



Artezion Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



## Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Numer usługi 2024/04/03/150703/2111854

📍 Nowy Sącz / mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 22 h

📅 14.01.2025 do 16.01.2025

3 987,50 PLN brutto

3 987,50 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

## 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 skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów, szkolenie kierowane do właścicieli przedsiębiorstw i osób przewidzianych do awansu na stanowiska kierownicze.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	3
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	13-01-2025
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
<b>Liczba godzin usługi</b>	22
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Usługa "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" przygotowuje do samodzielnego zarządzania potencjałem pracowników w sposób zrównoważony, elastyczny i

adaptacyjny, co pozwoli firmie dostosować się do nowych wyzwań oraz utrzymać konkurencyjność na rynku pracy.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p>	<p>Identyfikuje i opisuje kluczowe zmiany i trendy na rynku pracy, takie jak zmiany demograficzne, rozwój technologii, zmiany w preferencjach pracowników, oraz wpływ globalizacji, wskazuje, jak te zmiany wpływają na możliwości pozyskiwania i utrzymania pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Identyfikuje i opisuje różne metody oceny potencjału zawodowego kandydatów oraz pracowników, takie jak testy psychometryczne, rozmowy kwalifikacyjne, assessment center, oceny 360 stopni, oraz analizy kompetencyjne, omawia jak poszczególne metody oceny potencjału mogą być zastosowane w różnych kontekstach, takich jak rekrutacja, rozwój kariery, awanse czy ocena wydajności.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p> <p>Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.</p>	<p>Opisuje obecne potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników, opisuje kluczowe kwalifikacje i kompetencje wymagane w aktualnym środowisku pracy, wskazuje jakie doświadczenia i talenty są obecnie pożądane w firmie.</p> <p>Opisuje czym jest wewnętrzne zróżnicowanie w kontekście pracowników, uwzględniając aspekty takie jak doświadczenia, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne, poglądy itp. Omawia, jak różne formy zróżnicowania mogą wpłynąć na funkcjonowanie firmy. Omawia jak zróżnicowane zespoły mogą przyczynić się do rozwoju nowych produktów, ekspansji na nowe rynki czy polepszenia procesów biznesowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Projektuje strategię rekrutacyjną, która uwzględnia pozyskiwanie zróżnicowanego potencjału w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń, wdraża proces rekrutacji, który skutecznie identyfikuje i przyciąga kandydatów o różnorodnym tle.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p>	<p>Opracowuje strategię monitorowania kompetencji pracowników, która uwzględnia regularne ocenianie i śledzenie postępów w rozwoju umiejętności, opisuje jakie wskaźniki i narzędzia są niezbędne do efektywnego monitorowania kompetencji w kontekście zmieniających się potrzeb organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Opracowuje strategię rozwoju kompetencji, która uwzględnia identyfikację nowych umiejętności i wiedzy wymaganych do sprostania nowym wyzwaniom, projektuje narzędzia HR, takie jak platformy e-learningowe, systemy zarządzania talentami, programy szkoleń i warsztatów, które wspierają dostosowywanie kompetencji pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Wdraża programy rozwoju, które wykorzystują zróżnicowany potencjał pracowników, wskazuje na potrzeby różnych grup pracowników, takie jak różne umiejętności, doświadczenia, talenty, i aspiracje, aby stworzyć kompleksowe programy rozwoju.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p> <p>Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą8 oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).</p>	<p>Omawia potencjał płynący z wewnętrznego zróżnicowania w zespole, omawia jak różne perspektywy, umiejętności i doświadczenia mogą wzbogacać procesy decyzyjne, innowacyjność oraz kreatywność w organizacji, stosuje wewnętrzne zróżnicowanie pracowników w różnych procesach biznesowych, takich jak zarządzanie projektami, rozwiązywanie problemów czy tworzenie strategii.</p> <p>Wdraża program wymiany wiedzy, który umożliwia efektywne dzielenie się tzw. wiedzą ukrytą (nieformalną i trudną do uchwycenia w dokumentach), omawia wiedzę ukrytą w organizacji oraz kluczowych pracowników, którzy dysponują cennym doświadczeniem i umiejętnościami, projektuje mechanizmy i narzędzia wspierające wymianę wiedzy, takie jak platformy komunikacyjne, grupy robocze, warsztaty czy mentoring.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).</p>	<p>Wdraża kulturę uczenia się w organizacji, w której stały rozwój i nabywanie nowych kompetencji są wartościami cenionymi i wspieranymi, wdraża strategie motywacyjne, które zachęcają pracowników do angażowania się w procesy reskillingu.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).</p>	<p>Komunikuje wartości związane z Learning Agility, takie jak elastyczność, adaptacyjność i chęć uczenia się, promuje postawy otwartości i adaptacyjności w miejscu pracy, wdraża wartości Learning Agility w codziennych procesach zarządzania, takich jak planowanie, ocenianie i nagradzanie pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

Po ukończeniu usługi rozwojowej wydane zostanie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające uzyskanie kompetencji, zawierające opis efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawierać będzie opis walidacji oraz kryteria weryfikacji efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzać będzie zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

Program szkolenia obejmuje następującą tematykę:

Dzień 1

Blok I, II

Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników.

Blok III, IV

Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.

Blok V

Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.

Dzień 2

Blok I, II

Korzyści z wewnętrznego zróżnicowania zespołu pracowniczego.

Blok III, IV

Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników.

Blok V

Narzędzia i procesy HR umożliwiające monitoring i rozwój kompetencji pracowników.

Dzień 3

Blok I, II

Dostosowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacyjnych i społecznych.

Blok III, IV

Strategie rozwoju i ścieżki kariery oparte na zróżnicowanym potencjale pracowników.

walidacja

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 24

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
<b>1 z 24</b> Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników.	Kamil Baraniec	14-01-2025	08:00	09:30	01:30	Nie
<b>2 z 24</b> przerwa	Kamil Baraniec	14-01-2025	09:30	09:35	00:05	Nie
<b>3 z 24</b> Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników.	Kamil Baraniec	14-01-2025	09:35	11:05	01:30	Nie

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
4 z 24 przerwa	Kamil Baraniec	14-01-2025	11:05	11:10	00:05	Nie
5 z 24 Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.	Kamil Baraniec	14-01-2025	11:10	12:40	01:30	Nie
6 z 24 przerwa obiadowa	Kamil Baraniec	14-01-2025	12:40	13:00	00:20	Nie
7 z 24 Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.	Kamil Baraniec	14-01-2025	13:00	14:30	01:30	Nie
8 z 24 Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.	Kamil Baraniec	14-01-2025	14:30	16:00	01:30	Nie
9 z 24 Korzyści z wewnętrznego zróżnicowania zespołu pracowniczego.	Kamil Baraniec	15-01-2025	08:00	09:30	01:30	Nie
10 z 24 przerwa	Kamil Baraniec	15-01-2025	09:30	09:35	00:05	Nie
11 z 24 Korzyści z wewnętrznego zróżnicowania zespołu pracowniczego.	Kamil Baraniec	15-01-2025	09:35	11:05	01:30	Nie
12 z 24 przerwa	Kamil Baraniec	15-01-2025	11:05	11:10	00:05	Nie

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
13 z 24 Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników.	Kamil Baraniec	15-01-2025	11:10	12:40	01:30	Nie
14 z 24 przerwa obiadowa	Kamil Baraniec	15-01-2025	12:40	13:00	00:20	Nie
15 z 24 Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników.	Kamil Baraniec	15-01-2025	13:00	14:00	01:00	Nie
16 z 24 Narzędzia i procesy HR umożliwiające monitoring i rozwój kompetencji pracowników.	Kamil Baraniec	15-01-2025	14:00	15:00	01:00	Nie
17 z 24 Dostosowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Kamil Baraniec	16-01-2025	08:00	09:30	01:30	Nie
18 z 24 przerwa	Kamil Baraniec	16-01-2025	09:30	09:35	00:05	Nie

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
19 z 24 Dostosowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Kamil Baraniec	16-01-2025	09:35	11:05	01:30	Nie
20 z 24 przerwa	Kamil Baraniec	16-01-2025	11:05	11:10	00:05	Nie
21 z 24 Strategie rozwoju i ścieżki kariery oparte na zróżnicowanym potencjale pracowników.	Kamil Baraniec	16-01-2025	11:10	12:40	01:30	Nie
22 z 24 przerwa obiadowa	Kamil Baraniec	16-01-2025	12:40	13:00	00:20	Nie
23 z 24 Strategie rozwoju i ścieżki kariery oparte na zróżnicowanym potencjale pracowników.	Kamil Baraniec	16-01-2025	13:00	14:30	01:30	Nie
24 z 24 walidacja	-	16-01-2025	14:30	15:00	00:30	Nie

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 987,50 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 987,50 PLN



---

Koszt osobogodziny brutto

181,25 PLN

---

Koszt osobogodziny netto

181,25 PLN

---

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Kamil Baraniec

Ukończył technikum ekonomiczne z tytułem Technik Ekonomista, potwierdzając kwalifikacje w zawodzie w zakresie A.36. Prowadzenie rachunkowości oraz A.35. Planowanie i prowadzenie działalności w organizacji. Ukończył Zarządzanie Zasobami Ludzkimi (Human Resources) na Wyższej Szkole Pomorskiej w Starogardzie Gdańskim. W 2022 roku ukończył kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu zatwierdzony przez Małopolskiego Kuratora Obecnie pełni funkcję Supervisora w Restauracji Lemon, zarządzając zespołem i dbając o funkcjonowanie restauracji. Od 2022 roku Kamil jest związany z Fundacją MY PERSONALITY SKILLS, gdzie pełni rolę Asesora Walidacyjnego w obszarze usług kelnerskich, a także prowadzi szkolenia z ramienia fundacji jako Trener. W 2024 roku założył własną firmę szkoleniową, której misją jest podnoszenie standardów obsługi w gastronomii i zarządzaniu. Oferuje szkolenia skierowane zarówno do pracowników, jak i managerów, a także szkolenia HR. W ciągu 24 msc od dnia usługi przeprowadził 120 h szkoleń z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, budowania zespołu, prowadzenia rekrutacji w tym także szkolenie "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy".

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w postaci skryptu.

### Informacje dodatkowe

#### Usługa w całości prowadzona zdalnie.

Szkolenie obejmuje 24 godziny zegarowe, wymagana frekwencja 80 % podczas szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu podczas każdego dnia. Szkolenie jest otwartą usługą dla innych przedsiębiorstw. Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Informujemy o możliwości wizyty monitoringowej usługi. Regulamin dostawy usług dostępny jest w siedzibie firmy przy ulicy Mikołaja Reja 20, 33-300 Nowy Sącz. W przypadku nieoczekiwanych sytuacji prosimy o kontakt pod numerem telefonu 601 482 179.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osób z niepełnosprawnością usługa zostanie dostosowana do ich potrzeb.

Po zakończonym szkoleniu wygenerowany zostanie raport logowań.

# Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

1) platforma/rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego będzie prowadzona usługa: zoom.us. Formularze google.com (niezbędne do przeprowadzenia ankiety ewaluacyjnej) – dowolny adres e-mail;

2) minimalne wymagania sprzętowe:

Głośniki i mikrofon – wbudowane lub zewnętrzne,

Kamera internetowa – wbudowana lub zewnętrzna,

Komputer wyposażony w co najmniej 2 GB pamięci RAM.

Procesor: minimalny pojedynczy rdzeń 1 GHz lub wyższy, zalecany dwurdzeniowy 2 GHz lub wyższy (Intel i3 / i5 / i7 lub odpowiednik AMD)

System operacyjny jeden z wymienionych: macOS X z systemem macOS 10.7 lub nowszym, Windows 10 (uwaga: w przypadku urządzeń z systemem Windows 10 muszą one działać w systemie Windows 10 Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany), Windows 8 lub 8.1, Windows 7, Windows Vista z dodatkiem SP1 lub nowszym, Windows XP z dodatkiem SP3 lub nowszym, Ubuntu 12.04 lub wyższy, Mint17.1 lub wyższa, Red Hat Enterprise Linux 6.4 lub nowszy, Oracle Linux 6.4 lub nowszy, CentOS 6.4 lub wyższy, Fedora 21 lub nowsza, OpenSUSE 13.2 lub wyższy, ArchLinux (tylko 64-bit).

3) minimalne wymagania dot. parametrów łącza sieciowego:

Łącze o przepustowości pobierania i wysyłania danych o prędkości: 5 Mb/s.

4) niezbędne oprogramowanie umożliwiające dostęp do prezentowanych treści i materiałów:

- Zoom Client for Meetings - wersja 4.6.10 (20041.0408) lub wyższa albo

- przeglądarka internetowa:

Dla Windows: IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+

Dla Mac: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+

Dla Linux: Firefox 27+, Chrome 30+

5) okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu on-line: link do spotkania on-line jest ważny tylko w okresie trwania usługi (od momentu rozpoczęcia usługi do jej zakończenia).

## Adres

Nowy Sącz

Nowy Sącz

woj. małopolskie

## Kontakt



**Jadwiga Chochorowska**

**E-mail** [jadwiga.chochorowska@artezion.pl](mailto:jadwiga.chochorowska@artezion.pl)

**Telefon** (+48) 508 224 637