

# RYNEK SZKOLEŃ W POLSCE



## Kto opanuje AI, ten wygra

**AI nie zabierze nam pracy, ale ludzie, którzy umiejętnie korzystają z AI. Rok 2025 przynosi dynamiczne zmiany w globalnym rynku pracy, zarówno dla firm, jak i pracowników. Witamy już nie w VUCA i BANI World, ale świecie określonym przez doktora Timothy'ego Tiryakiego jako świat FLUX (ang. fast, liquid, uncharted, eXperimental).**



**MARZENA SAWICKA**

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

FLUX oznacza przejście od zwykłego przetrwania zmian do aktywnego poruszania się i kształtowania przyszłości. Jest to framework zaprojektowany z myślą o świecie, w którym sztuczna inteligencja,

automatyzacja i transformacja cyfrowa przyspieszają w nieprzewidywalny sposób.

Kluczowe stają się tzw. kompetencje przyszłości, których rozwój jest związany z ciągłym postępem technologicznym i automatyzacją zadań dzięki sztucznej inteligencji (AI). W Polsce mamy ogromne nierówności w zakresie kompetencji cyfrowych i jednocześnie zwiększoną presję na ich zdobywanie i rozwój. Nie bez przyczyny.

**Era AI – witamy w świecie FLUX**  
Świat jest szybki (ang. fast) – zmiana nie jest już epizodyczna: jest ciągła i narastająca. Przyspieszone zmiany lub transformacje to jeden

z kluczowych filarów tej epoki. Sztuczna inteligencja, automatyzacja i nowe technologie przyspieszają wszystko – od cykli innowacji po podejmowanie decyzji. Liderzy muszą działać zwinnie, przyjmując adaptację w czasie rzeczywistym jako podstawową kompetencję.

Świat jest płynny (ang. liquid) – tradycyjne granice się rozpuszczają. Branże łączą się, modele biznesowe i modele operacyjne ewoluują, a stare siłosy biznesowe załamują się. Przechodzimy od sztywnych struktur do płynnych ekosystemów, w których współpraca, zwinność i zdolność adaptacji definiują sukces.

Świat jest niezbadany (ang. uncharted) – era sztucznej inteligencji pisze na nowo podręcznik strategii. Organizacje wkraczają na nieznaną terytoria, gdzie dane z przeszłości mogą nie przewidywać przyszłości, a tradycyjne modele biznesowe mogą nie mieć już zastosowania. W tym świecie przewidywanie, eksperymenty strategiczne i planowanie scenariuszy stają się niezbędne. Świat jest eksperymentalny (ang. eXperimental) – sztuczna inte-

ligencja i nowe technologie wymagają adaptacyjnego sposobu myślenia opartego na testowaniu i uczeniu się. Radzenie sobie z tym poziomem złożoności wymaga nieliniowego i probabilistycznego planowania w połączeniu z szybkimi eksperymentami i wysoką zwinnością uczenia się. Postęp nie polega na znalezieniu idealnej odpowiedzi – chodzi o eksperymentowanie, uczenie się i szybkie dostosowywanie.

### Sztuczna inteligencja w biznesie – kto nadąza, a kto zostaje w tyle?

Ci, którzy korzystają z rozwiązań AI to tzw. innowatorzy i wcześnie adapterzy. Już mają lub zdobywają przewagę na rynku pracy i rynku kompetencji. Budują przewagi konkurencyjne w firmach.

Jednocześnie mamy przepaść kompetencyjną i technologiczną pomiędzy firmami polskimi a międzynarodowymi działającymi w Polsce. Większość korporacyjnych środowisk firmowych ma już zaimplementowane technologie oparte na AI np. chaty GPT – firmy pracujące na Microsoft – Copi-

lot, na środowisku Google Workspace – Gemini.

Tylko 20 proc. polskich MŚP jest rozwiniętych cyfrowo, patrząc na wyniki Testu Dojrzałości Cyfrowej (TDC) prowadzonego przez zespół Polskiego Funduszu Rozwoju, w którym wzięło udział blisko 500 firm z sektora MŚP. 73 proc. ankietowanych to firmy tradycyjne, 16 proc. jest rozwiniętych cyfrowo, a zaledwie 4 proc. można określić jako innowacyjne. Potrzebujemy to szybko nadrobić – pomimo lęku z odwagą wchodzić w tę rewolucję. Biznes nie ma wyboru.

### Przywództwo w erze AI – jak liderzy powinni przygotować się na przyszłość?

Dr Joe Folkman i dr Jack Zenger od 2003 r. na podstawie analizy danych zgromadzonych w wyniku badań tysięcy liderów wskazali w raporcie „Leadership Skills 2025 Report” ze stycznia 2025 r. obszary, które będą miały największy wpływ na sukces liderów w 2025 r.

Na 1. miejscu jest **AI and Digital Literacy** – sztuczna inteligencja

i kompetencje cyfrowe. Kluczowa jest umiejętność lidera przeprowadzenia zespołów przez transformację technologiczną i rozwój ich kompetencji w tym obszarze. Ważne jest, aby liderzy rozumieli potencjał i ograniczenia AI. Powinni opracowywać strategie, które wzmacniają kreatywność i umiejętności rozwiązywania złożonych problemów, w których AI stanowi wsparcie, a nie zastępuje ludzi. Adaptacyjność i efektywność liderów są ściśle związane z umiejętnością mądrego i etycznego wykorzystywania sztucznej inteligencji.

W tym wszystkim istotne jest **Continuous learning and personal development** – ciągle uczenie się i rozwój osobisty liderów, który ma pozytywny wpływ na efektywność całej organizacji.

Ważne jest, aby ten rozwój wspierać poprzez dobrze zaprojektowane programy rozwoju, a nie pojedyncze szkolenia czy incydentalne działania rozwojowe. Najlepsze firmy szkoleniowe adaptują swoje programy szkoleń – zarówno menedżerskich, miękkich o zagadnienia związane ze świadomym używaniem narzędzi opartych o AI i sztuczną inteligencję oraz narzędzia automatyzacji. Rynek szkoleniowy ze wszystkich uczestników polskiego rynku edukacji najszybciej adaptuje się do zmian, dostarczając osobom dorosłym kursy i szkolenia w obszarze istotnych kompetencji. Warto z tego korzystać.

#### Od halucynacji do precyzji: jak C-level może wykorzystać AI do podejmowania lepszych decyzji

Mówiąc o kompetencjach AI warto na poziomie wiedzy rozumieć jak działają LLM (Large; Language Model) i z jakimi zjawiskami możemy się zetknąć. Podstawową umiejętnością w efektywnej współpracy z AI staje się promptowanie – wyrażanie poleceń w odpowiedni sposób, który niweluje błędy i pozwoli nam uzyskać precyzyjne wyniki oparte o wiarygodne i sprawdzone źródła. Użytkownicy Chatów GPT i narzędzi AI – poza bardzo świadomymi – zbyt małą uwagę zwracają na zjawiska typowe dla obecnej AI, np. halucynacje (5-30 proc. wyników).

Tego na poziomie wiedzy uczymy od 2023 r. i uruchomiliśmy w 2025 r. w HILLWAY Training & Consulting linię biznesową Szkolenia AI dla firm, gdzie prowadzimy zamknięte roczne programy rozwojowe i szkolenia zamknięte z obszaru kompetencji technologicznych, uwzględniając AI, cloud, cybersecURITY i blockchain w zarządzaniu strategicznym firmą.

#### Inteligentny analfabetyzm – czy Polska jest gotowa na cyfrową przyszłość

Alvin Toffler powiedział kiedyś: „Analfabetami XXI w. nie będą ci, którzy nie potrafią czytać i pisać, lecz ci, którzy nie potrafią się uczyć, oduczać i ponownie uczyć”. Mamy wyzwanie w Polsce z rozumieniem przekazu i rozróżnieniem informacji od faktów oraz ogólnym podstawowym poziomem kompetencji cyfrowych.

Aż 39 proc. dorosłych Polaków nie radzi sobie z czytaniem ze zrozumieniem na poziomie umożliwiającym skuteczne funkcjonowanie w życiu codziennym i zawodowym (!). Dane pochodzą z badania PIAAC (Program Międzynarodowej Oceny Kompetencji Osób Dorosłych) przeprowadzonego przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) opublikowanych w raporcie w 2024 r. Zajęliśmy 29. miejsce na 31 badanych narodowości, co plasuje Polskę wśród krajów z najniższymi wynikami. Oznacza to, że wynik Polski był ponad dwa razy gorszy niż przed dekadą, gdy problemy

z rozumieniem tekstu miało tylko 19 proc. obywateli.

24 proc. Polaków powyżej 15. roku życia na bazie badań Eurostatu z 2023 r. ma podstawowe umiejętności cyfrowe, a tylko 20 proc. badanych ponadpodstawowe. Zatem ponad połowa mieszkańców naszego kraju miała bardzo słabe kompetencje cyfrowe lub w ogóle ich nie posiadała – podaje Ministerstwo Cyfryzacji.

System edukacji formalnej kształci w anachroniczny sposób oparty o zapamiętywanie, a nie o analizę danych, rozumienie, krytyczne myślenie. Do tego dochodzi przeciążenie informacyjne i zmęczenie poznawcze. W Polsce coraz więcej osób ma wyższe wykształcenie (46,3 proc. w przedziale 25-35 lat wg GUS), ale jednocześnie statystyki pokazują, że znaczna część społeczeństwa ma problem ze zrozumieniem prostych tekstów użytkowych. W przestrzeni publicznej spotykamy się z określeniem paradoksalnym – inteligentny analfabetyzm.

#### Lider w erze pokolenia „zetek” – 4-6 razy więcej pracy, ale czy efektywność rośnie?

W firmach i na szkoleniach coraz częściej zauważamy, że menedżerowie, HR-owcy i trenerzy poświęcają mnóstwo czasu na wdrożenie pokolenia Z. Brak koncentracji i problemy z uważnością wydłużają naukę i wdrożenie. Co więcej, liderzy muszą pracować z każdym z tych pracowników średnio 4-6 razy dłużej niż z przedstawicielami innych pokoleń.

Zarządzanie w erze transformacji wymaga nie tylko znajomości technologii, ale także umiejętności skutecznego wdrażania zmian i budowania odporności orga-



**W firmach i na szkoleniach coraz częściej zauważamy, że menedżerowie, HR-owcy i trenerzy poświęcają mnóstwo czasu na wdrożenie pokolenia Z.**

nizacyjnej. Dlatego od początku 2025 r. obserwujemy w HILLWAY Training & Consulting wzrost zapotrzebowania na zamknięte programy rozwojowe dla liderów – zarówno w obszarze kompetencji technologicznych, jak i przywódczych. Firmy intensywnie inwestują w szkolenia dla kadry menedżerskiej, wzmacniając ich umiejętności przywództwa i zarządzania zmianą oraz rezyliencji. Wyrównują in-company poziom wiedzy i umiejętności z zarządzania zespołami (w tym zarządzania Z) z uwzględnieniem modelu analizy transakcyjnej, który wspiera w zrozumieniu odpowiedzialności lidera i komunikacji dorosły-dorosły. Pokazują tym samym, że menedżerowie są ważni w procesie transformacji firm, kaskadowania wiedzy i postaw na temat technologii oraz adaptacji do zmian.

Według raportu Światowego Forum Ekonomicznego do 2027 r. aż 23 proc. miejsc pracy ulegnie zmianie, a 44 proc. kluczowych umiejętności pracowników będzie wymagało aktualizacji. Technologie, zielona transformacja, zmiany demograficzne i presja ekonomiczna

– to czynniki, które zmuszają firmy do redefinicji strategii i nas jako dorosłych do zmiany w podejściu do ciągłego uczenia się.

#### Brak działania to też decyzja – dlaczego liderzy muszą stawiać na rozwój?

Żyjemy w dynamicznej rzeczywistości świata FLUX – w erze nieustannych zmian, w której adaptacja szybkie uczenie się, stają się kluczowymi kompetencjami. Liderzy firm nie mogą już jedynie wdrażać nowych technologii – muszą równocześnie kształtować kulturę organizacyjną opartą na rozwoju, elastyczności i gotowości na przyszłość. Świadomy lider nie ignoruje zmian ani nie zakłada, że „wszystko jakoś się ułoży”. Wręcz przeciwnie – buduje poczucie odpowiedzialności za kompetencje, umiejętności i rozwój zarówno swój, jak i swoich zespołów. Silny przywódca rozumie, że sukces firmy zależy nie tylko od strategii czy wdrażanej technologii, ale przede wszystkim od ludzi i ich nastawienia.

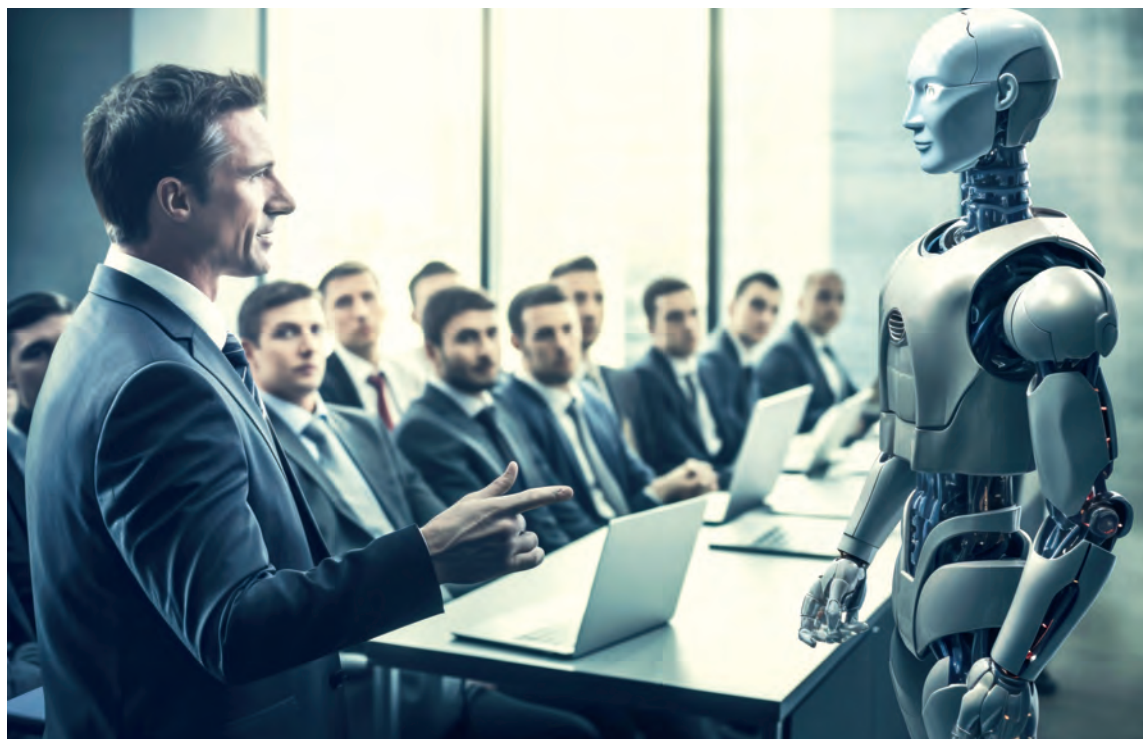
To właśnie **growth mindset** – nastawienie na rozwój i uczenie się – odróżnia organizacje, które szybko się adaptują i osiągają sukces, od tych, które pozostają w stagnacji. W czasach ery AI firmy potrzebują liderów gotowych nie tylko na zmiany, ale także na świadome zarządzanie zespołami, które mogą początkowo nie podzielać tej wizji. Opór wobec zmian jest naturalny – szczególnie w środowisku pełnym niepewności i chaosu informacyjnego, gdzie pojawia się tendencja do bagatelizowania zagrożeń i przeceniania pozytywnych aspektów.

Największą przewagą rynkową w przyszłości zdobędą te organizacje, które rozumieją, że kluczowy nie jest sam rozwój AI, lecz zdolność menedżerów i zespołów do świadomego i efektywnego korzystania z nowych technologii. AI mamy prawo się bać, ale korzystamy, uczymy się, testujemy i eksperymentujemy. Nie uciekamy w opór i zaprzeczenie, że nas to nie dotyczy. **Brak działania również jest decyzją – i to taką, która może kosztować firmę jej przyszłość.**

Polska przedsiębiorczość wciąż się rozwija – a jej dotychczasowe osiągnięcia w zaledwie trzy i pół dekady są ewenementem na skalę światową. Jednak warto pamiętać, że firmy nie istnieją dlatego, że kodeks pracy nakazuje ich funkcjonowanie – one istnieją, **bo są rentowne i generują zyski**. To właśnie liderzy i ich decyzje decydują o tym, czy firma utrzyma swoją pozycję i wykorzysta szanse, jakie daje przyszłość.



**Żyjemy w dynamicznej rzeczywistości świata FLUX – w erze nieustannych zmian, w której adaptacja szybkie uczenie się, stają się kluczowymi kompetencjami.**



## RANKING GŁÓWNY FIRM SZKOLENIOWYCH

Lp.	Nazwa firmy	Wysokość przychodów w 2024 r. / pkt	Liczba wykładowców w roku 2024 (na dzień 31.12.2024) / pkt	Liczba klientów instytucjonalnych w 2024 r. (na dzień 31.12.2024) / pkt	Liczba klientów indywidualnych w 2024 r. (na dzień 31.12.2024) / pkt	Forma szkoleń / pkt	zakres szkoleń / pkt	suma punktów
1	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	90	26	39	41	7	9	212
2	Certes	80	26	35	41	6	9	197
3	ADN Akademia	70	26	39	41	6	9	191
4	GRUPA ODITK	70	25	35	41	6	9	186
5	Integra Consulting Poland	70	23	33	39	7	9	181
6	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	70	25	35	35	5	7	177
7	Konsorcjum doradczo-szkoleniowe (House od Skills oraz e-learning.pl)	70	13	33	33	7	7	163
8	Nowe Motywacje	70	17	25	29	5	8	154
9	Future Centre Language Solutions	60	26	25	25	4	9	149
10	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	60	23	29	7	6	8	133
11	HILLWAY Training & Consulting	0	23	27	35	6	9	100
12	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	20	7	27	35	4	6	99
13	BUZZcenter	20	5	25	35	6	7	98
14	Grupa Szkoleniowa SOLBERG	0	9	27	35	5	7	83
15	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	20	5	9	13	6	7	60
16	ZATORSKI Consulting Wojciech Zatorski	10	3	5	0	3	3	24

## Rynek szkoleń w Polsce – inwestycja w rozwój mimo wyzwań

Polski rynek usług szkoleniowych nieustannie się zmienia, odpowiadając na dynamiczne potrzeby firm i pracowników. Choć ostatnie lata przyniosły wiele wyzwań – od pandemii przez inflację po presję zmian technologicznych – szkolenia pozostają kluczowym narzędziem wspierającym rozwój kompetencji, motywację zespołów i konkurencyjność przedsiębiorstw. Z jednej strony rośnie znaczenie szkoleń miękkich, związanych z przywództwem, komunikacją i budowaniem odporności psychicznej, z drugiej – nadal ogromnym zainteresowaniem cieszą się programy rozwijające kompetencje cyfrowe, zarządzanie projektami czy umiejętności sprzedażowe. Widać także wyraźny wzrost zapotrzebowania na szkolenia branżowe dostosowane do specyfiki poszczególnych sektorów.

W tegorocznym raporcie prezentujemy ranking firm szkoleniowych, które wyróżniły się jakością usług, skutecznością programów i elastycznym podejściem do potrzeb klientów. To zestawienie powstało na podstawie danych rynkowych przekazanych redakcji przez firmy.

Wyróżnione firmy to liderzy, którzy nie tylko szkolą, ale realnie wspierają rozwój biznesu. Ich sukces pokazuje, że mimo zmienności otoczenia inwestycja w wiedzę i kompetencje nie traci na wartości – przeciwnie, staje się filarem nowoczesnego zarządzania.

# Odwaga menedżerska: klucz do skutecznego przywództwa w dynamicznym świecie biznesu

**W świecie, gdzie zmiana to nowa stałość, a niepewność zagościła na dobre, odwaga lidera przestaje być luksusem. Staje się kompetencją krytyczną. Nie chodzi jednak o heroiczne gesty. Mówimy o codziennej gotowości do podejmowania trudnych decyzji, zadawania niewygodnych pytań i przyznania się do błędów. Jak budować taką odwagę i dlaczego to ona odróżnia liderów przyszłości? Sprawdźmy.**

**ŁUKASZ SPORYSZ-JANIEC**

Senior Trener, coach ICF, mentor,  
Nowe Motywacje

Odważne przywództwo to nie kwestia temperamentu, ale wyboru podejmowanego każdego dnia. Wbrew stereotypom nie oznacza brawury ani nieomyślności. Odwaga lidera przejawia się w umiejętności konfrontowania trudnych tematów, przyznania się do niewiedzy czy powiedzenia: „Nie mam pewności, ale szukajmy razem”. Jak pokazują badania Gallupa, najlepsi liderzy różnią się od „dobrych” nie tyle wiedzą czy doświadczeniem, co postawą. Działają w zgodzie ze swoimi wartościami nawet pod presją i budują kulturę opartą na zaufaniu oraz odpowiedzialności. Badanie Gallupa z 2023 r. potwierdza te dane

– tylko 23 proc. pracowników zadeklarowało, że ufa przywództwu swojej organizacji. A przecież to właśnie zaufanie do lidera czterokrotnie zwiększa szansę na zaangażowanie i aż o 58 proc. obniża prawdopodobieństwo, że pracownik będzie aktywnie szukał nowej pracy. Dlatego tak istotna jest rola menedżerów, ponieważ to właśnie oni w dużej mierze – aż w 70 proc. – wpływają na poziom zaangażowania zespołu.

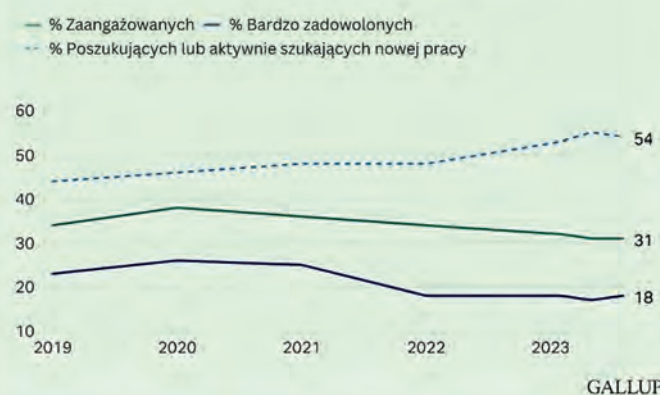
Współczynnik korelacji Pearsona między cechami przywództwa a zaangażowaniem w pracę zespołu

Przywództwo	Zaangażowanie w pracę			
	Wigor	Oddanie	Zaabsorbowanie	Zaangażowanie
Transparentność relacyjna	0,33	0,23	0,21	0,26
Zinternalizowana perspektywa moralna	0,36	0,32	0,26	0,28
Zrównoważone procedowanie	0,32	0,30	0,24	0,31
Samoświadomość	0,28	0,25	0,24	0,29
Autentyczne przywództwo	0,38	0,32	0,28	0,34

Źródło: <https://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/72/id/1322>

## Kiedy zaangażowanie i satysfakcja menedżerów spadają, ich chęć odejścia rośnie

Doświadczenia menedżerów na podstawie ankiety Gallupa dotyczącej zaangażowania pracowników, ogólnej satysfakcji i zamiaru odejścia.



Źródło: <https://www.gallup.com/workplace/547283/workplace-trends-leaders-watch-2024.aspx>

Wpływ odwagi i autentycznego przywództwa potwierdzają również wyniki badania przeprowadzonego na grupie 786 pracowników z różnych branż i sektorów. Wykazano istotne statystycznie dodatnie korelacje pomiędzy autentycznym przywództwem bezpośrednich przełożonych a wszystkimi wskaźnikami zaangażowania w pracę – wigorem, oddaniem i zaabsorbowaniem. Szczególnie silny związek zaobserwowano w obszarze zinternalizowanej perspektywy moralnej oraz transparentności relacyjnej lidera. Innymi słowy, im bardziej autentyczny i odważny lider, tym wyższe zaangażowanie jego zespołu. Menedżerowie często mierzą się z wyzwaniami wymagającymi odwagi: sprzeciwem wobec decyzji

zarządu, daniem trudnego feedbacku czy reagowaniem na zachowania sprzeczne z wartościami firmy. Unikanie tych sytuacji osłabia kulturę organizacyjną i zaufanie w zespole. W Nowych Motywacjach pomagamy liderom rozwijać odważne przywództwo poprzez warsztaty, coaching i programy rozwojowe. Uczymy, jak prowadzić szczerze rozmowy, radzić sobie z konfliktami i przyznawać się do niewiedzy bez utraty autorytetu. Odwagę można ćwiczyć – pokażemy, jak to robić skutecznie. Zapraszamy na bezpłatny webinar, podczas którego podzielimy się naszym doświadczeniem w tym zakresie, termin: 11.04.2025 o 12:00. Szczegóły: [www.nowemotywacje.pl](http://www.nowemotywacje.pl).

# INWESTOWAĆ W PRZYWÓDZTWO

**W dynamicznie zmieniającym się świecie biznesu jednym z kluczowych czynników sukcesu organizacji jest skuteczne przywództwo. Wciąż jednak wiele firm zastanawia się, czy inwestowanie w szkolenia leaderskie i rozwój umiejętności zarządzania zespołem to konieczność, czy jedynie kosztowny dodatek.**



**ALEKSANDRA LEMAŃSKA**  
PCM Leadership Mentor & Speaker,  
Founder LemanSkills

Odpowiedź na to pytanie jest jednoznaczna: warto. W tym artykule przyjrzymy się, dlaczego tak jest, bazując na wynikach badań, szczególnie skupiając się na tym, jakie konsekwencje niesie za sobą brak rozwoju w tym obszarze. Na koniec przedstawię trzy proste kroki, które pomogą każdej organizacji rozpocząć tę podróż – szczególnie kiedy nie wiemy, gdzie zacząć.

## Wpływ rozwoju leaderskiego na organizację

Nie sposób przecenić roli liderów w organizacji. Badanie McKinsey & Company z 2020 r. wskazuje, że firmy, które regularnie inwestują w rozwój swoich liderów, osiągają o 25 proc. wyższe wyniki finansowe niż te, które tego nie robią. Dlaczego? Skuteczni liderzy potrafią nie tylko efektywnie zarządzać zespołem, ale również inspirować pracowników do osiągania lepszych wyników, budować zaangażowanie i tworzyć kulturę innowacji.

Przykładem może być firma Google, która od lat inwestuje w programy rozwojowe dla swoich menedżerów. Jeden z najbardziej znanych projektów, „Project Oxygen”, wykazał, że zespoły prowadzone przez dobrze wyszkolonych liderów i liderki są bardziej produktywne, a ro-

tacja pracowników jest w nich znacznie niższa. To dowód na to, że szkolenia leaderskie przekładają się bezpośrednio na wyniki firmy.

## Wpływ rozwoju leaderskiego na zespół

Rozwój umiejętności przywódczych ma również ogromne znaczenie dla dynamiki zespołów. Liderzy, którzy potrafią skutecznie komunikować się z zespołem, budować zaufanie i wspierać zespoły w rozwiązywaniu konfliktów, tworzą środowisko pracy sprzyjające współpracy i podejmowaniu ryzyka. Z kolei brak kompetencji w tym obszarze może prowadzić do frustracji pracowników, spadku zaangażowania i większej rotacji, co jest coraz bardziej kosztowne. Badanie Gallupa z 2017 r. wykazało, że aż 70 proc. różnic w zaangażowaniu pracowników można przypisać jakości przywództwa w organizacji. Co więcej, zespoły zarządzane przez dobrze przygotowanych liderów i liderki osiągają o 21 proc. wyższą rentowność i o 17 proc. wyższą produktywność niż te pozbawione skutecznego przywództwa.

## Wpływ rozwoju leaderskiego na człowieka

Nie można również zapominać o perspektywie indywidualnej. Liderzy, którzy inwestują w swój rozwój, nie tylko lepiej radzą sobie z wyzwaniami zawodowymi, ale także budują swoją pewność siebie i satysfakcję z pracy. Z kolei brak rozwoju może prowadzić do wypalenia zawodowego oraz trudności w radzeniu sobie z presją i odpowiedzialnością.

Warto tutaj przytoczyć badanie przeprowadzone przez Center for Creative Leadership

(CCL), które wykazało, że liderzy i liderki uczestniczący w programach rozwojowych są bardziej odporni psychicznie i lepiej radzą sobie ze stresem. Co więcej, ich kariery rozwijają się szybciej niż tych osób, które nie podejmują działań w kierunku doskonalenia swoich umiejętności.

## Konsekwencje braku rozwoju leaderskiego

Brak inwestycji w rozwój przywództwa może mieć katastrofalne skutki na wszystkich trzech poziomach: organizacyjnym, zespołowym i indywidualnym. Organizacje mogą tracić na konkurencyjności i zmagać się z problemami związanymi z wysoką rotacją pracowników. Zespoły mogą doświadczać spadku morale i trudności w realizacji celów. Z kolei liderzy mogą czuć się przeciężeni i sfrustrowani, co negatywnie wpływa na ich efektywność.

Jednym z głośnych przykładów jest historia firmy Nokia. W latach 2000-2010 firma ta straciła swoją pozycję lidera na rynku telefonów komórkowych. Jednym z powodów była niezdolność kierownictwa do skutecznego zarządzania zmianami i adaptacji do nowych warunków rynkowych. Brak inwestycji w rozwój liderów kosztował firmę miliardy dolarów i doprowadził do utraty zaufania inwestorów, w konsekwencji zaś do całkowitej klęski tego, w czym organizacja od lat była najlepsza. Jeśli mówimy więc, że rozwój to niepotrzebny wydatek, włączmy perspektywę długoterminową: oszacujmy ryzyko, zmapujmy zagrożenia, sprawdźmy, co robi konkurencja i w którym kierunku idzie rynek.

## 3 proste kroki na rozpoczęcie działań rozwoju leaderskiego w organizacji

Jeśli jesteś częścią organizacji, która nie wie, od czego zacząć swoją przygodę ze szkoleniami leaderskimi, oto trzy proste kroki:

### 1. Zidentyfikuj potrzeby organizacji.

Pierwszym krokiem jest przeprowadzenie ana-

lizy potrzeb, ale nie takiej, w której utkniesz na długie miesiące. Jakich kompetencji potrzebuje organizacja w kontekście postawionych celów strategicznych? Jaki jest aktualny ich stan? Wybierz trzy-pięć kompetencji i zacznij od nich. Wybór pociągnie za sobą otwierające się możliwości: szkolenia, programy rozwojowe, procesy mentoringowe, rozwój online itd.

### 2. Zaczynaj od małych kroków.

Nie musisz od razu inwestować ogromnych środków w rozbudowane programy szkoleniowe. Zaczynaj od krótkich warsztatów lub webinarów prowadzonych przez ekspertów. Ważne jest, aby zrobić pierwszy krok, zbierać od uczestników feedback i obserwować efekty. Działaj krótko, ale planuj długofalowo. Stawiaj cele rozwojowe i dziel je na mniejsze kroki, żeby każda strona widziała progres.

### 3. Mierz efekty i dostosowuj działania.

Regularnie oceniaj skuteczność przeprowadzonych działań. Czy zauważasz poprawę w wynikach zespołów? Czy liderzy czują się pewniej w swoich rolach? Na podstawie tych obserwacji możesz modyfikować swoje podejście i inwestować tam, gdzie przynosi to największe korzyści.

## Podsumowanie

Inwestowanie w szkolenia przywódcze i zarządzanie zespołem to nie koszt, lecz strategiczna decyzja biznesowa, która przynosi korzyści na wielu poziomach. Organizacje stają się bardziej konkurencyjne, zespoły – bardziej zaangażowane i efektywne, a liderzy – bardziej pewni siebie i odporni na stres. Brak działań w tym obszarze może natomiast prowadzić do poważnych problemów i strat. Jeśli jeszcze nie rozpoczęłeś/aś swojej drogi ku kształtowaniu mocnego przywództwa w organizacji, pamiętaj: każdy krok ma znaczenie. Zaczynaj od analizy potrzeb, postaw na małe inicjatywy i stale monitoruj efekty swoich działań. Twoja organizacja – i ludzie ją tworzący – na pewno ci za to podziękują.

REKLAMA

## Platforma e-learningowa dla firm

Zrozum z nami AI



BUZZcenter z pierwszym w Polsce  
certyfikatem **SUS 3.0.**



## ZESTAWIENIE ALFABETYCZNE FIRM SZKOLENIOWYCH

Nazwa firmy	Osoba zarządzająca (imię i nazwisko)	Wysokość przychodów w 2024 r. (w tys. zł)	Liczba wykładowców w roku 2024 (na dzień 31.12.2024)	Liczba klientów instytucjonalnych w 2024 r. (na dzień 31.12.2024)	Liczba klientów indywidualnych w 2024 r. (na dzień 31.12.2024)	Szkozenia w 2024:					Zakres prowadzonych szkoleń w 2024:											
						zamknięte	otwarte	wykłady	webinary	e-learning	projekty w oparciu o success fee	inne (jakie?)	finanse	marketing	prawo	biznes	języki obce	interpersonalne, coaching	wdrożenia w środowisku pracy	obsługa informacyjna	inne (jakie?)	
ADN Akademia	Adam Niedziółka	15 901,00	1 500	10 509	29 106	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	Magdalena Operacz	7 103,00	143	381	18	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak	tak
BUZZcenter	Kamila Kierzek-Mechło	1 400,00	12	150	2 500	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak	nie	nie	tak	tak	tak	tak
Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	Wojciech Czerepak	14 710,00	230	3 810	3 025	tak	tak	nie	tak	tak	nie	tak	tak	tak	nie	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak
Certes	Norbert Ogłaza	28 986,74	563	4 489	40 100	tak	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
Future Centre Language Solutions	Bartłomiej Cebula	6 315,00	350	140	200	tak	tak	nie	nie	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	Joseph Wera	1 060,00	18	28	45	tak	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	nie	tak
GRUPA ODITK	Piotr Grzechowiak	14 258,00	271	4 523	25 120	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
Grupa Szkoleniowa SOLBERG	Marzena Mrukwa	bd	35	271	1 296	tak	tak	tak	tak	tak	nie	nie	tak	tak	tak	tak	nie	tak	nie	tak	tak	tak
HILLWAY Training & Consulting	Marzena Sawicka, Ewa Drumlak	bd	107	217	4 614	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
Integra Consulting Poland	Marek Małkiewicz	12 600,00	115	640	19 420	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
Konsorcjum doradczo-szkoleniowe (House od Skills oraz e-learning.pl)	Michał Zaborek	19 780,00	60	588	565	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	nie
Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	Dawid Didiuk	46 534,00	577	11 245	20 714	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
Nowe Motywacje	Grzegorz Jachna	14 524,00	73	146	351	tak	tak	tak	tak	tak	nie	nie	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak
Vademecum – Konferencje i Szkolenia	Natalia Rudolf-Niewójt	1 707,13	28	259	2 014	tak	tak	tak	tak	nie	nie	nie	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	nie	nie
ZATORSKI Consulting	Wojciech Zatorski	600,00	4	3	0	tak	nie	tak	tak	nie	nie	nie	nie	nie	nie	tak	nie	tak	tak	tak	nie	nie

# Droga do sukcesu zaczyna się od edukacji

**Generatywna sztuczna inteligencja dynamicznie zmienia polski rynek i daje przedsiębiorstwom nowe możliwości rozwoju i optymalizacji działań. Automatyzacja procesów, przyspieszenie analiz czy tworzenie spersonalizowanych ofert to tylko niektóre z przykładów.**



**RADOSŁAW MECHŁO**  
BUZZcenter

Jeszcze niedawno technologie te były domeną międzynarodowych gigantów, dziś jednak z powodzeniem wkraczają także do

małych i średnich firm. Kluczem jest jednak nie sama technologia, a świadomość i wiedza – to one zdecydują, czy AI stanie się w organizacji narzędziem sukcesu, czy źródłem niepotrzebnych kosztów i frustracji.

## Potencjał i ograniczenia AI

Niestety, w polskich firmach wciąż obserwujemy brak zrozumienia dla potencjału i ograniczeń AI. Często menedżerowie

uważają, że poradzą sobie sami, co kończy się błędnymi wdrożeniami i niską efektywnością projektów. Brakuje również świadomości, jak kluczowa jest jakość i bezpieczeństwo danych – bez dobrze przygotowanych, uporządkowanych i zgodnych z RODO zasobów trudno mówić o sukcesie jakiegokolwiek projektu AI. Tymczasem GenAI to narzędzie, które – dobrze wdrożone – pozwala nie tylko oszczędzać czas, ale także zwiększać przewagę konkurencyjną i podejmować trafniejsze decyzje biznesowe.

## Małymi krokami

Firmy muszą zrozumieć, że droga do sukcesu zaczyna się od edukacji. To właśnie brak wiedzy i kompetencji najczęściej blokuje wdrażanie

nie nowych technologii. Regularne szkolenia, warsztaty i współpraca z ekspertami pomogą nie tylko uniknąć błędów, ale i budować w organizacji kulturę świadomego i odpowiedzialnego korzystania z AI. Przedsiębiorstwa, które rozwijają umiejętności swoich zespołów, szybciej dostrzegają praktyczne zastosowania nowych narzędzi i efektywniej wdrażają zmiany. Małe kroki i dobrze zaplanowane pilotaże są najlepszym sposobem na rozpoczęcie przygody z AI. Przykładów „małych transformacji” jest wiele – od chatbotów wspierających obsługę klienta po narzędzia automatyzujące analizy i raportowanie. Często zwracają się już po kilku miesiącach i otwierają drzwi do większych, bardziej złożonych projektów.

## Inwestycja w rozwój

Długofalowa strategia oparta na systematycznej edukacji i budowaniu kompetencji to dziś jeden z najważniejszych elementów skutecznej transformacji cyfrowej. Świadome i przemyślane działania sprawiają, że nawet małe firmy mogą stać się liderami w swoich branżach, wykorzystując AI nie tylko do optymalizacji kosztów, ale i do kreowania innowacyjnych rozwiązań rynkowych. Bez odpowiedniego przygotowania organizacyjnego i inwestycji w wiedzę, nawet najlepsze narzędzia AI nie przyniosą jednak oczekiwanych rezultatów. Edukacja menedżerów i zespołów to nie koszt – to inwestycja w rozwój, odporność na zmiany i długofalowy sukces na coraz bardziej konkurencyjnym rynku.

# Soft skills vs. hard skills – co dziś liczy się najbardziej?

**Na dzisiejszym rynku pracy zarówno hard skills, jak i soft skills odgrywają kluczową rolę.**



**KATARZYNA KRUPA**

HR Manager w Grupie Sun & Snow

Hard skills, czyli konkretne kompetencje techniczne, np. programowanie, znajomość języków obcych czy analiza danych, są mierzalne i często wymagane na danym stanowisku. Coraz większą wartość na rynku pracy zyskują jednak tzw. soft skills – zdolności interpersonalne, komunikacja, kreatywność, elastyczność czy umiejętność pracy w zespole. Pracodawcy szukają nie tylko ekspertów w danej dziedzinie, ale też osób, które potrafią współpracować, adaptować się do zmian i rozwiązywać problemy. W kontekście naszej działalności zarówno soft skills, jak i hard skills są ważne, ale każda z tych umiejętności ma inne znaczenie.

#### Soft skills

Jeśli chodzi o soft skills, czyli miękkie umiejętności, takie jak komunikacja, empatia czy radzenie sobie z problemami, są one kluczowe w kontakcie z klientami. Wynajem to relacje – klienci chcą czuć się dobrze obsłużeni, mieć pewność, że ich potrzeby są słuchane przez pracowników i że każdy problem zostanie rozwiązany bez zbędnej zwłoki, a odpoczynek, który oferujemy, będzie na najwyższym poziomie, co przecież dla klienta jest najważniejsze. Umiejętności pracowników w kontekście komunikacji z klientem mogą przekładać się na pozytywne

opinie i rekomendacje, a to w naszej branży jest naprawdę na wagę złota.

#### Hard skills

Z drugiej strony są umiejętności hard skills, czyli konkretne, techniczne umiejętności, jak obsługa systemów rezerwa-

cyjnych, zarządzanie cenami, znajomość przepisów prawnych, zarządzanie nieruchomościami, analiza rynku czy ogarnianie dokumentów. Te twarde aspekty są równie istotne, bo pozwalają firmie działać sprawnie i profesjonalnie. Podsumowując, oba rodzaje umiejętności są

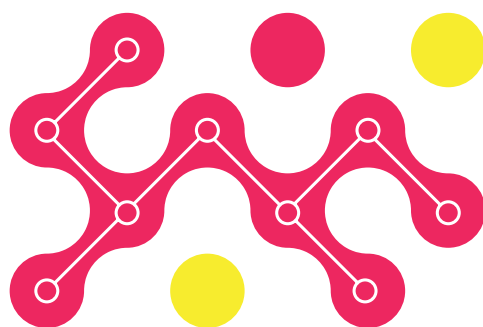
ważne, ale w różnych sytuacjach. Soft skills pomagają tworzyć dobrą atmosferę i budować relacje z klientami, a hard skills to fundament efektywnego zarządzania i operacji. Kluczem jest balans – bo gdy te dwa obszary współgrają, firma naprawdę może mieć przewagę konkurencyjną na rynku.

REKLAMA

**N** | NOWE  
MOTYWACJE

## Rozwijamy Twój Biznes poprzez szkolenia!

- Szkolenia dla firm: menedżerskie, sprzedaż i negocjacje, efektywność osobista, wellbeing, HR, a także dedykowane programy dla branży automotive.
- Kompleksowe zarządzanie projektami rozwojowymi.



## Innowacyjne narzędzia EduTech

- Interaktywne szkolenia online.
- Nowoczesne platformy e-learningowe.
- Profesjonalne produkcje video i animacje edukacyjne.



Oba rodzaje umiejętności są ważne, ale w różnych sytuacjach. Soft skills pomagają tworzyć dobrą atmosferę i budować relacje z klientami, a hard skills to fundament efektywnego zarządzania i operacji.

### *Odważa Lidera – jak przewodzić w czasach niepewności?* – bezpłatny webinar

Dołącz do naszego webinaru **11 kwietnia o 12:00!** Poznaj kluczowe strategie efektywnego zarządzania i podejmowania decyzji.

[www.nowemotywacje.pl](http://www.nowemotywacje.pl)



Swoje miejsce  
zarezerwuj tutaj

# Rynek szkoleniowy w Polsce 2025 r.: wyzwania

**Rynek szkoleniowy w Polsce w 2025 r. stoi przed licznymi wyzwaniami, ale oferuje także wiele perspektyw rozwoju. Od 25 lat jestem związana z komercyjnym rynkiem doradczo-szkoleniowym, projektuję i organizuję procesy rozwojowe dla liderów rynku i widzę, jak nasza branża dynamicznie ewoluuje, odpowiadając na zmieniające się potrzeby pracowników i pracodawców.**



**IWONA SKIBA**

wiceprezes zarządu, dyrektor obszaru psychologii biznesu w GRUPIE ODITK, ekspertka w obszarze tradycyjnych usług i zdalnych usług rozwojowych w projekcie „Nowa perspektywa dla BUR”

## Wzrost i rozwój branży szkoleniowej

O kondycji sektora usług rozwojowych w Polsce oraz jego zdolności do reagowania na nadchodzące wyzwania można się dużo dowiedzieć z raportu „Rozwój, innowacyjność i zarządzanie” realizowanego w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego w 2024 r.

Firmy działające w branży usług rozwojowych różnią się pod względem wielkości, doświadczenia i za-

sięgu działania – od jednoosobowych działalności gospodarczych, po mikrofirmy i nieliczne podmioty zatrudniające 10 lub więcej osób, o lokalnym lub regionalnym zasięgu. Sektor ten, choć rozwijający się, niestety pozostaje bardzo podatny na wahania koniunktury, zmiany regulacyjne i technologiczne. Obserwuję od lat, że pierwsze wydatki, które „tną” przedsiębiorcy w reakcji na recesję, to te związane z rozwojem.

Analiza innowacyjności sektora pokazuje, że chociaż część firm odważnie wdraża nowe technologie, to wciąż znaczna grupa podmiotów opiera się jedynie na tradycyjnych metodach. W odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku coraz więcej firm sięga jednak po rozwiązania innowacyjne i zaczyna aktualizować swoje podejście – zarówno do sprzedaży, marketingu, jak i organizacji pracy.

Dynamiczny rozwój jest w dużej mierze efektem pandemii



COVID-19, która przyspieszyła wiele zmian, jak np. upowszechnienie e-learningu i zdalnych form edukacji. Branża szkoleniowa okazała się odporna na kryzysy gospodarcze, utrzymując wysokie tempo wzrostu na poziomie ok. 6 proc. rocznie, a w ciągu 15 lat liczba firm szkoleniowych w Polsce wzrosła z 29,5 tys. do ponad 62 tys. W samym 2024 r. zarejestrowano 3,6 tys. nowych firm zajmujących się szkoleniami.

Według wspomnianego raportu BKL firmy dobrze oceniają swoje przygotowanie na nadchodzące zmiany. Zdecydowana większość (92 proc.) uważa, że będą umiały odpowiednio reagować na trendy i zjawiska wpływające na ich działalność w najbliższych trzech latach (54 proc. jest przygotowanych dobrze, a kolejne 38 proc. w pewnym stopniu). Nieprzygotowanych na zmiany firm jest 7 proc. Generalnie większe firmy (zatrudniające powyżej 10 osób) i podmioty innowacyjne czują się pewniej i wyżej oceniają swoje przygotowanie do wyzwań przyszłości.

## Wyzwania branży szkoleniowej

Rozwój naszej branży napędzany jest przez globalne trendy społeczne i technologiczne. Jednym z głównych wyzwań stojących przed branżą szkoleniową jest coraz większy spadek motywacji pracowników, skracanie procesów szkoleniowych, przenoszenie ich do online oraz rotacja personelu. Dodatkowo firmy szkoleniowe muszą radzić sobie z ograniczonymi budżetami na szkolenia i niewłaściwą jakością oferowanych



**Rynek szkoleniowy w Polsce w 2025 r. stoi przed wyzwaniami, ale oferuje także wiele perspektyw rozwoju.**

programów. Wreszcie, branża musi dostosować się do zmieniających się warunków rynkowych, takich jak inflacja i niepewność gospodarcza oraz recesja w niemieckiej gospodarce, która ma wpływ na wiele polskich firm. W 2025 r. branża szkoleniowa będzie kształtowana przez kilka kluczowych trendów, które nie są nowe, ale z rozważań akademickich przeszły do praktyki rynkowej.

**Personalizacja szkoleń:** wykorzystanie danych i sztucznej inteligencji do dostosowania programów edukacyjnych do indywidualnych potrzeb pracowników.

**Dywersyfikacja form uczenia:** prowadzenie szkoleń w modelu hybrydowym oraz kursów online synchronicznych i asynchronicznych, które umożliwią klientom elastyczne dostosowanie procesu uczenia do własnych potrzeb.

**Microlearning:** krótkie, skoncentrowane sesje szkoleniowe, które można łatwo wkomponować w codzienne obowiązki. Uczenie się mobilne, „w biegu”.

Stosowanie rozwiązań, takich jak wirtualna i rozszerzona rzeczywistość (VR/AR), AI, gry edukacyjne i symulacje online, aby zwiększyć zaangażowanie uczestników.

**Rozwój umiejętności miękkich,** które stają się „must have”.

## Nowa perspektywa dla branży

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) w ramach perspektywy finansowej FERS zapewni kompleksowe wsparcie firm szkoleniowych. Budżet przeznaczony na ten cel wynosi ok. 120 mln zł. Można zdobyć dofinansowanie na wytworzenie lub pozyskanie nowego know-how (usługi rozwojowe 4.0) i podniesienie kompetencji kadr.

Wszystkie firmy szkoleniowo-doradcze obecne w Bazie Usług Rozwojowych, które świadczą usługi z dofinansowaniem, mogą sięgnąć po pieniądze na rozwój – na unowocześnienie oferty i wzbogacenie jej o nowe technologie. Wszystko po to, aby móc zaproponować usługi konkurencyjne, nowoczesne, najlepiej dopasowane do potrzeb odbiorców i zmieniającego się rynku pracy. W ramach projektu „NOWA PERSPEKTYWA DLA BUR” można otrzymać do 50 217,96 zł brutto dla jednego podmiotu na zakup licencji.

Wiele firm już otrzymało dotacje na licencje – zarówno tradycyjne, takie jak testy psychometryczne i gry szkoleniowe, jak i technologiczne – platformy do zarządzania procesem uczenia się (LMS) i aplikacje wykorzystujące wirtualną rzeczywistość. Rezultatem dofinansowania ma być wprowadzanie na rynek – a mówiąc wprost do Bazy Usług Rozwojowych – nowej dla podmiotu, konkretnej usługi. Ponadto sfinansowane mogą zostać

## PRZYCHODY 2024

Lp.	Nazwa firmy	Wysokość przychodów w 2024 r. (w tys. zł)	liczba pkt
1	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	46 534,00	90
2	Certes	28 986,74	80
3	Konsorcjum doradczo-szkoleniowe (House od Skills oraz e-learning.pl)	19 780,00	70
4	ADN Akademia	15 901,00	70
5	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	14 710,00	70
6	Nowe Motywacje	14 524,00	70
7	GRUPA ODITK	14 258,00	70
8	Integra Consulting Poland	12 600,00	70
9	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	7 103,00	60
10	Future Centre Language Solutions	6 315,00	60
11	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	1 707,13	20
12	BUZZcenter	1 400,00	20
13	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	1 060,00	20
14	ZATORSKI Consulting Wojciech Zatorski	600,00	10

## Punktacja

Przychody za I półrocze 2024 r. (w tys. zł)	1001 do 2000 – 20	5001 do 10000 – 60
1 do 1000 – 10	2001 do 3000 – 30	10001 do 20000 – 70
	3001 do 4000 – 40	20001 do 30000 – 80
	4001 do 5000 – 50	powyżej 30 000 – 90

# i perspektywy

programy i technologie stanowiące element bądź służące do stworzenia nowego produktu: programy przydatne do tworzenia oferty e-learningowej, programy graficzne, programy do tworzenia podcastów, obróbki dźwięku, montażu wideo, a także moduły AI, technologie wirtualnej rzeczywistości, rozszerzonej rzeczywistości, itp. Skorzystanie z uznanej licencji daje licencjobiorcy dostęp do uznanego i sprawdzonego rynkowo know-how. Licencjobiorca w ramach współpracy otrzymuje wsparcie i dostęp do zaplecza merytorycznego licencjodawcy, który m.in. rozwija produkt/usługę, dostosowując ją do wyzwań rynku. W ramach kolejnego konkursu, w ramach którego nabory się za chwilę rozpoczną, „Podniesienie kompetencji kadr Podmiotów BUR”, średnia wartość wsparcia na osobę to 32 600 zł. Taka okazja się nie powtórzy!



**Wszystkie firmy szkoleniowo-doradcze obecne w Bazie Usług Rozwojowych, które świadczą usługi z dofinansowaniem, mogą sięgnąć po pieniądze na rozwój – na unowocześnienie oferty i wzbogacenie jej o nowe technologie.**

#### Perspektywy rozwoju i rekomendacje

Branża szkoleniowa będzie musiała dostosować się do zmieniających

się warunków rynkowych i technologicznych. Przed nami stoją wyzwania, jak transformacja cyfrowa i wdrażanie innowacji, wykorzystanie zaawansowanych technologii edukacyjnych, inwestowanie w automatyzację obsługi klienta, dostosowanie oferty do potrzeb rynku, rozwój kadry trenerskiej i pracowników w zakresie nowych technologii i form świadczenia usług edukacyjnych czy usprawnienie procesów zarządzania jakością i wykorzystanie narzędzi automatyzacji marketingu.

Podsumowując, rynek szkoleniowy w Polsce w 2025 r. stoi przed wyzwaniami, ale oferuje także wiele perspektyw rozwoju. Dzięki dofinansowaniom i wdrożeniu nowych trendów w szkoleniach branża ta może nadal dynamicznie się rozwijać, dostarczając wysokiej jakości usługi edukacyjne zarówno pracownikom, jak i pracodawcom.

## LICZBA WYKŁADOWCÓW

Lp.	Nazwa firmy	Liczba wykładowców w roku 2024 (na dzień 31.12.2024)	Liczba pkt
1	ADN Akademia	1 500	26
2	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	577	26
3	Certes	563	26
4	Future Centre Language Solutions	350	26
5	GRUPA ODITK	271	25
6	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	230	25
7	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	143	23
8	Integra Consulting Poland	115	23
9	HILLWAY Training & Consulting	107	23
10	Nowe Motywacje	73	17
11	Konsorcjum doradczo-szkoleniowe (House od Skills oraz e-learning.pl)	60	13
12	Grupa Szkoleniowa SOLBERG	35	9
13	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	28	7
14	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	18	5
15	BUZZcenter	12	5
16	ZATORSKI Consulting Wojciech Zatorski	4	3

Punktacja: Liczba wykładowców

1 do 10 – 3  
11 do 20 – 5  
21 do 30 – 7

31 do 40 – 9  
41 do 50 – 11  
51 do 60 – 13  
61 do 70 – 15  
71 do 80 – 17

81 do 90 – 19  
91 do 100 – 21  
101 do 200 – 23  
201 do 300 – 25  
Powyżej 300 – 26

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





# Cyfrowa edukacja nie tylko



**GRZEGORZ WĘGLARZ**  
Marketing Director ClickMeeting

**To, co jeszcze kilka lat temu na rodzimym rynku szkoleniowym było postrzegane jako tymczasowe rozwiązanie wymuszone pandemią, dziś stało się nowym standardem. Cyfrowa edukacja nie tylko przetrwała, ale rozkwitła, oferując nowe możliwości zarówno dla szkoleniowców, jak i uczestników. Przyjrzyjmy się najważniejszym trendom, które obecnie kształtują branżę szkoleń w Polsce.**

Według najnowszego raportu „State of Online Events” aż 55 proc. wszystkich wydarzeń, które odbyły się na platformie ClickMeeting w 2024 r., miało charakter edukacyjny. Dane te jednoznacznie potwierdzają, że edukacja zdalna przestała być jedynie alternatywą dla tradycyjnych form nauczania, a stała się dominującym trendem na rynku.

Sektor edukacji – zarówno ten publiczny, jak i prywatny – nadal napędza rynek wydarzeń online. Co więcej, dane pokazują, że to właśnie podczas tych wydarzeń największe jest zaangażowanie uczestników, a nauczyciele korzystają z wielu narzędzi wspomagających przekazywanie wiedzy.

Ten trend nie jest przypadkowy. Początkowa konieczność przeniesienia szkoleń do świata wirtualnego przekształciła się w świadomy wybór zarówno organizatorów, jak i uczestników. Wygoda, oszczęd-



ność czasu i pieniędzy, a przede wszystkim możliwość dotarcia do

znacznie szerszego grona odbiorców sprawiły, że model ten utrwalił się na stałe w krajobrazie edukacyjnym.

## Profesjonalizacja rynku i demokratyzacja wiedzy

Jednym z najbardziej fascynujących trendów jest postępująca demokratyzacja wiedzy. Dzięki łatwemu dostępowi do platform webinarowych praktycznie każdy ekspert w swojej dziedzinie może stać się szkoleniowcem i monetyzować swoją wiedzę. Coraz więcej edukatorów, także niezależnych ekspertów, jest w stanie czerpać wysokie zyski bez większych inwestycji w sprzęt czy oprogramowanie.

To fundamentalna zmiana w porównaniu do stanu sprzed kilku lat, kiedy rynek szkoleń był zdominowany przez profesjonalne firmy szkoleniowe i instytucje edukacyjne. Dziś bariera wejścia jest znacznie niższa, co przyczynia się do ogromnego wzrostu liczby twórców edukacyjnych.

Według danych z raportu „The Creator Economy Report” liczba osób identyfikujących się jako twórcy treści online wzrosła w ciągu ostatnich dwóch lat o ponad 300 proc. Wiele z tych twórców specjalizuje się właśnie w treściach edukacyj-



**Początkowa konieczność przeniesienia szkoleń do świata wirtualnego przekształciła się w świadomy wybór zarówno organizatorów, jak i uczestników.**

nych, budując społeczności skupione wokół konkretnych tematów i dziedzin.

## Płatne szkolenia jako efektywny model biznesowy

Szkoleniowcy coraz śmielej sięgają po model płatnych webinarów, który okazuje się niezwykle efektywnym sposobem monetyzacji wiedzy. Dane z raportu ClickMeeting „Płatne webinary” mówią same za siebie – przeciętny przychód z płatnego webinaru w 2024 r. wyniósł 3283 zł, przy średniej liczbie 31 uczestników.

Co szczególnie imponujące, rekordziści osiągają wyniki, które jeszcze kilka lat temu mogłyby

wydawać się nieosiągalne dla indywidualnych szkoleniowców. Najlepiej sprzedający się webinar przyniósł organizatorowi niebagatelną kwotę 96 588 zł, gromadząc 951 uczestników. Równie imponująco prezentują się wyniki w konkretnych branżach – seria webinarów o statystyce przyniosła ponad 143 tys. zł, a szkolenia dla psychologów i psychoterapeutów wygenerowały łączny przychód przekraczający 686 tys. zł.

Warto podkreślić różnorodność tematyczną płatnych webinarów. Sukces finansowy odnoszą zarówno szkoleniowcy specjalizujący się w edukacji zawodowej (rachunkowość, psychoterapia, metodyka nauczania), jak i eksperci z bardziej niszowych dziedzin (jeździectwo, trening psów czy techniki relaksacyjne).

Coraz więcej organizatorów szkoleń stosuje dwutorową strategię, łącząc bezpłatne treści promocyjne z zaawansowanymi szkoleniami płatnymi. Ten model biznesowy sprawdza się wyjątkowo dobrze – bezpłatne wydarzenia budują społeczność i zaufanie odbiorców, jednocześnie generując bazę potencjalnych klientów na płatne, bardziej zaawansowane szkolenia. Obok tradycyjnej sprzedaży biletów coraz większą popularność zyskują alternatywne modele monetyzacji, w tym system dobrowolnych wpłat (danejów). Trend ten, zapoczątkowany w świecie twórców treści rozrywkowych, szybko przeniknął do sektora edukacyjnego.

Badanie The Influencer Marketing Factory pokazuje, że aż 40 proc. użytkowników przekazuje twórcom regularne dobrowolne wpłaty w przedziale 5-10 dol., co stanowi znaczny wzrost zaledwie 17 proc. w 2021 r. Co więcej, ponad 45 proc. internautów deklaruje gotowość do finansowego wspierania twórców, których treści uznają za wartościowe.

## Szukamy coraz krótszych szkoleń. Także asynchronicznie

Współczesny uczestnik szkoleń ceni swój czas i oczekuje maksymalnej efektywności. W odpowiedzi na te potrzeby obserwujemy wyraźny trend skracania czasu trwania wydarzeń edukacyjnych. Twórcy coraz częściej proponują intensywne sesje skupione na konkretnych zagadnieniach. Zamiast całonocnych szkoleń coraz popularniejsze stają się formaty 60-, 90-minutowe, które łatwiej

## KLIENCI INDYWIDUALNI

Lp.	Nazwa firmy	Liczba klientów indywidualnych w 2024 r. (na dzień 31.12.2024)	Liczba pkt
1	Certes	40 100	41
2	ADN Akademia	29 106	41
3	GRUPA ODITK	25 120	41
4	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	20714	41
5	Integra Consulting Poland	19 420	39
6	HILLWAY Training & Consulting	4 614	35
7	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	3 025	35
8	BUZZcenter	2 500	35
9	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	2 014	35
10	Grupa Szkoleniowa SOLBERG	1 296	35
11	Konsorcjum doradczo-szkoleniowe (House od Skills oraz e-learning.pl)	565	33
12	Nowe Motywacje	351	29
13	Future Centre Language Solutions	200	25
14	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	45	13
15	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	18	7

Punktacja: Liczba klientów indywidualnych

1 do 10 – 5	41 do 50 – 13
11 do 20 – 7	51 do 60 – 15
21 do 30 – 9	61 do 70 – 17
31 do 40 – 11	71 do 80 – 19

81 do 90 – 21
91 do 100 – 23
101 do 200 – 25
201 do 300 – 27
301 do 400 – 29
401 do 500 – 31

501 do 1000 – 33
1001 do 5000 – 35
5001 do 10000 – 37
10001 do 20000 – 39
powyżej 20000 – 41

# przetrwała, ale rozkwitła



Szkoleniowcy coraz śmielej sięgają po model płatnych webinarów, który okazuje się niezwykle efektywnym sposobem monetyzacji wiedzy.

ferencji dla coachów. Organizator najpierw zarobił ponad 96 tys. zł na wydarzeniu na żywo, a następnie dodatkowe 38 tys. na sprzedaży dostępu do nagrania. Łączny przychód z jednego wydarzenia wyniósł więc 134 286 zł.

Webinar automatyczny lub na żądanie to nie tylko sposób na zwiększenie zasięgu. To także odpowiedź na zmieniające się oczekiwania uczestników, którzy cenią sobie elastyczność i możliwość nauki we własnym tempie.

## Rosnące znaczenie interaktywności i zaangażowania

Współczesne szkolenia online to już nie jednostronne wykłady, ale interaktywne doświadczenia edukacyjne. Szkoleniowcy coraz śmielej korzystają z narzędzi wspierających zaangażowanie uczestników, takich jak ankiety, quizy, sesje Q&A czy wirtualne tablice.

Dane pokazują, że odbiorcy doceniają tę interaktywność – uczestnicy wydarzeń online w 2024 r. pozostawali na nich średnio przez

70 proc. czasu ich trwania, co jest imponującym wynikiem. Ale najwięcej czasu spędzamy na wydarzeniach edukacyjnych: w tym przypadku wskaźnik zaangażowania wynosi ponad 90 proc.

## Podsumowanie i perspektywy

Rynek szkoleń online w Polsce przeszedł imponującą transformację i nie przestaje się rozwijać. Kluczowe trendy, takie jak monetyzacja wiedzy poprzez płatne webinary, łączenie treści bezpłatnych i płatnych, skracanie czasu szkoleń czy rosnące znaczenie interaktywności, będą najprawdopodobniej kształtować branżę również w nadchodzących latach. Szczególnie interesująca jest demokratyzacja rynku, która pozwala praktycznie każdemu ekspertowi na dzielenie się wiedzą i jej monetyzację. Jak pokazują dane z naszych raportów, w zasięgu indywidualnych szkoleniowców są przychody, które jeszcze niedawno były zarezerwowane wyłącznie dla dużych firm szkoleniowych.

## KLIENCI INSTYTUCJONALNI

Lp.	Nazwa firmy	Liczba klientów instytucjonalnych w 2024 r. (na dzień 31.12.2024)	Liczba pkt
1	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	11245	39
2	ADN Akademia	10 509	39
3	GRUPA ODITK	4 523	35
4	Certes	4 489	35
5	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	3 810	35
6	Integra Consulting Poland	640	33
7	Konsorcjum doradczo-szkoleniowe (House od Skills oraz e-learning.pl)	588	33
8	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	381	29
9	Grupa Szkoleniowa SOLBERG	271	27
10	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	259	27
11	HILLWAY Training & Consulting	217	27
12	BUZZcenter	150	25
13	Nowe Motywacje	146	25
14	Future Centre Language Solutions	140	25
15	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	28	9
16	ZATORSKI Consulting Wojciech Zatorski	3	5

Punktacja: Liczba klientów instytucjonalnych

1 do 10 – 5	41 do 50 – 13
11 do 20 – 7	51 do 60 – 15
21 do 30 – 9	61 do 70 – 17
31 do 40 – 11	71 do 80 – 19

81 do 90 – 21
91 do 100 – 23
101 do 200 – 25
201 do 300 – 27
301 do 400 – 29
401 do 500 – 31

501 do 1000 – 33
1001 do 5000 – 35
5001 do 10000 – 37
10001 do 20000 – 39
powyżej 20000 – 41

REKLAMA

## LIDER RYNKU SZKOLEŃ

[www.adnakademia.pl](http://www.adnakademia.pl)

**ADN**  
AKADEMIA

### KONFERENCJE - SZKOLENIA - KURSY - STUDIA

PODATKI

RACHUNKOWOŚĆ

CONTROLLING

FINANSE

PRAWO

KADRY I PŁACE

BEZPIECZEŃSTWO  
W SIECI

ZARZĄDZANIE  
PROJEKTAMI

OBŚLUGA  
KLIENTA

IT

EFEKTYWNOŚĆ  
OSOBISTA

MS OFFICE

KSIĘGOWOŚĆ

HR

ESG

FINANSE  
PUBLICZNE

COMPLIANCE

AI

RACHUNKOWOŚĆ  
BUDŻETOWA

ZARZĄDZANIE



ZOSTAŃ NASZYM KLIENTEM, A OTRZYMASZ DOSTĘP DO PLATFORMY EDUKACYJNEJ ADN AKADEMII!



# Szkoleniowcy w firmach są ważni

**Zdolność do adaptacji jest w obecnych dynamicznych czasach kluczowa dla każdej organizacji chcącej osiągnąć sukces na swoim polu. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy stoją przed wyzwaniami, które zmieniają nie tylko sposób pracy, ale i sposób myślenia o niej.**



**JAKUB B. BĄCZEK**  
trener mentalny

Coraz większa konkurencja na rynku, wprowadzanie nowych technologii, zmiany pokoleniowe sprawiają, że środowisko pracy jest inne. W takich warunkach najbardziej pożądane umiejętności na rynku pracy wykraczają daleko poza tradycyjne kompetencje techniczne. To właśnie umiejętności mentalne, społeczne i emocjonalne stają się fundamentem sukcesu zawodowego. Dlatego tak ważne jest, aby nauczyć się z nich korzystać, także zawodowo.

## Umiejętności miękkie – fundamenty kariery zawodowej

Menedżerowie podczas szkoleń uczeni są, w jaki sposób powinni docierać do zespołów,

aby zarówno pracodawca, jak i oczywiście pracownicy byli usatysfakcjonowani, bo przecież o to w pracy chodzi. Obecni kierownicy czy menedżerowie mają coraz większą trudność w zarządzaniu coraz młodszym zespołem, który wymaga innego traktowania i pokierowania niż to, co znaliśmy do tej pory. Dlatego tak ważne jest, aby firmy zdawały sobie sprawę z tego, że muszą się rozwijać, szkolić i korzystać z nowych metod. Umiejętności miękkie są szalenie istotne.

## Elastyczność i zdolność do adaptacji

Żyjemy w świecie, w którym zmiany są codziennością. Kryzysy gospodarcze, pandemie, szybki rozwój technologii, zmieniające się potrzeby rynku – to tylko niektóre z czynników, które mogą wpłynąć na stabilność zawodową. Dlatego umiejętność adaptacji do nowych warunków – zarówno na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym – stała się jednym z najważniejszych atutów pracowników. Osoby elastyczne i zdolne do

szybkiego przystosowywania się do nowych wyzwań lepiej radzą sobie w niepewności i potrafią z sukcesem poruszać się w zmieniających się realiach. Firma powinna być elastyczna także wtedy, gdy wprowadzony przez nią produkt nie przyjmie się na danym rynku. Tak było w Polsce w przypadku gotowych boksów z produktami i przepisami. Biznes ten obecnie od kilku lat jest bardzo popularny w USA, a u nas niestety się nie przyjął. Firma i jej zespół muszą być gotowi nie tylko na sukces, ale też na porażkę, i umieć elastycznie podejść do tematu, aby przekształcić swoje myślenie i działanie. Elastyczność będzie tu kluczowa w być albo nie być firmy.



**Rola szkoleniowców w firmach jest nieoceniona, gdyż pomagają oni pracownikom rozwijać te kompetencje, które są obecnie najbardziej pożądane na rynku.**

## Inteligencja emocjonalna

Emocje to coś, od czego obecnie nie uciekniemy. Dobry menedżer musi się wykazać nie tylko ukierunkowaniem na coraz lepsze wyniki firmy. Powinien się odznaczać także wysoką inteligencją emocjonalną. To pomoże mu zarządzać zespołem. Współczesne miejsca pracy wymagają od nas umiejętności rozumienia i zarządzania emocjami – zarówno własnymi, jak i innych osób. Inteligencja emocjonalna pozwala nam na zarządzanie stresem, rozwiązywanie konfliktów oraz budowanie zdrowych relacji interpersonalnych w zespole. To także lepsza komunikacja w teamie, a co za tym idzie lepsza współpraca i wyniki.

## Kreatywność i innowacyjność

W obliczu gwałtownych zmian technologicznych oraz rosnącej konkurencji firmy muszą stawiać na innowacyjność i zdolność do tworzenia nowych rozwiązań. Kreatywność staje się nie tylko atutem, ale także koniecznością. Umiejętność spojrzenia na problem z różnych perspektyw, generowania nowych pomysłów i wdrażania ich w życie, jest w dzisiejszym świecie jednym z najcenniejszych zasobów, jakie może mieć pracownik. Szybkość zmian, jakie zachodzą na rynku, jest olbrzymia, dlatego te dwie cechy są i będą najbardziej pożadanymi na rynku pracy.



## Zdolności analityczne i umiejętność rozwiązywania problemów

W dobie informacyjnego szumu umiejętność selekcjonowania, analizowania i wyciągania wniosków z danych staje się niezbędna. Pracownicy, którzy potrafią efektywnie analizować sytuację i proponować optymalne rozwiązania, są niezastąpionym elementem w każdej organizacji. Umiejętności analityczne są szczególnie cenione w obszarach, takich jak marketing, zarządzanie projektami czy IT.

## Rola szkoleniowców w firmach

Rosnące zapotrzebowanie na wyżej wymienione umiejętności sprawiło, że szkoleniowcy i trenerzy mentalni odgrywają kluczową rolę w rozwoju pracowników. Współczesne organizacje zdają sobie sprawę, że sukces firmy zależy nie tylko od technologii i strategii, ale także od ludzi, którzy je realizują. Dlatego inwestowanie w rozwój pracowników stało się priorytetem. Trenerzy mentalni pełnią funkcję liderów w zakresie rozwoju osobistego i zawodowego. Ich zadaniem jest nie tylko przekazywanie wiedzy, ale przede wszystkim wspieranie uczestników w rozwoju ich umiejętności mentalnych i emocjonalnych. Taki trener pomaga

## FORMA SZKOLEŃ

Nazwa firmy	Forma szkoleń:							liczba punktów
	zamknięte	otwarte	wykłady	webinary	e-learning	projekty w oparciu o success fee	inne (jakie?)	
Integra Consulting Poland	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	7
Konsorcjum doradczo-szkoleniowe (House od Skills oraz e-learning.pl)	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	7
Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	7
GRUPA ODITK	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	6
Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	6
BUZZcenter	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	6
Certes	tak	tak	tak	tak	tak	tak	nie	6
ADN Akademia	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	6
HILLWAY Training & Consulting	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	6
Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	tak	tak	tak	tak	tak	tak	nie	6
Grupa Szkoleniowa SOLBERG	tak	tak	tak	tak	tak	nie	nie	5
Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	tak	tak	nie	tak	tak	nie	tak	5
Nowe Motywacje	tak	tak	tak	tak	tak	nie	nie	5
Future Centre Language Solutions	tak	tak	nie	nie	tak	tak	nie	4
Vademecum – Konferencje i Szkolenia	tak	tak	tak	tak	nie	nie	nie	4
ZATORSKI Consulting	tak	nie	tak	tak	nie	nie	nie	3



uczestnikom zrozumieć ich mocne strony, wskazuje obszary do rozwoju i motywuje do wprowadzania pozytywnych zmian w życiu zawodowym. Szkolenia prowadzone przez profesjonalistów opierają się na praktycznych metodach, które można od razu zastosować w codziennej pracy. Programy szkoleniowe są dosto-

„  
Żyjemy w świecie,  
w którym zmiany są  
codziennością.

sowane do różnych poziomów zaawansowania oraz specyfiki danej organizacji. Podczas szkoleń stosuje się techniki, które pomagają uczestnikom w przezwyciężeniu wewnętrznych blokad i ograniczeń, a także budują pewność siebie. Istotnym elementem szkoleń są również ćwiczenia praktyczne, które pozwalają na zastosowanie

„  
Elastyczność,  
inteligencja  
emocjonalna,  
kreatywność,  
komunikacja  
czy zdolność do  
rozwiązywania  
problemów, są  
obecnie niezbędne do  
osiągnięcia sukcesu  
organizacji. Dlatego  
świadome firmy tak  
chętnie korzystają ze  
szkoleń oraz pomocy  
szkoleniowców.

nabytej wiedzy w realnych sytuacjach zawodowych.

#### Praca z zespołami

W kontekście dużych i mniejszych firm szkolenia grupowe mają ogromne znaczenie. Praca z największymi pokazuje, że gdy firma dba o rozwój pracowników i ich szkolenia, ma później pozytywne efekty. Zarówno szkolenia z budowania efektywnych zespołów, pracy grupowej, jak i indywidualny rozwój pracownika, pozwala na poprawę komunikacji, także międzydziałowej. Podczas takich warsztatów pracownicy uczą się, jak wykorzystywać swoje talenty i mocne strony w kontekście ze-

społu, co prowadzi do lepszego zarządzania projektami i wzrostu efektywności organizacji.

#### Pomoc w zarządzaniu stresem i równowagą życiową

Medytacja, techniki oddechowe, wizualizacje czy metoda zmiany przekonań – to tylko niektóre z technik, które stosowane są w pracy z osobami chcącymi poprawić swoją efektywność i odporność na stres. Wspieranie uczestników w budowaniu ich wewnętrznej siły i motywacji, dzięki czemu stają się bardziej skuteczni w realizacji swoich celów zawodowych, jest celem takich szkoleń. Współczesna praca wiąże się z dużym stresem, który może prowadzić do wypalenia zawodowego, przed czym często ostrzegam. Jako trener mentalny kładę duży nacisk na umiejętność zarządzania stresem i dbania o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Tego także trzeba się nauczyć, aby czerpać satysfakcję z pracy, a nie przenosić jej do domu w sferę prywatną.

Rola szkoleniowców w firmach jest nieoceniona, gdyż pomagają oni pracownikom rozwijać te kompetencje, które są obecnie najbardziej pożądane na rynku. Elastyczność, inteligencja emocjonalna, kreatywność, komunikacja czy zdolność do rozwiązywania problemów, są obecnie niezbędne do osiągnięcia sukcesu organizacji. Dlatego świadome firmy tak chętnie korzystają ze szkoleń oraz pomocy szkoleniowców.

## Zarządzanie w epoce zmian

**W dobie niepewności i sprzecznych oczekiwań siła organizacji leży w rękach menedżerów. Ich rola i umiejętności są dziś ważniejsze niż kiedykolwiek wcześniej.**



**MICHAŁ ZABOREK**  
prezes House of Skills

Ostatnie lata to niekończące się zmiany wzmacniane nieprzewidywalnością jutra. Zdrowie psychiczne pracowników i liderów jest nadwątlone jak nigdy,

a wymagania i cele nie biorą wolnego. Musimy cały czas „dowozić”, niezależnie od wyzwań – niedoboru pracowników, talentów, spadających marż czy konkurencyjnych rozwiązań.

Dużo mówi się o konieczności transformacji energetycznej i automatyzacji wspieranej przez AI – to dwa naturalne obszary rezerw dla wzrostu naszej gospodarki. Jest jednak jeszcze

jedno źródło, potencjalnie najłatwiej osiągalne i kluczowe – funkcjonalna kultura organizacyjna i efektywne zarządzanie. Chodzi o menedżerów i liderów o wysokich kompetencjach zdolnych skutecznie odpowiadać na wyzwania.

#### Jak rozwijać biznes

W House of Skills i e-learning.pl wdrażamy z klientami programy rozwojowe zmieniające biznes, uwzględniając kontekst działania organizacji. Dobieramy adekwatne dźwignie, które wzmacniają zmiany i rozwijane kompetencje, by wpływać na standardy zarządzania, skuteczność zespołów i wdrażanie

strategii. Rozwój pracowników – szczególnie menedżerów – to dziś warunek nadążania za rzeczywistością i element atrakcyjności firmy na rynku pracy.

Stosując własny know-how i najlepsze światowe rozwiązania naszych partnerów licencyjnych, oferujemy pewność zmiany w oparciu o wysokiej jakości szkolenia, ścieżki i platformy rozwojowe oraz moduły e-learningowe. Ciekawe czasy, w których żyjemy, dostarczają nam nieustannej inspiracji do oferowania usług najwyższej jakości.

materiał partnera



# Immersja językowa kluczem do sukcesu

**Współczesny rynek pracy wymaga nie tylko specjalistycznej wiedzy, ale także umiejętności komunikacji w językach obcych.**



**MAGDA CELEJEWSKA**

Country Manager z EF Education First Polska, anglistka, coach, praktyk biznesu, 20 lat związana z branżą edukacyjną

Firmy coraz częściej działają na arenie międzynarodowej, a znajomość języka angielskiego, niemieckiego, hiszpańskiego czy francuskiego dla naszej szerokości geograficznej staje się standardem. Jednym z najskuteczniejszych sposobów nauki języka jest immersja językowa, czyli całkowite zanurzenie w obcym języku.

Immersja językowa polega na otoczeniu się językiem w sposób naturalny i intensywny. Tradycyjne metody nauki często ograniczają się do nauki gramatyki i słownictwa, podczas gdy immersja zmusza do używania języka w rzeczywistych sytuacjach.

**Autentyczne środowisko językowe**  
Metoda EF (Education First) to podejście stosowane już od 60 lat przez EF Education First, która specjalizuje się w nauczaniu języków obcych poprzez immersję językową. Celem tej metody jest

maksymalne zanurzenie ucznia w języku docelowym, co przyspiesza proces nauki i sprawia, że staje się on bardziej naturalny. Uczniowie EF uczą się w autentycznym środowisku językowym poprzez podróże do krajów, w których używa się danego języka, komunikują się wyłącznie w języku docelowym, korzystają z nowoczesnych technologii, takich jak aplikacje, e-learning, interaktywne lekcje z native speakerami, ale przede wszystkim ćwiczą język w praktycznych sytuacjach, takich jak zakupy, spotkania towarzyskie, rozmowy biznesowe.

Immersja językowa w naturalnym środowisku języka, którego się uczymy, ekspozycja na język mówiony przez natywnych jego użytkowników plus zanurzenie się i zrozumienie kultury tego kraju to najszybszy i najbardziej efektywny sposób na uzyskanie i poprawę płynności w komunikacji. Wielu naszych uczniów docenia eliminację bariery językowej po powrocie z kursów EF Education First.

W dzisiejszych czasach w firmach międzynarodowych pracownik często musi prowadzić negocjacje w języku obcym, potrzebuje kompetencji językowych i pewności siebie w formułowaniu myśli i rozumieniu niuansów kulturowych, co jest kluczowe w biznesie



międzynarodowym. Pracodawcy doceniają osoby, które mogą swobodnie komunikować się z zagranicznymi klientami i partnerami. Pracownik z dobrą znajomością języka często otrzymuje lepsze oferty pracy, a także możliwość awansu na stanowiska wymagające międzynarodowych kontaktów. Osoby rozważające karierę poza Polską potrzebują nie tylko znajomości języka, ale także umiejętności swobodnej komunikacji w środowisku zawodowym. Immersja ułatwia przejście od teorii do praktyki, co zwiększa szanse na znalezienie pracy za granicą.

Z uwagi na rozwój nowych technologii oraz tak popularnej ostatnio AI konieczne jest wdrażanie nowych, eksperymentalnych metod przyswajania języka obcego. Platformy e-learningowe czy aplikacje mobilne umożliwiają naukę

w dowolnym miejscu i czasie, ale brak bezpośredniego kontaktu z nauczycielem i nauki w środowisku naturalnym wśród natywnych użytkowników tego języka może ograniczać rozwój umiejętności komunikacyjnych. Dość popularną metodą nauki języka jest gamifikacja, która z jednej strony

wprowadza elementy rywalizacji, punktacji i nagród, co może zwiększać zaangażowanie uczniów, z drugiej zaś strony może prowadzić do skupienia na zdobywaniu punktów, a nie zrozumienia języka.

## Inwestować w naukę

Inwestowanie w naukę może zdecydowanie przyczynić się do rozwoju zawodowego i kariery. Płynna znajomość języków obcych znacząco zwiększa konkurencyjność na rynku pracy i otwiera drzwi do awansu na stanowiska kierownicze i wyższych zarobków. Na przykład specjalista IT z biegłym angielskim może pracować dla globalnych klientów i negocjować wyższe stawki niż jego koleżdy pracujący dla klienta polskiego. Biegła znajomość języków obcych umożliwia również aplikowanie do zagranicznych firm i organizacji. Pracownik, który włada językiem angielskim i hiszpańskim, może być oddelegowany do pracy w Hiszpanii i Ameryce Łacińskiej.

Znajomość języków obcych pomaga również w budowaniu trwałych relacji biznesowych i zdolności networkingowych na konferencjach i targach.

Kursy językowe to inwestycja w rozwój kariery. Ułatwiają one zdobycie lepszej pracy, awans i większe zarobki. W globalnym świecie znajomość języków jest często kluczowa dla sukcesu zawodowego. W Polsce obserwujemy wzrost kompetencji językowych u osób w wieku 40+, które czują potrzebę stałego doskonalenia języka obcego, i spadek u uczniów w wieku 18-20 lat, dla których bierna ekspozycja na język oznacza najczęściej przyswajanie go za pomocą mediów społecznościowych i platform filmowych (Raport English Proficiency Index, 2024).



**Z uwagi na rozwój nowych technologii oraz tak popularnej ostatnio AI konieczne jest wdrażanie nowych, eksperymentalnych metod przyswajania języka obcego.**

## ZAKRES SZKOLEŃ

Lp.	Nazwa firmy	finanse	marketing	prawo	biznes	języki obce	interpersonalne, coaching	wdrożenia w środowisku pracy	obsługa informatyczna	inne (jakie?)	liczba punktów
1.	GRUPA ODITK	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	9
2.	Future Centre Language Solutions	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	9
3.	Certes	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	9
4.	Integra Consulting Poland	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	9
5.	ADN Akademia	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	9
6.	HILLWAY Training & Consulting	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	9
7.	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	9
8.	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak	8
9.	Nowe Motywacje	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	8
10.	Grupa Szkoleniowa SOLBERG	tak	tak	tak	tak	nie	tak	nie	tak	tak	7
11.	BUZZcenter	tak	tak	tak	tak	nie	nie	tak	tak	tak	7
12.	Konsorcjum doradczo-szkoleniowe (House od Skills oraz e-learning.pl)	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	nie	7
13.	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	tak	tak	nie	tak	nie	tak	tak	tak	tak	7
14.	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	nie	tak	7
15.	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	nie	nie	6
16.	ZATORSKI Consulting Wojciech Zatorski	nie	nie	nie	tak	nie	tak	tak	nie	nie	3