozproszonych i hybrydowych, wyznaczanie celów, motywowanie, delegowanie, zarządzanie zmianą organizacyjną, empatyczne przywództwo, komunikacja bez przemocy – niezbędny menedżerski plus zaawansowane powiązane z kulturą organizacyjną. Do tego szeroko rozumiane zarządzanie strategiczne i modele biznesowe, które wspierają opracowanie strategii i mapowania lub tworzenia przewag konkurencyj-



nych i unikalnej propozycji wartości w różnych segmentach rynku, które obsługujemy lub planujemy obsługiwać.

Wg Raportu Global Leadership Forecast 2025 firmy badającej globalnie przywództwo Development Dimensions International – wiarygodność liderów maleje, a zaufanie do menedżerów spadło z 46 proc. do 29 proc. od 2022 r. Globalne wyzwania, polaryzacja w miejscu pracy i podziały pokoleniowe pogłębiają kryzys zaufania do liderów. Bez strategicznej interwencji ta erozja zagraża retencji, osłabia potencjał liderów i podważa wyniki organizacji.

W erze hybrydowej i transformacji cyfrowej rola Lidera staje się kluczowym czynnikiem zaangażowania i retencji. Liderzy z silnymi umiejętnościami interpersonalnymi przyczyniają się do 2,2 razy większej retencji pracowników. Pokolenie Z jest 2,8 razy bardziej skłonne do odejścia, gdy postrzega przywództwo jako słabe.

W Raportu Gartnera „Top 5 Priorities for HR Leaders in 2025” aż 73 proc. liderów HR potwierdza, że pracownicy są zmęczeni zmianą, a jednocześnie 74 proc. uważa, że menedżerowie nie są przygotowani do jej efektywnego wdrożenia zmiany. Zmęczenie zmianą negatywnie wpływa na zaangażowanie (spadek o 35 proc.), chęć dalszego pozostania w pracy (spadek o 44 proc.) i poczucie bezpieczeństwa psychologicznego (spadek o 44 proc.).

Szkolenia zamknięte dla liderów i dyrektorów powinny koncentrować się na budowaniu „humanistycznego przywództwa”, które łączy twarde zarządzanie wynikami ze wsparciem emocjonalnym, budowaniem poczucia celu. Jest to bezpośrednia odpowiedź na kryzys retencji i oczekiwania młodszych pokoleń.



3. Kompetencje miękkie („power skills”)

Umiejętności takie jak komunikacja, odporność psychiczna, zarządzanie stresem, myślenie krytyczne, praca zdalna, adaptacja, zarządzanie czasem i dobrostan – to fundamenty, którym poświęca się wiele uwagi w programach rozwojowych. Firmy widzą, że szkolenia muszą integrować aspekty zdrowia psychicznego, odporności (resilience) i inteligencji emocjonalnej, aby pomóc pracownikom w radzeniu sobie z niepewnością i zmianami. Te blokują krytyczne myślenie i uczenie się.

4. Sprzedaż, marketing i e-commerce

W obliczu spadających przychodów i marż rośnie zapotrzebowanie na szkolenia związane ze strategią mar-

ketingowo-sprzedażową, handlowe i negocjacyjne oraz z obsługi klienta. Firmy wymieniają Dyrektorów Sprzedaży i handlowców, ale to nie jest najlepsze rozwiązanie. W obliczu automatyzacji redukują działy marketingu, gdy najwięksi gracze AI inwestują w specjalistów content marketingu.

Kluczem jest zrozumienie nowych modeli zakupowych Klientów i integracja działań marketingowo-sprzedażowych oraz aktywne słuchanie rynku i klientów, oraz adaptacja do zmian technologicznych i nowych kanałów obsługi klienta.

E-commerce, zmiany w trendach wyszukiwania i wpływ AI na wyniki wyszukiwania, boty i asystenci, czy zmiany w modelach zakupowych firm i wsparcie się w wyszukiwaniu i ocenie dostawców narzędziami AI.

Znajomość narzędzi wspierających zarządzanie sprzedażą, marketingiem i umiejętność korzystanie z AI wspiera działanie firm w obszarach e-commerce. Kluczem w działaniach jest mierzenie danych i ich integracja w celu podejmowania lepszych i trafniejszych decyzji. Również po stronie sił sprzedaży i handlowców, którzy potrzebują adaptować się do zmian i wносить z działem obsługi klienta wartość dla firmy nie tylko w postaci kontraktów, ale też wiedzy o klientach, potrzebach rynku i tym, co stanowi przewagę.

5. Prawo, finanse, księgowość, kadry i controlling

Firmy w Polsce przede wszystkim inwestują w kompetencje prawno-finansowe, którą związane są z zapewnieniem ciągłości działania firmy. Wyzwania legislacyjne związane z podatkami, prawem pracy – dyrektywami o dostępności, jawności wynagrodzeń, ESG, KSEF oraz wiele branżowych dostarczają przedsiębiorcom wyzwań. Dodatkowo malejąca rentowność wymusza rozwój kompetencji finansowo-controllingowych, planowania, budżetowania, analizowania opłacalności, wdrażania KPI i monitorowania biznesu oraz cash – flow przepływów finansowych w czasie rzeczywistym.

6. Języki obce i kompetencje międzynarodowe

Biznesowy język angielski, techniczny niemiecki czy francuski, negocjacje międzykulturowe – kluczowe w firmach operujących na rynkach zagranicznych i działających w ob-

szarze ekspansji terytorialnej lub pracujących z dostawcami z różnych rynków. Różnice kulturowe zaczynają odgrywać coraz większe znaczenie i ich świadomość wpływa na koszty prowadzonego biznesu i dopasowanie do kultury kraju, w którym działamy lub chcemy działać.

7. Zrównoważony rozwój i ESG

Szkolenia z zakresu ESG i raportowania ESG, mapowania i wyliczania śladu węglowego, gospodarki odpadami, efektywności energetycznej i ekologii są coraz częściej poszukiwane przez firmy świadome społecznie, a przede wszystkim te, które są w łańcuchu dostaw światowych korporacji i spółek państwowych wymuszających na dostawcach w procesach zakupowych rozwiązania ekologiczne i zrównoważone.

Zmieniające się prawo globalne oraz w poszczególnych branżach wymusza coraz dokładniejsze zarządzanie i śledzenie łańcuchów dostaw, oraz identyfikowanie źródeł pochodzenia surowców, usług i produktów, jak również prowadzenie działań, które równoważą negatywny wpływ środowiskowy poprzez np. działania społeczne.

8. Specjalistyczne szkolenia branżowe i produkcyjne

Sektor technologiczny (CNC, PLC, CAD/CAE, automatyka, robotyka), energetyka odnawialna, Lean Manufacturing, produkcja – to przykłady obszarów o wysokim zapotrzebowaniu inżynieryjno-technicznym

W HILLWAY Training & Consulting widzimy, że kompleksowe pro-

gramy rozwojowe dla liderów i stają się koniecznością polskich firm i organizacji. Tak samo mapowanie kompetencji strategicznych i określenie potrzeb kompetencyjnych – aktualnych i przyszłych – w zespołach i tworzenie kultury organizacji uczącej się – pracowników uczących się stale w miejscu pracy i poza nim.

W kwestii szkoleń i szybkiej implementacji wiedzy i umiejętności w praktykę dane pokazują, że edukacja oparta o realne środowisko firmy, wsparta przez angażujące zadania rozwojowe, takie jak warsztatowe rozwiązywanie case studies i zadania wdrożeniowe przynoszą najsilniejszy ROI spośród wszystkich metod rozwoju, a wg Raportu Global Leadership Forecast 2025 aż 54 proc. firm deklaruje wysoki zwrot z inwestycji w tego typu działania. Organizacje, które łączą oceny pracownicze z mentoringiem i coachingiem, są 1,8 razy bardziej skłonne do bycia w czołowych 10 proc. pod względem wyników finansowych.

Firmy inwestują setki tysięcy w rekrutację i programy employer brandingowe, ale kluczem jest praca nad rozwojem kompetencji, kulturą pracy w zespołach oraz komunikacją szefa i współpracowników, oraz tworzeniem kultury organizacji uczącej się otwartej na dzieleniu się informacją zwrotną. Skutki braku działań rozwojowych w polskich firmach w perspektywie 2 lat mogą być kolosalne, a na rynku już brakuje pracowników o odpowiednich kompetencjach i wszyscy mierzymy się z lukami kompetencyjnymi i niedoborem kompetencji. W każdej branży.

REKLAMA



Z nami Twoje kompetencje rosną!

Szkolenia | Usługi HR | Coaching | Narzędzia HR



🌐 humanskills.pl

✉ biuro@humanskills.pl

☎ +48 603 906 655

Skontaktuj się z nami, podaj hasło **HUMANSKILLSGF** i odbierz rabat **-200 zł za szkolenie otwarte**

WE MAKE YOU GROW

