



Artezion Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



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

Numer usługi 2024/04/04/150703/2113300

📍 Michałowice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 21.10.2024 do 23.10.2024

4 350,00 PLN brutto

4 350,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	20-10-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Po ukończonym szkoleniu uczestnicy będą samodzielnie efektywnie zarządzać różnorodnością wiekową w miejscu pracy oraz do budować pozytywnej współpracy między różnymi pokoleniami, co przyczyni się do poprawy klimatu organizacyjnego, wzrostu wydajności pracy oraz lepszych relacji międzyludzkich.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Definiuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Definiuje główne trendy i zmiany na rynku pracy, które mają wpływ na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników o odpowiednim potencjale.	Test teoretyczny
Rozróżnia metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Stosuje różne metody oceny potencjału zawodowego i wskazuje jakie metody oceny potencjału zawodowego są najbardziej odpowiednie dla konkretnego stanowiska w firmie.	Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Określa obecne i przyszłe potrzeby swoich pracowników, trafnie identyfikuje kluczowe obszary działalności firmy, w których niezbędne są konkretne kwalifikacje, kompetencje, doświadczenia i talenty.	Test teoretyczny
<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>Projektuje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Omawia możliwości i korzyści jakie firma może osiągnąć dzięki zróżnicowaniu wewnętrznemu pracowników.</p> <p>Projektuje strategię rekrutacji, która umożliwi pozyskanie kandydatów o różnorodnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach. Trafnie wybiera odpowiednie narzędzia selekcji kandydatów.</p>	Test teoretyczny
Planuje narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Identyfikuje główne obszary rozwoju kompetencji pracowników, określa plany rozwoju indywidualnego dla pracowników, które uwzględniają ich obecne umiejętności, cele zawodowe oraz potrzeby organizacji.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Projektuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Trafnie określa główne zmiany i wyzwania, jakie stoją przed organizacją i społeczeństwem, projektuje odpowiednie narzędzia i programy rozwoju.	Test teoretyczny
Projektuje programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Tworzy programy rozwojowe obejmujące personalizowane ścieżki kariery.	Test teoretyczny
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Wskazuje na mocne strony pracowników, omawia znaczenie różnorodności w miejscu pracy i identyfikuje je wśród kadry.	Test teoretyczny
Projektuje 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). Charakteryzuje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).	Wskazuje na istniejące zasoby wiedzy w organizacji, stosuje procesy, które umożliwią skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami. Aktywnie angażuje pracowników w programy szkoleniowe.	Test teoretyczny Test teoretyczny
Rozróżnia i kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).	Potrafi zidentyfikować elementy sprzyjające lub hamujące otwartość na nowe wyzwania rozwojowe, podejmuje działania mające na celu promowanie otwartości na nowe wyzwania.	Test teoretyczny

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 rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

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

Program

Program szkolenia obejmuje następującą tematykę:

Dzień 1

Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników.

Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.

Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.

Dzień 2

Korzyści z wewnętrznego zróżnicowania zespołu pracowniczego.

Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników.

Narzędzia i procesy HR umożliwiające monitoring i rozwój kompetencji pracowników.

Dzień 3

Dostosowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacyjnych i społecznych.

Strategie rozwoju i ścieżki kariery oparte na zróżnicowanym potencjale pracowników.

Test końcowy (walidacja)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 22

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 22 Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników.	Paulina Mos	21-10-2024	08:00	10:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 22 przerwa	Paulina Mos	21-10-2024	10:00	10:05	00:05
3 z 22 Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników.	Paulina Mos	21-10-2024	10:05	12:05	02:00
4 z 22 przerwa	Paulina Mos	21-10-2024	12:05	12:10	00:05
5 z 22 Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.	Paulina Mos	21-10-2024	12:10	14:10	02:00
6 z 22 przerwa obiadowa	Paulina Mos	21-10-2024	14:10	14:30	00:20
7 z 22 Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.	Paulina Mos	21-10-2024	14:30	16:00	01:30
8 z 22 Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.	Paulina Mos	22-10-2024	08:00	10:00	02:00
9 z 22 przerwa	Paulina Mos	22-10-2024	10:00	10:05	00:05
10 z 22 Korzyści z wewnętrznego zróżnicowania zespołu pracowniczego.	Paulina Mos	22-10-2024	10:05	12:05	02:00
11 z 22 przerwa	Paulina Mos	22-10-2024	12:05	12:10	00:05

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 22 Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników.	Paulina Mos	22-10-2024	12:10	14:10	02:00
13 z 22 przerwa obiadowa	Paulina Mos	22-10-2024	14:10	14:30	00:20
14 z 22 Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników.	Paulina Mos	22-10-2024	14:30	16:00	01:30
15 z 22 Narzędzia i procesy HR umożliwiające monitoring i rozwój kompetencji pracowników.	Paulina Mos	23-10-2024	08:00	10:00	02:00
16 z 22 przerwa	Paulina Mos	23-10-2024	10:00	10:05	00:05
17 z 22 Dostosowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Paulina Mos	23-10-2024	10:05	12:05	02:00
18 z 22 przerwa	Paulina Mos	23-10-2024	12:05	12:10	00:05
19 z 22 Dostosowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Paulina Mos	23-10-2024	12:10	14:10	02:00
20 z 22 przerwa obiadowa	Paulina Mos	23-10-2024	14:10	14:30	00:20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
21 z 22 Strategie rozwoju i ścieżki kariery oparte na zróżnicowanym potencjale pracowników.	Paulina Mos	23-10-2024	14:30	15:30	01:00
22 z 22 test końcowy (validacja)	-	23-10-2024	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 350,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 350,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Paulina Mos

Paulina Mos – psycholog, trener-szkoleniowiec, doradca zawodowy. Z wyróżnieniem ukończyłam studia magisterskie na kierunku psychologia (specjalność kliniczna i osobowości oraz sądowa). W trakcie studiów aktywnie działałam w wielu organizacjach studenckich, kołach naukowych oraz wolontariacie. Przez kilka lat pełniłam funkcję członka zarządu fundacji charytatywnej, gdzie przeprowadzałam warsztaty i treningi umiejętności społecznych dla wolontariuszy. Od 2019r. przeprowadziłam około 500h cieszących się zainteresowaniem szkoleń biznesowych, związanych z tematyką skutecznej obsługi klienta, umiejętnej komunikacji interpersonalnej, zarządzania zespołem, motywacji, radzenia sobie ze stresem oraz prowadzenia negocjacji i procesu sprzedaży. W swojej pracy opiera się przede wszystkim na praktyce, łączącej w sobie elementy coachingu oraz metody Design Thinking. Przeprowadziłam około 5000 h zajęć indywidualnych w formie wsparcia psychologiczno-motywacyjnego, a także ponad 2000h treningów grupowych w zakresie kompetencji miękkich. Jako doradca zawodowy kompleksowo wspiera klienta w doborze przyszłego zatrudnienia, dzięki

skutecznej diagnozie indywidualnych potrzeb rozwojowych oraz edukacyjnych.
W ramach swojej pracy wdraża kreatywne ćwiczenia i innowacyjne pomysły, bazując na doświadczeniu i emocjach.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w postaci skryptu.

Informacje dodatkowe

Szkolenie obejmuje 24 godziny zegarowe, wymagana jest frekwencja na poziomie 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.

Adres

ul. Parkurowa 1
32-091 Michałowice
woj. małopolskie

Hotel Szary Residence

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Jadwiga Chochorowska

E-mail jadwiga.chochorowska@artezion.pl

Telefon (+48) 508 224 637