



## Akademia Menadżera HR - Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników

Numer usługi 2023/06/30/123918/1876975

3 000,00 PLN brutto

3 000,00 PLN netto

187,50 PLN brutto/h

187,50 PLN netto/h

WARTO SZKOLIĆ  
SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚĆ  
CIA



📍 Kołobrzeg / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 29.04.2025 do 30.04.2025

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Szkolenie dedykowane jest do kierowników działów, menadżerów, którzy zarządzają pracownikami w zespołach i grupach roboczych, a także do pracowników działów HR, którzy przeprowadzają rozmowy ewaluacyjne z pracownikami i pomagają planować ich rozwój kariery w organizacji.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	4
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	15
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	22-04-2025
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	16
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

## Cel

### Cel edukacyjny

Szkolenie - „Akademia Menadżera HR - Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników” ma na celu pomóc uczestnikom w zrozumieniu, jakie korzyści płyną z zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników oraz jak efektywnie je wdrożyć w organizacji. Uczestnicy zdobędą wiedzę na temat sposobów na identyfikację i rozwój potencjału

pracowników, a także na temat sposobów na zachowanie równowagi między potrzebami organizacji a potrzebami pracowników.

## **Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji**

<b>Efekty uczenia się</b>	<b>Kryteria weryfikacji</b>	<b>Metoda walidacji</b>
W zakresie wiedzy: Uczestnik definiuje społeczny wymiar zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi. Charakteryzuje politykę personalną wspierającą ekologię oraz kształtowanie postaw proekologicznych w środowisku pracy.	Uczestnik definiuje społeczny wymiar zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi.	Test teoretyczny
W zakresie umiejętności: Uczestnik charakteryzuje optymalne wykorzystanie zasobów ludzkich z poszanowaniem praw i godności człowieka.	Uczestnik charakteryzuje optymalne wykorzystanie zasobów ludzkich z poszanowaniem praw i godności człowieka.	Test teoretyczny
W zakresie kompetencji społecznych: Uczestnik charakteryzuje politykę personalną wspierającą ekologię oraz kształtowanie postaw proekologicznych w środowisku pracy.	Uczestnik charakteryzuje politykę personalną wspierającą ekologię oraz kształtowanie postaw proekologicznych w środowisku pracy.	Test teoretyczny

## **Kwalifikacje**

### **Kompetencje**

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### **Warunki uznania kompetencji**

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

Tak

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

Tak

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

Tak

# Program

Szkolenie dedykowane jest do kierowników działów, menadżerów, którzy zarządzają pracownikami w zespołach i grupach roboczych, a także do pracowników działów HR, którzy przeprowadzają rozmowy ewaluacyjne z pracownikami i pomagają planować ich rozwój kariery w organizacji.

---

Szkolenie ma charakter praktyczny i aktywizujący w celu wypracowania najkorzystniejszego podejścia oraz rozwiązań dla organizacji.

---

Forma zajęć:

Wykład, studium przypadku, gry szkoleniowe, warsztaty

Liczba godzin usługi jest liczona według godzin zegarowych.

## Dzień I

### Moduł I. SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Spółeczny wymiar zrównoważonego ZZL polega na optymalnym wykorzystaniu zasobów ludzkich przy jednoczesnym poszanowaniu prawo i godności człowieka

- **Dobór pracowników** - uczciwa oferta pracy – etyczna rozmowa kwalifikacyjna – przyjazna adaptacja.
- **Motywowanie pracowników** - godne wynagrodzenia – przejrzyste i obiektywne kryteria przyznawania gratyfikacji – wpływ pracowników na procesy decyzyjne w organizacji
- **Ocenianie pracowników** - przejrzystość systemu ocen okresowych – obiektywizm kryteriów oceny – eliminacja błędów systemowych oraz błędów w sztuce oceniania. – konstruktywna rozmowna oceniająca z pracownikiem.
- **Rozwój pracowników** - inwestowanie w rozwój pracowników – równość w dostępie do szkoleń.
- **Kształtowanie warunków pracy** - dbałość o przestrzeganie przepisów BHP – dbałość o ergonomię stanowisk pracy – work- life balance – przeciwdziałanie mobbingowi – rozbudowane świadczenia socjalne.
- **Zwolnienia pracowników** - zwolnienia z zachowaniem zasady poszanowania godności i praw pracowników – sprawiedliwe i czytelne procedury dyscyplinarne – outplacement

### Moduł II. EKOLOGICZNE „ZIELONE” ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIM

Polega na wykorzystaniu polityki personalnej w celu wspierania ekologii .Głównym celem „zielonego” ZZL jest kształtowanie wrażliwości ekologicznej zatrudnionych, proekologicznego środowiska pracy i ekologicznie odpowiedzialnych postaw pracowników, które to następnie są przenoszone, jako model funkcjonowania, do sfery prywatnej.

- Uwzględnianie zadań związanych z ochroną środowiska w opisach stanowisk pracy
- Zachęcanie do rozwoju „zielonych” kompetencji oraz oferowanie szkoleń środowiskowych dla pracowników i menedżerów.
- Dzielenie się wiedzą w odniesieniu do inicjatyw i programów środowiskowych oraz nagradzanie za ich realizację.
- Zachęcanie do ekologicznego postępowania podczas wykonywania zadań zawodowych (np. ograniczanie zużycia papieru w biurze, segregacja odpadów)

### Moduł III. TRUDNOŚCI W ZRÓWNOWAŻONYM ZARZĄDZANIU POTENCJAŁEM PRACOWNIKÓW

- Narzędzia i testy ułatwiające dobór odpowiednich kandydatów do zespołu, ( FRIS, DISC, Test Galuppa)
- Wdrażanie nowego pracownika w zakres obowiązków- zasada 4 P
- Mentoring ( kandydat pod opieką mentora z większym doświadczeniem w firmie)
- Mentoring odwrócony – czego nowy pracownik może nauczyć pozostałych członków zespołu?
- Rola rozmowy podsumowującej okres próbny.
  - Rozmowa przełożonego z mentorem
  - Rozmowa mentora z nowym pracownikiem – rola Feedbacku
  - Rozmowa nowego pracownika z przełożonym
- Jasne określenie oczekiwań zespołu i szefa względem nowej osoby, oraz określenie ścieżki rozwoju na najbliższe 2 lata.
- Rola motywatorów - co oferuje pracodawca, a czego oczekuje pracownik?

## DZIEŃ II

### Moduł I. REKRUTACJA WEWNĘTRZNA – DLACZEGO JEST TAK WAŻNA I CO DAJE ORGANIZACJI?

- Komunikowanie zmian w firmie i rozpoczęcie procesu rekrutacji wewnętrznej na przykładzie cross-treningu między stanowiskami.

- Zalety cross- treningu i obszary do obserwacji. Gdzie mogą pojawić się trudności i jak na nie reagować?
- Oczekiwania pracodawcy wobec pracowników, którym proponujemy awans lub zmianę stanowiska pracy.
- Oczekiwania pracowników wobec pracodawcy w sytuacji awansu lub zmiany stanowiska pracy.

## Moduł II. DLACZEGO W FIRMIE JEST TAK DUŻA ROTACJA PRACOWNIKÓW?

- Geneza sytuacji trudnych. Dlaczego pracownicy rotują?
- Jakie formy zatrudnienia i jakie motywatory są w stanie utrzymać pracowników w firmie dłużej niż 2 lata?
- Spotkania z pracownikami – jak często i w jakim celu?
- Różnice w sposobie pracy i w oczekiwaniach między pracownikami różnych generacji ( Baby Boomers, Pokolenie X, Pokolenie Y, Pokolenie Z)
- Zalety zespołów multigeneracyjnych. Jak wzmacniać potencjał poszczególnych pracowników?

## Moduł III. KONFLIKTY W ZESPOŁACH PRACOWNICZYCH - NARZĘDZIA I SPOSOBY ROZWIĄZYWANIA SYTUACJI KONFLIKTOWYCH

- Co generuje sytuacje trudne i konfliktowe w zespole?
  - Podejście do czasu
  - Rozumienie efektywności
  - Przestrzeganie zasad panujących w firmie
  - Poczucie odpowiedzialności
  - Pracownicy innych narodowości- niezrozumienie oczekiwań polskich pracodawców oraz złe lub zbyt krótkie wprowadzenie pracownika w schemat funkcjonowania organizacji
- Wpływ managerów HR oraz kierowników działów na atmosferę w grupie pracowniczej.
- Style rozwiązywania konfliktów
  - Rywalizacja
  - Unikanie
  - Kompromis
  - Dostosowanie
  - Współpraca
- Pożegnanie pracownika odchodzącego lub zwalnianego z firmy
- Dlaczego i dla kogo jest to ważne?

## Moduł IV. ZAKOŃCZENIE SZKOLENIA, PODSUMOWANIE, WRĘCZENIE CERTYFIKATÓW

Po usłudze rozwojowej uczestnik otrzyma zaświadczenie ukończenia szkolenia.

Ukończenie szkolenia rozumiane jest jako obecność na minimum 80% zajęć przewidzianych programem.

Sala szkoleniowa spełnia warunki lokalowe oraz sprzętowe gwarantujące prawidłowe przeprowadzenie szkolenia tj. m.in. (stoły, krzesła, dostęp do sieci internetowej, flipchart, rzutnik multimedialny, laptop)

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 15</b> Wprowadzenie do szkolenia	Anna Moźdzynska	29-04-2025	08:00	08:15	00:15
<b>2 z 15</b> SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI	Anna Moźdzynska	29-04-2025	08:15	10:30	02:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 15 Przerwa	Anna Moźdzynska	29-04-2025	10:30	10:45	00:15
4 z 15 EKOLOGICZNE, „ZIELONE” ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI	Anna Moźdzynska	29-04-2025	10:45	13:30	02:45
5 z 15 Przerwa	Anna Moźdzynska	29-04-2025	13:30	13:45	00:15
6 z 15 TRUDNOŚCI W ZRÓWNOWAŻON YM ZARZĄDZANIU POTENCJAŁEM PRACOWNIKÓW	Anna Moźdzynska	29-04-2025	13:45	15:45	02:00
7 z 15 Podsumowanie i zakończenie szkolenia	Anna Moźdzynska	29-04-2025	15:45	16:00	00:15
8 z 15 Wprowadzenie do szkolenia	Anna Moźdzynska	30-04-2025	08:00	08:15	00:15
9 z 15 REKRUTACJA WEWNĘTRZNA – DLACZEGO JEST TAK WAŻNA I CO DAJE ORGANIZACJI?	Anna Moźdzynska	30-04-2025	08:15	10:30	02:15
10 z 15 Przerwa	Anna Moźdzynska	30-04-2025	10:30	10:45	00:15
11 z 15 DLACZEGO W FIRMIE JEST TAK DUŻA ROTACJA PRACOWNIKÓW?	Anna Moźdzynska	30-04-2025	10:45	13:30	02:45
12 z 15 Przerwa	Anna Moźdzynska	30-04-2025	13:30	13:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>13 z 15</b> KONFLIKTY W ZESPOŁACH PRACOWNICZYCH - NARZĘDZIA I SPOSOBY ROZWIĄZYWANIA SYTUACJI KONFLIKTOWYCH	Anna Moźdzyńska	30-04-2025	13:45	15:15	01:30
<b>14 z 15</b> ZAKOŃCZENIE SZKOLENIA, PODSUMOWANIE, WRĘCZENIE CERTYFIKATÓW	Anna Moźdzyńska	30-04-2025	15:15	15:45	00:30
<b>15 z 15</b> Podsumowanie i zakończenie szkolenia	Anna Moźdzyńska	30-04-2025	15:45	16:00	00:15

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 000,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 000,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	187,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	187,50 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Anna Moźdzyńska

Absolwentka turystyki, historii sztuki na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, oraz studiów podyplomowych - Akademia Trenera na WSB w Poznaniu. Przez 18 lat pracowała w

sektorze hotelarskim i turystycznym. Będąc trenerem służy radą i pomocą tym, którzy stawiają pierwsze kroki, oraz wszystkim nastawionym na zmianę. Fanka usprawniania pracy, efektywnego zarządzania sobą w czasie, oraz wysokiej jakości obsługi Klienta. Jako trener dzieli się wiedzą i doświadczeniem nie tylko z zespołami pracowników dużych sieci hotelowych 4\* i 5\*.Chce i potrafi pomóc pracownikom recepcji, działów rezerwacji, służby pięter czy kelnerom w mniejszych obiektach, takich jak: sanatoria, pensjonaty czy hotele rodzinne. Prowadziła własną kawiarnię w Kołobrzegu, więc ma ogromną pokorę i szacunek dla tych, którzy pracują w trudnej branży gastronomicznej. W swojej kawiarni zainicjowała Akademię Małego Kuchcika. Trener, szkoleniowiec, audytor, licencjonowany pilot wycieczek i przewodnik turystyczny po województwie zachodniopomorskim. Obsługuje turystów w języku polskim i niemieckim. Jako trener specjalizuje się w szkoleniach personelu z zakresu usług sprzedażowych, z podnoszenia standardów obsługi klienta, a także z motywacji, organizacji czasu pracy, efektywnego delegowania zadań, czy komunikacji w zespołach. Mówi, że jest TRENEREM BIZNESU, bo w słowie TRENER kryje się praca, wysiłek, ale i ogromna satysfakcja z postępów! Motywuje, wspiera, doradza, dzieli się dobrymi przykładami.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik szkolenia otrzyma od organizatora materiały szkoleniowo - dydaktyczne w formie zeszytu uczestnika.

## Adres

Kołobrzeg  
78-100 Kołobrzeg  
woj. zachodniopomorskie

## Kontakt



**Patrycja Sanok**

**E-mail** [patrycja.sanok@wartoszkolic.pl](mailto:patrycja.sanok@wartoszkolic.pl)

**Telefon** (+48) 739 088 688