

EduKurier – marzec

Newsletter wniosek-kfs.pl

03/2026



Spis treści

1. ESG/CSRD w praktyce 2026
2. Prawo pracy i kadry 2026
3. Cyber-governance (NIS2/KSC)
4. AI
5. Efektywność operacyjna i jakość



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

Dzień dobry,

marzec 2026 pokazuje, że rynek szkoleń wchodzi w fazę, w której o popycie coraz częściej decydują **twarde wymogi i twarde wyniki**. Z jednej strony rośnie ciężar regulacji i zgodności: ESG/CSRD przechodzi z „tematu strategicznego” do codziennej pracy na danych i przygotowania do atestacji, prawo pracy i kadry są coraz mocniej napędzane przez egzekucję oraz ryzyko błędu, a cyberbezpieczeństwo (NIS2/KSC) coraz wyraźniej przesuwają się z IT do zarządów i właścicieli procesów. Z drugiej strony firmy oczekują od rozwoju kompetencji mierzalnego efektu biznesowego: AI przestaje być „narzędziem do testów”, a staje się elementem przebudowy sposobu pracy, a Lean/Six Sigma wracają jako sprawdzona ścieżka podnoszenia produktywności i jakości.

W tym wydaniu „Edukuriera” zbieram pięć wątków, które mogą być dla zarządów, HR/L&D oraz dostawców usług rozwojowych praktycznym punktem odniesienia na 2026 rok. Zaczynamy od ESG/CSRD w praktyce – rosnącego popytu na kompetencje raportowania, jakości danych i przygotowania do atestacji. Następnie pokazuję, jak zmiany w obszarze prawa pracy napędzają szkolenia nie tylko dla kadr, ale też dla menedżerów, którzy podejmują decyzje operacyjne „na linii”. Trzeci wątek to cyber-governance: NIS2/KSC jako katalizator szkoleń dla zarządów, compliance, zakupów i właścicieli procesów. Czwarty punkt domyka perspektywę technologiczną – AI, gdzie rynek wyraźnie dzieli się na „podstawy” i droższe, wdrożeniowe programy premium. Na koniec wracamy do twardej efektywności: Lean/Six Sigma jako kierunek rozwojowy, który pozwala wprost łączyć szkolenia z projektami i KPI.

To wydanie jest więc wyborem kluczowych sygnałów, które realnie wpływają na decyzje budżetowe i ofertowe – nie kroniką wszystkich wydarzeń. Jeśli jeden wniosek powtarza się we wszystkich pięciu tematach, to ten: w 2026 roku wygrywają te organizacje, które potrafią powiązać rozwój kompetencji z **ryzykiem regulacyjnym** i **mierzalnym efektem operacyjnym**, a nie tylko z liczbą „zrealizowanych godzin”.



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

1. ESG/CSRD w praktyce 2026: jak rośnie popyt na kompetencje raportowania i atestacji

Co się wydarzyło

Marzec 2026 to kolejny miesiąc, w którym temat ESG przeszedł z poziomu „trendów” do poziomu **operacyjnych obowiązków i przygotowań do weryfikacji**. 10.03.2026 Ministerstwo Finansów podsumowało webinar z 9 marca poświęcony aktualnym i planowanym zmianom w legislacji zrównoważonego rozwoju (m.in. **CSRD, ESRS, CSDDD**) oraz ich praktycznym implikacjom dla administracji i biznesu. To ważny sygnał: państwo porządkuje przekaz regulacyjny, a rynek szuka „jak to zrobić” – nie „czy warto”.

Równolegle rośnie ciężar drugiego etapu układanki: **atestacji (assurance) sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju**. W Polsce funkcjonuje już krajowy standard atestacji **KSUA 3002PL**, wskazywany jako podstawa „obecnej” atestacji; w praktyce oznacza to, że firmy muszą przygotować nie tylko sam raport, ale też **dowody, procesy i ścieżki decyzyjne**, które audytor będzie weryfikował.

Na poziomie UE kierunek jest jednoznaczny: spółki objęte CSRD raportują zgodnie z **ESRS**, a standardy są osadzone w logice „raportowania porównywalnego i sprawdzalnego” (czyli rośnie rola kompetencji danych, kontroli wewnętrznych i governance).

Dlaczego to jest ważne

Dla **pracodawców i HR/L&D** to jest klasyczny moment „przesunięcia budżetów”: ESG przestaje być domeną jednej osoby lub zespołu, a staje się projektem przekrojowym (finanse, controlling, zakupy, operacje, HSE, HR, compliance). W praktyce rośnie popyt na kompetencje w trzech obszarach:

1. **raportowanie (CSRD/ESRS)** – co, jak i w jakiej strukturze zbierać,
2. **dane i procesy** – granice raportowania, mierniki, jakość danych, ślad decyzyjny,
3. **atestacja** – jak przygotować organizację do weryfikacji i ograniczyć ryzyko „zaskoczeń” na końcu.

Dla **instytucji szkoleniowych i doradców** to ważne, bo rynek wyraźnie odróżnia dziś dwa typy usług:

- szkolenia „wiedza o ESG”, które szybko się komodytyzują,
- oraz szkolenia/ warsztaty **wdrożeniowe**: ESRS w praktyce, double materiality, mapowanie danych, przygotowanie do atestacji, governance i dokumentacja. To są produkty premium, bo dotyczą ryzyka regulacyjnego i finansowego.



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

Co z tego wynika praktycznie

Warto teraz przestawić ESG z „projektu raportowego” na „projekt zarządczy”: wyznaczyć właścicieli danych, procesów i decyzji (kto odpowiada za co), bo to potem skraca przygotowanie do atestacji.

Dobrym ruchem jest zbudowanie krótkiej ścieżki kompetencyjnej w 3 krokach:
(1) CSRD/ESRS dla kadry zarządzającej (decyzje, ryzyka, zakres),
(2) warsztat dla zespołów danych/procesów (mierniki, kontrola jakości, dokumentowanie),
(3) moduł „przygotowanie do atestacji” (jak wygląda weryfikacja, jakie dowody są kluczowe).

Z perspektywy firm szkoleniowych opłaca się pozycjonować ofertę nie jako „ESG szkolenie”, tylko jako „ESG + dowodowalność”: raportowanie z gotowymi szablonami, checklistami danych, rolami i pakietem przygotowania do atestacji.

[\[1\]](#)[\[2\]](#)[\[3\]](#)[\[4\]](#)



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

2. Prawo pracy i kadry 2026: jakie zmiany napędzają szkolenia dla HR i menedżerów

Co się wydarzyło

W marcu 2026 pojawił się bardzo czytelny sygnał, że obszar prawa pracy wchodzi w etap **ostrzejszej egzekucji i porządkowania praktyk zatrudnienia**, a nie tylko „interpretowania przepisów”. 12.03.2026 MRPiPS poinformowało, że **reforma Państwowej Inspekcji Pracy (PIP)** została uchwalona przez parlament i trafiła do podpisu Prezydenta. Komunikat wprost mówi o wzmocnieniu instytucji i skuteczniejszym reagowaniu na nadużycia.

Tego samego dnia PIP opublikowała własną informację o uchwaleniu zmian oraz – co równie ważne z perspektywy rynku szkoleń – Inspekcja ma już na 2026 r. **Program działania**, który pokazuje kierunki kontroli i priorytety. To zwykle działa jak „mapa popytu” dla szkoleń: firmy chcą szybko domknąć tematy, które mogą zostać zakwestionowane w kontroli (czas pracy, wypłaty, dokumentacja, legalność zatrudnienia, BHP).

W tle wciąż działa czynnik „kadrowo-płacowy”, który generuje stały popyt szkoleniowy: od 1.01.2026 **minimalne wynagrodzenie wynosi 4806 zł**, a minimalna stawka godzinowa jest określona w rozporządzeniu RM z 11.09.2025 r. To wpływa na naliczanie wielu składników i w praktyce wymusza aktualizację polityk płacowych, tabel, dodatków i rozliczeń.

Dlaczego to jest ważne

Dla **HR i menedżerów liniowych** to klasyczny moment, w którym „prawo pracy” przestaje być tylko kompetencją działu kadr. Jeżeli rośnie znaczenie kontroli i egzekucji, to ryzyko kosztu błędu przesuwa się na poziom praktyki: jak układamy grafiki i nadgodziny, jak dokumentujemy decyzje, jak budujemy umowy i zakresy obowiązków, jak rozstajemy się z pracownikami, jak rozliczamy wynagrodzenia i świadczenia.

Dla **firm szkoleniowych** to rynek o wysokiej przewidywalności: w takich momentach kupuje się nie „kurs prawa pracy”, tylko szkolenia **wdrożeniowe** — z checklistami, wzorami dokumentów, scenariuszami rozmów i audytem ryzyk. Szczególnie rośnie popyt na szkolenia dla menedżerów (bo to oni „generują” większość ryzyk operacyjnych) oraz na wspólne warsztaty HR + operacje (żeby spiąć praktykę z dokumentacją).

Co z tego wynika praktycznie

Warto teraz zrobić szybki przegląd ryzyk „kontrolnych”: ewidencja czasu pracy, nadgodziny/dyżury, terminowość i składniki wypłat, umowy i aneksy, regulaminy, dokumentacja BHP/organizacyjna. Potem dobrać szkolenia celowane zamiast „aktualizacji ogólnej”.

Dobrym ruchem jest rozdzielenie programu na 2 ścieżki:

1. **HR/kadry/płace** (przepisy + dokumenty + naliczenia),
2. **menedżerowie** (praktyka zarządzania: polecenia, czas pracy, dokumentowanie, rozmowy trudne, decyzje kadrowe).

Z perspektywy dostawców szkoleń optała się produktować ofertę jako „prawo pracy + wdrożenie”: warsztat + checklist + pakiet wzorów + mini-audyt (to jest dziś częściej kupowane jako redukcja ryzyka niż jako rozwój wiedzy).

[5] [6] [7] [8] [9]



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

3. Cyber-governance (NIS2/KSC): szkolenia dla zarządów i właścicieli procesów, nie tylko dla IT

Co się wydarzyło

W marcu 2026 temat NIS2/KSC przeszedł z trybu „nadchodzi” do trybu „okres dostosowania”. NASK (Cyberpolicy) poinformował 6.03.2026, że **2 marca 2026 r. w Dzienniku Ustaw opublikowano ustawę z 23 stycznia 2026 r. zmieniającą ustawę o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa (KSC)** – a przepisy mają wejść w życie **3 kwietnia 2026 r.**. To oznacza, że dla wielu organizacji zaczyna się realny etap przygotowań do nowych obowiązków i formalnego „wejścia” w reżim KSC/NIS2.

Równolegle instytucje państwowe wskazują wprost datę wejścia w życie i podstawę prawną: UKE odnotowuje, że **3.04.2026 weszła w życie ustawa z 23.01.2026** zmieniająca KSC.

W tle jest unijna logika NIS2: nacisk na **zarządzanie ryzykiem, raportowanie incydentów, ciągłość działania i łańcuch dostaw**. To są obszary, które dotyczą nie tylko IT, ale także zarządu, compliance, zakupów i właścicieli procesów.

Dlaczego to jest ważne

Dla **pracodawców i HR/L&D** to jest moment, w którym cyberbezpieczeństwo przestaje być „tematem technicznym”, a staje się elementem **governance**: odpowiedzialności, procesu decyzyjnego, dokumentowania działań i gotowości do wykazania zgodności. Jeśli organizacja ma spełnić wymagania wynikające z NIS2/KSC, to musi mieć kompetencje nie tylko po stronie zespołów bezpieczeństwa, ale też u osób, które podejmują decyzje i zarządzają dostawcami.

Dla **instytucji szkoleniowych** to bardzo czytelna zmiana popytu: rośnie znaczenie szkoleń z cyber-governance (dla zarządów, właścicieli procesów, compliance, zakupów), a nie tylko „cyberhigieny pracownika”. ENISA wprost proponuje podejście kompetencyjne: mapowanie obowiązków NIS2 do ról (ECSF) i planowanie kompetencji jako elementu wdrożenia.

Biznesowo: im szybciej organizacja przejdzie na podejście „proces + dowody” (polityki, rejestry ryzyk, procedury incydentowe, ćwiczenia), tym mniej kosztowna będzie adaptacja – bo koszty w cyber zwykle rosną nie od narzędzi, tylko od chaosu decyzyjnego i braku spójnych standardów.



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

Co z tego wynika praktycznie

Warto teraz zbudować trzy ścieżki szkoleniowe (różne cele i język):

1. **zarząd i dyrektorzy** – odpowiedzialność, decyzje, ryzyka, KPI i „co musi działać w praktyce”,
2. **właściciele procesów + compliance** – procedury, dokumentowanie, ciągłość działania, role,
3. **zakupy/vendor management + IT/security** – wymagania wobec dostawców, ocena ryzyka, reagowanie na incydenty.

Dobrym ruchem jest połączenie szkolenia z warsztatem „artefaktów zgodności”: po szkoleniu powstaje minimum zestawu dowodów (np. rejestr ryzyk, plan reagowania, zasady dla dostawców, schemat raportowania incydentów, harmonogram ćwiczeń).

Z perspektywy firm szkoleniowych optaca się produktowo rozdzielić ofertę: „cyberhigiena” (krótkie moduły dla wszystkich) vs. „cyber-governance” (warsztat + tabletop + checklisty). To są dwa różne zakupy i różne oczekiwania klienta.

[10] [11] [12] [13]



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

4. AI: rynek się dzieli na „podstawy” i „wdrożenia” – jak pozycjonować szkolenia premium

Co się wydarzyło

W marcu 2026 wyraźnie widać zmianę języka, jakim mówi się o AI w biznesie: coraz rzadziej „jak zacząć”, coraz częściej „**co dalej po chatbotach**”. 17.03.2026 MRiT zaprosiło przedsiębiorców na bezpłatny webinar „**Od asystenta do agenta – kolejny krok we wdrożeniu AI w firmie**” (25 marca, godz. 12:00). Już sam tytuł jest symptomatyczny: punkt ciężkości przesuwa się z generowania treści do **automatyzacji zadań i budowania rozwiązań działających w procesach**.

Ten sam kierunek pojawia się w komunikacji wokół kompetencji cyfrowych: 6.03.2026 opublikowano zapowiedź webinaru „**Jak zbudować własnego agenta AI**” (projektowanie agenta od wyboru procesu po wdrożenie), a także webinar „**Przeprowadź organizację przez transformację AI**” – oba wskazują na podejście „od gotowości organizacji do konkretnych wdrożeń”, a nie tylko naukę narzędzi.

W efekcie rynek edukacyjny dzieli się na dwa segmenty:

- „**podstawy**” (GenAI dla pracowników, promptowanie, narzędzia, higiena),
- „**wdrożenia**” (role, procesy, dane, bezpieczeństwo, governance, automatyzacja/„agenci”, mierzenie efektu).

Dlaczego to jest ważne

Dla **pracodawców i HR/L&D** to jest praktyczna informacja o tym, jak dziś budować portfel rozwoju: samo „przeszkolenie z AI” nie wystarcza, bo kompetencja podstawowa szybko staje się standardem rynkowym. Wartość biznesowa pojawia się dopiero wtedy, gdy uczenie jest spięte z:

- konkretnymi procesami (sprzedaż, obsługa klienta, raportowanie, back-office),
- standardem pracy (co wolno, jak weryfikować, na jakich danych),
- oraz mierzeniem efektu (czas, jakość, redukcja błędów, ryzyko).

Dla **instytucji szkoleniowych** to sygnał o konieczności repozycjonowania. „Podstawy” będą coraz częściej traktowane jako commodity (tanie, masowe, czasem bezpłatne). Segment **premium** zaczyna się tam, gdzie szkolenie:

- jest **role-based** (dla konkretnych stanowisk i KPI),
- ma komponent wdrożeniowy (warsztat + projekt + standardy),
- dotyczy „trudnych” tematów: dane, bezpieczeństwo, zgodność, integracja narzędzi, zarządzanie zmianą.

Co z tego wynika praktycznie

Warto teraz zdefiniować 2 poziomy oferty/zakupu:
Poziom 1 (podstawy) – minimum AI literacy + higiena danych + praktyczne użycie narzędzi;
Poziom 2 (wdrożenia/premium) – warsztaty procesowe + prototypy + standardy jakości + governance.

Dobrym ruchem jest projektowanie „premium” jako programu 4–8 tygodni: krótkie moduły + praca na realnych procesach + demo efektów (przed/po). To jest format, który daje się obronić biznesowo.

Z perspektywy firm szkoleniowych optaca się mieć jasno opisany produkt „od asystenta do agenta” (automatyzacja zadań) oraz „transformacja AI w organizacji” (gotowość, role, zasady,



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

KPI) – bo dokładnie takim językiem zaczynają mówić instytucje i programy publiczne, a za tym pójdą oczekiwania klientów.

[14] [15] [16]



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

5. Efektywność operacyjna i jakość: Lean / Six Sigma wracają jako „twardy” kierunek szkoleniowy na 2026

Co się wydarzyło

W marcu 2026 w kalendarzu rynku rozwojowego mocno wybrzmiewa powrót do tematów **twardej efektywności i jakości**. Dobrym „barometrem” jest m.in. marcowe wydarzenie branżowe „Tryknij się z Lean – LEAN 6 sigma” (Poznań, 18–19.03.2026), które gromadzi praktyków optymalizacji procesów z produkcji i usług. To jest sygnał, że Lean/Six Sigma nie jest już tylko „narzędziownią dla inżynierów”, ale wraca jako kompetencja **strategiczna**: dla liderów operacji, jakości, logistyki i usług wspólnych.

Równolegle widać też rosnący „pragmatyzm” zakupów szkoleniowych: firmy częściej pytają nie o szkolenie „dla świadomości”, tylko o programy, które dają **mierzalny efekt** (czas, koszty, reklamacje, OEE, terminowość, błędy w procesach). Lean i Six Sigma naturalnie pasują do tej logiki, bo są osadzone w pracy na danych, mapowaniu procesów i standaryzacji.

Dlaczego to jest ważne

Dla **pracodawców i HR/L&D** to ważny zwrot: w wielu organizacjach rok 2026 będzie okresem równoczesnej presji na:

- koszty i produktywność (operacje),
- stabilność jakości i terminowości (klient),
- odporność procesów (ryzyka, dostawcy, zasoby ludzkie).

Lean/Six Sigma są atrakcyjne, bo pozwalają przełożyć rozwój kompetencji na **konkretne KPI** — i to szybko. W praktyce to często najprostszy sposób, żeby „obronić” budżet szkoleniowy w rozmowie z zarządem: szkolenie = projekt = efekt.

Dla **instytucji szkoleniowych** to sygnał rynkowy o rosnącym popycie na produkty premium „wdrożeniowe”:

- Green Belt/Black Belt z realnymi projektami,
- warsztaty dla liderów (problem solving, A3, DMAIC),
- szkolenia dla jakości i operacji (SPC, MSA, FMEA, 8D),
- a coraz częściej także wersje usługowe (Lean Office, procesy administracyjne, SSC/BPO).

To jest segment, w którym klienci płacą za rezultat, a nie za „godziny”.

Co z tego wynika praktycznie

Warto teraz zmapować 3–5 procesów o największym wpływie na koszty/jakość i przypisać do nich program kompetencyjny: szkolenie + projekt + miernik (np. czas cyklu, reklamacje, błędy, terminowość).

Dobrym ruchem jest budowanie ścieżek „role-based”: osobno dla liderów (zarządzanie zmianą i standard pracy), osobno dla specjalistów (narzędzia i dane), osobno dla zespołów (codzienny Lean, rozwiązywanie problemów).

Z perspektywy firm szkoleniowych opłaca się pozycjonować Lean/Six Sigma jako ofertę „na wynik”: pakiet szkoleniowy połączony z mentoringiem projektów i przeglądami KPI. To jest dziś bardziej „kupowalne” niż klasyczny kurs bez wdrożenia.



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

[17] [18] [19] [20]



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

Podsumowanie miesiąca

Marzec 2026 układa się w prosty obraz: rynek szkoleń coraz wyraźniej dzieli się na obszary, które napędza **regulacja i zgodność** oraz na te, które napędza **twardy wynik operacyjny**. Z jednej strony rośnie presja „compliance’owa” – ESG/CSRD wchodzi w etap praktycznego raportowania i przygotowania do atestacji, prawo pracy przesuwają się w stronę większego ryzyka błędu i egzekucji, a NIS2/KSC wymusza podejście do cyberbezpieczeństwa jako governance (zarząd, procesy, dostawcy), a nie tylko narzędzia IT. Z drugiej strony firmy szukają kompetencji, które dają mierzalny efekt: AI coraz częściej jest kupowane jako ścieżka wdrożeniowa („od asystenta do agenta”, transformacja organizacji), a Lean/Six Sigma wracają jako sprawdzony sposób łączenia rozwoju ludzi z projektami, jakością i produktywnością.

Jeśli streścić to jednym zdaniem na 2026: nie wystarczy mieć katalog szkoleń – trzeba budować **portfel kompetencji**, który jednocześnie domyka ryzyko regulacyjne (ESG, prawo pracy, cyber) i dowodzi wynikiem (AI wdrożeniowe, efektywność procesów), a efekty rozwoju rozliczać w dowodach, standardach pracy i KPI, nie w liczbie zrealizowanych godzin.



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

Współpraca i patronat

Jeżeli chcesz, aby Twoja instytucja szkoleniowa pojawiła się w kolejnych wydaniach „Edukuriera” – w formie wywiadu, komentarza eksperckiego lub jako partner – istnieje możliwość objęcia patronatem kolejnych odstępów Kuriera oraz podjęcia szerszej współpracy redakcyjnej i analitycznej.

W sprawie współpracy możesz napisać na: **kontakt@wniosek-kfs.pl**.



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

Przypisy (źródła)

[1] Ministerstwo Finansów – Webinar o aktualnych regulacjach w obszarze zrównoważonego rozwoju i ESG (podsumowanie; CSRD/ESRS/CSDDD)

<https://www.gov.pl/web/finanse/webinar-na-temat-aktualnych-regulacji-w-obszarze-zrownowazonego-rozwoju-i-esg>

[2] Komisja Europejska – Corporate sustainability reporting (CSRD/ESRS – oficjalna strona informacyjna)

https://finance.ec.europa.eu/financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en

[3] Baker Tilly TPA – Kogo dotyczy atestacja sprawozdań zrównoważonego rozwoju (w tym KSUA 3002PL)

<https://www.bakertilly-tpa.pl/insights/kogo-dotyczy-atestacja-sprawozdan-zrownowazonego-rozwoju-esg>

[4] PANA – Podsumowanie konferencji „ESG w praktyce. Od pierwszej atestacji do przyszłych standardów” (kontekst praktyki atestacyjnej w PL)

<https://pana.gov.pl/podsumowanie-konferencji-pana-esg-w-praktyce-od-pierwszej-atestacji-do-przyszlych-standardow/>

[5] MRPiPS (gov.pl) – Reforma PIP: ustawa przeszła przez parlament i czeka na podpis Prezydenta (12.03.2026)

<https://www.gov.pl/web/rodzina/reforma-panstwowej-inspekcji-pracy-ustawa-przeszla-przez-parlament-i-czeka-na-podpis-prezydenta>

[6] Państwowa Inspekcja Pracy – Zmiany w Państwowej Inspekcji Pracy uchwalone (12.03.2026)

<https://www.pip.gov.pl/aktualnosci/zmiany-w-panstwowej-inspekcji-pracy-uchwalone>

[7] PIP – Program działania PIP na rok 2026 (PDF)

<https://www.pip.gov.pl/files/276/Program-2026/1182/Program-dziaania-PIP-2026.pdf>

[8] MRPiPS (gov.pl) – Minimalne wynagrodzenie za pracę (od 1.01.2026: 4806 zł)

<https://www.gov.pl/web/rodzina/minimalne-wynagrodzenie-za-prace>

[9] ISAP Sejm – Rozporządzenie RM z 11.09.2025 r. (Dz.U. 2025 poz. 1242)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20250001242>

[10] NASK – Cyberpolicy – Nowelizacja ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa (6.03.2026; publikacja w Dz.U. 2.03 i wejście w życie 3.04)

<https://cyberpolicy.nask.pl/aktualnosci/novelizacja-ustawy-o-krajowym-systemie-cyberbezpieczenia/>

[11] UKE – Zmiana ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa (wejście w życie 3.04.2026)

<https://www.uke.gov.pl/akt/zmiana-ustawy-o-krajowym-systemie-cyberbezpieczenia%2C647.html>

[12] ISAP Sejm – Dz.U. 2026 poz. 252: ustawa z 23.01.2026 r. o zmianie ustawy o KSC oraz niektórych innych ustaw

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20260000252>



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

[13] EUR-Lex – Dyrektywa (UE) 2022/2555 (NIS2), tekst oficjalny
<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2555/oj/eng>

[14] MRiT (gov.pl) – „Nie tylko chatboty...”: bezpłatny webinar „Od asystenta do agenta – kolejny krok we wdrożeniu AI w firmie” (17.03.2026)
<https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/nie-tylko-chatboty-czyli-jak-naprawde-wykorzystac-ai-w-firmie--bezpлатny-webinar-mrit-dla-przedsiębiorców>

[15] kompetencjefrowe.gov.pl – „Jak zbudować własnego agenta AI” – webinar (6.03.2026)
<https://kompetencjefrowe.gov.pl/aktualnosci/wpis/jak-zbudowac-wlasnego-agenta-ai-webinar>

[16] kompetencjefrowe.gov.pl – „Przeprowadź organizację przez transformację AI” – webinar (6.03.2026)
<https://kompetencjefrowe.gov.pl/aktualnosci/wpis/przeprowadz-organizacje-przez-transformacje-ai-webinar>

[17] „Tryknij się z Lean – LEAN 6 sigma” – strona wydarzenia (marzec 2026)
<https://www.tryknij siezlean.pl/>

[18] ASQ (American Society for Quality) – przegląd podejścia Six Sigma i zastosowań w jakości/procesach
<https://asq.org/quality-resources/six-sigma>

[19] iASSC (International Association for Six Sigma Certification) – opis poziomów/standardów kompetencyjnych Lean Six Sigma
<https://www.iassc.org/lean-six-sigma-certification/>

[20] Lean Enterprise Institute – podstawy Lean i logika usprawniania procesów (materiały referencyjne)
<https://www.lean.org/explore-lean/what-is-lean/>



GROWWW

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes