



## Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy w ramach projektu Akademia HR - szkolenie

Numer usługi 2024/04/09/124220/2118866

12 423,00 PLN brutto

10 100,00 PLN netto

165,64 PLN brutto/h

134,67 PLN netto/h

BOOKINGANIMALS

PA SPÓŁKA Z

OGRANICZONĄ

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

CIA



📍 Katowice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 75 h

📅 15.07.2024 do 24.07.2024

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	14-07-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	75
<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

Uczestnik po szkoleniu będzie przygotowany do pozyskiwania (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników.  
 Będzie również przygotowany do dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (reskilling) oraz kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility)

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wiedza: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p>	<p>Wskaźniki rekrutacyjne:                      Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych firmy (np. liczba obsadzonych stanowisk w stosunku do liczby ogłoszeń).                      Tempo rekrutacji (czas potrzebny na obsadzenie wakatów).                      Koszty rekrutacji w porównaniu do budżetu na ten cel.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Wskaźniki zatrzymania pracowników:                      Stopa rotacji kadry (procent pracowników opuszczających firmę w określonym okresie).                      Przyczyny odejść pracowników (np. brak możliwości rozwoju, niezadowolenie z warunków pracy).                      Stopień zaangażowania pracowników (np. wyniki badań satysfakcji pracowników, zaangażowanie w wykonywane obowiązki).</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wiedza: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Skuteczność metody oceny potencjału zawodowego:</p> <p>Ocena trafności i rzetelności stosowanej metody oceny potencjału zawodowego.</p> <p>Porównanie wyników oceny z faktycznymi osiągnięciami pracowników w pracy.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
	<p>Zgodność metody z potrzebami firmy:</p> <p>Ocena adekwatności metody oceny do specyfiki branży, stanowiska pracy i kultury organizacyjnej firmy.</p> <p>Zgodność metody oceny z celami strategicznymi firmy i potrzebami personalnymi.</p> <p>Dostosowanie metody oceny do różnorodności pracowników:</p> <p>Ocena elastyczności i możliwości personalizacji metody oceny potencjału zawodowego wobec zróżnicowanych pracowników.</p> <p>Zapewnienie, że metoda oceny uwzględnia różnice indywidualne i różnorodność talentów w zespole.</p>	<p>Prezentacja</p> <p>Wywiad swobodny</p>
<p>Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	<p>Zgodność identyfikowanych potrzeb z celami strategicznymi firmy:</p> <p>Ocena, czy identyfikowane potrzeby dotyczące potencjału pracowników są zgodne z głównymi celami biznesowymi i strategicznymi firmy.</p> <p>Analiza, czy potencjał pracowników odpowiada przyszłym wyzwaniom i planom rozwoju organizacji.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p> <p>Debata swobodna</p>
	<p>Zrozumienie aktualnych i przyszłych trendów rynku pracy:</p> <p>Analiza trendów branżowych i rynkowych, które wpływają na wymagane kwalifikacje, kompetencje i doświadczenia pracowników.</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Ocena gotowości firmy do adaptacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy poprzez odpowiedni rozwój potencjału pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wiedza: 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><b>Efektywność rozwiązywania problemów:</b></p> <p>Ocena, czy różnorodność w zespole przyczynia się do lepszego rozwiązywania problemów i generowania innowacyjnych pomysłów. Monitorowanie, czy różnorodne perspektywy przynoszą wartość dodaną w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania wyzwań biznesowych.</p> <p><b>Poprawa jakości decyzji:</b></p> <p>Analiza, czy zróżnicowanie pracowników przyczynia się do podejmowania lepszych, bardziej przemyślanych decyzji. Ocena, czy różnorodne punkty widzenia prowadzą do bardziej zrównoważonych i kompleksowych analiz sytuacji.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
		<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Debata swobodna</p>
	<p><b>Zadowolenie i zaangażowanie pracowników:</b></p> <p>Badanie stopnia zadowolenia i zaangażowania pracowników z uwzględnienia różnorodności w miejscu pracy. Ocena wpływu zróżnicowania na atmosferę w zespole i kulturę organizacyjną.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Skuteczność rekrutacji różnorodnych kandydatów:</p> <p>Ocena, czy programy rekrutacyjne przyciągają kandydatów o różnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach.</p> <p>Analiza, czy rekrutacja prowadzi do zwiększenia zróżnicowania potencjału pracowników w firmie.</p> <p>Jakość selekcji kandydatów:</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Ocena trafności procesów selekcji w identyfikowaniu kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje i talenty.</p> <p>Monitorowanie, czy proces selekcji pozwala na skuteczne wyłonienie kandydatów, którzy najlepiej pasują do kultury organizacyjnej i wymagań stanowiska.</p> <p>Wsparcie dla integracji różnorodnych pracowników:</p> <p>Badanie stopnia integracji pracowników o różnym pochodzeniu, doświadczeniach i talentach w zespole i kulturze organizacyjnej.</p> <p>Ocena, czy programy onboardingu promują inkluzję i współpracę między pracownikami.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: 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>Efektywność narzędzi monitorowania kompetencji:</p> <p>Ocena skuteczności narzędzi HR w monitorowaniu poziomu kompetencji pracowników.</p> <p>Analiza, czy narzędzia pozwalają na kompleksową ocenę kompetencji w różnych obszarach zawodowych.</p> <p>Częstotliwość i systematyczność monitorowania:</p> <p>Badanie częstotliwości i regularności monitorowania kompetencji pracowników.</p> <p>Ocena, czy proces monitorowania jest systematyczny i odbywa się z odpowiednią częstotliwością, aby zapewnić aktualność informacji.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p> <p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
	<p>Analiza wyników monitorowania i oceny kompetencji:</p> <p>Analiza wyników monitorowania w kontekście identyfikowania mocnych i słabych stron pracowników.</p> <p>Ocena, czy wyniki są używane do indywidualnego planowania rozwoju pracowników.</p> <p>Skuteczność działań rozwojowych:</p> <p>Ocena skuteczności działań rozwojowych podejmowanych na podstawie wyników monitorowania kompetencji.</p> <p>Analiza, czy działania rozwojowe prowadzą do rzeczywistej poprawy kompetencji pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Prezentacja</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
	<p>Dostosowanie do zmieniających się potrzeb organizacji:</p> <p>Ocena elastyczności narzędzi i procesów HR w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb organizacji.</p> <p>Analiza, czy narzędzia i procesy HR są odpowiednio adaptowane do nowych wyzwań i priorytetów biznesowych.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Analiza nowych wyzwań organizacyjnych:</p> <p>Ocena zdolności narzędzi i rozwiązań HR do identyfikowania nowych wyzwań organizacyjnych. Analiza, czy narzędzia HR pozwalają na skuteczne monitorowanie zmian w otoczeniu biznesowym i ich wpływu na potrzeby kompetencyjne pracowników.</p> <p>Ocena dopasowania kompetencji pracowników do nowych wymagań:</p> <p>Badanie stopnia, w jakim narzędzia HR umożliwiają identyfikację różnic pomiędzy aktualnymi kompetencjami pracowników a nowymi wymaganiami. Analiza, czy narzędzia pozwalają na ustalenie obszarów do dalszego rozwoju i doskonalenia.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Zgodność programów z potrzebami pracowników:</p> <p>Analiza, czy programy rozwoju i ścieżki kariery uwzględniają różnorodność kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników. Ocena, czy programy są dostosowane do indywidualnych celów zawodowych i aspiracji pracowników.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Efektywność identyfikacji potencjału pracowników:</p> <p>Ocena skuteczności narzędzi i procesów identyfikacji potencjału pracowników. Analiza, czy programy rozwoju uwzględniają różnice indywidualne i zróżnicowane możliwości rozwoju pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>
	<p>Wsparcie dla różnorodnych ścieżek kariery:</p> <p>Badanie, czy programy rozwoju uwzględniają różnorodność możliwych ścieżek kariery w ramach organizacji. Analiza, czy pracownicy mają możliwość wyboru ścieżki rozwoju odpowiadającej ich indywidualnym zainteresowaniom i umiejętnościom.</p>	<p>Prezentacja</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	<p><b>Analiza różnorodności w zespole:</b></p> <p>Ocena, czy zespół pracowników odzwierciedla różnorodność pod względem doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego i poglądów.</p> <p>Badanie stopnia różnorodności w celu zidentyfikowania potencjalnych obszarów siły w zespole.</p> <p><b>Tworzenie inkluzywnej kultury organizacyjnej:</b></p> <p>Monitorowanie środowiska pracy pod kątem włączania i szanowania różnorodności pracowników.</p> <p>Badanie stopnia, w jakim pracownicy czują się akceptowani i doceniani bez względu na swoje różnice.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Wywiad swobodny</p>
		<p>Debata swobodna</p>
	<p><b>Zarządzanie konfliktami i różnicami:</b></p> <p>Monitorowanie sytuacji konfliktowych i różnic w zespole.</p> <p>Ocena skuteczności działań zaradczych w radzeniu sobie z konfliktami i wykorzystywaniu różnic jako źródła siły.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>



Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą<sup>8</sup> oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).</p>	<p><b>Aktywność uczestnictwa pracowników:</b></p> <p>Ocena stopnia zaangażowania pracowników w programy wymiany wiedzy i doświadczeń.</p> <p>Badanie udziału pracowników w inicjatywach takich jak spotkania, warsztaty, seminaria czy platformy online.</p> <p><b>Współpraca międzydziałowa:</b></p> <p>Monitorowanie współpracy i wymiany wiedzy między różnymi działami i zespołami w firmie.</p> <p>Ocena stopnia, w jakim programy wymiany promują współpracę i integrację między pracownikami z różnych obszarów organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
	<p><b>Zachęty do udostępniania wiedzy:</b></p> <p>Badanie, czy istnieją systemy zachęt lub nagród dla pracowników za dzielenie się wiedzą i doświadczeniami.</p> <p>Ocena skuteczności tych zachęt w motywowaniu pracowników do aktywnego uczestnictwa w programach wymiany.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
	<p><b>Dostępność zasobów wiedzy:</b></p> <p>Analiza dostępności i jakości dostępnych zasobów wiedzy dla pracowników.</p> <p>Badanie, czy pracownicy mają łatwy dostęp do niezbędnych informacji i materiałów.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p><b>Przekazywanie wiedzy od pracowników odchodzących na emeryturę:</b></p> <p>Ocena efektywności działań mających na celu przechwycenie i przekazanie wiedzy od pracowników przechodzących na emeryturę.</p> <p>Badanie stopnia, w jakim programy wymiany umożliwiają zatrzymanie tzw. wiedzy ukrytej i minimalizację ryzyka utraty doświadczeń po odejściu doświadczonych pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Kompetencje społeczne: Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).</p>	<p>Dostępność i atrakcyjność oferowanych szkoleń:</p> <p>Badanie dostępności różnorodnych szkoleń i programów rozwoju dla pracowników. Ocena atrakcyjności oferowanych programów, uwzględniająca ich zgodność z potrzebami i oczekiwaniami pracowników.</p> <p>Wsparcie ze strony kierownictwa i menedżerów:</p> <p>Ocena zaangażowania kierownictwa i menedżerów w promowanie kultury stałego rozwoju w organizacji. Analiza, czy menedżerowie aktywnie wspierają i motywują swoich podwładnych do uczestnictwa w programach reskillingu.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>
<p>Kompetencje społeczne: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (Learning Agility).</p>	<p>Analiza wartości organizacyjnych:</p> <p>Ocena, czy wartości organizacyjne promują otwartość na nowe wyzwania i rozwój osobisty. Badanie stopnia, w jakim wartości organizacyjne wspierają kulturę Learning Agility.</p> <p>Komunikacja i współpraca:</p> <p>Badanie jakości komunikacji w organizacji pod kątem zachęcania do eksploracji nowych pomysłów i wyzwań. Ocena stopnia współpracy między zespołami i działami w dążeniu do osiągnięcia wspólnych celów rozwojowych.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>
	<p>Kreowanie środowiska sprzyjającego uczeniu się:</p> <p>Analiza środowiska pracy pod kątem zachęty do eksperymentowania, uczenia się na błędach i poszukiwania nowych sposobów rozwiązywania problemów. Badanie dostępności zasobów i narzędzi wspierających rozwój osobisty i zawodowy pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Wywiad ustrukturyzowany</p>

# Kwalifikacje

## Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

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

Tak, dokument opisuje uzyskanie kompetencji, które są zawarte w zał. nr 11 Opis kompetencji z obszaru HR tj. opis efektów uczenia się:

- a. Nazwa kompetencji: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy
- b. Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne

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

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

Walidacja w oparciu o zaliczenie przez uczestnika zadania praktycznego – dobór metod oceny i rozwoju kompetencji pracowników do nowych wyzwań firmy.

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

Tak, dokument potwierdza rozdzielenie tych procesów, ponieważ jest istotne dla zapewnienia przejrzystości, skuteczności i odpowiedzialności za procesy szkoleniowe i procesy kształcenia uczestnika oraz jego końcową walidację.

# Program

Ogólny cel szkolenia:

- Zapoznanie uczestników z nowymi wyzwaniami rynku pracy.
- Przekazanie umiejętności identyfikowania i wykorzystywania potencjału pracowników.
- Budowanie kultury pracy sprzyjającej adaptacji do zmian i stałemu rozwojowi.

#### 1. Zrozumienie wpływu zmian na rynek pracy:

- Wykłady i dyskusje na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy.
- Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany.

#### 2. Metody oceny potencjału zawodowego:

- Warsztaty praktyczne na temat różnych metod oceny potencjału pracowników.
- Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach.

#### 3. Charakteryzowanie potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników:

- Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów.
- Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników.

#### 4. Kształtowanie kultury wspierającej różnicowanie i rozwój:

- Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania.
- Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój.

#### 5. Budowanie programów rekrutacji i onboardingu:

- Warsztaty dotyczące projektowania programów rekrutacji i selekcji uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników.
- Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych.

#### 6. Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju:

- Przegląd narzędzi i procesów HR służących monitorowaniu i podnoszeniu poziomu rozwoju kompetencji pracowników.
- Symulacje wdrożeń narzędzi HR dostosowanych do zmieniających się wyzwań organizacyjnych.

#### 7. Tworzenie programów rozwoju i ścieżek kariery:

- Warsztaty dotyczące projektowania i wdrażania programów rozwoju opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników.
- Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery.

#### 8. Inicjowanie programów wymiany wiedzy:

- Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami.
- Ćwiczenia grupowe mające na celu wypracowanie strategii minimalizacji ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń.

#### 9. Promowanie reskillingu i kultury stałego rozwoju:

- Dyskusje na temat znaczenia reskillingu i stałego rozwoju w erze zmian na rynku pracy.
- Ćwiczenia indywidualne rozwijające umiejętności reskillingu i adaptacji do nowych kompetencji.

#### 10. Kształtowanie wartości i kultury pracy:

- Sesje coachingowe i warsztaty poświęcone promowaniu wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania.
- Ćwiczenia praktyczne rozwijające umiejętności kształtowania pozytywnego nastawienia i gotowości do nauki.

Format Szkolenia:

- Wykłady i prezentacje ekspertów z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi.
- Warsztaty praktyczne i case studies umożliwiające aplikację wiedzy w realnym środowisku pracy.
- Sesje coachingowe i dyskusje grupowe służące refleksji i wymianie doświadczeń.

1 godzina dydaktyczna = 45 min. (przerwy nie są wliczane w koszt realizacji usługi)

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 43

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; border-radius: 5px; display: inline-block;">1 z 43</div> Wprowadzenie do szkolenia i omówienie celów.	Monika Sienkiewicz	15-07-2024	08:00	08:45	00:45
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; border-radius: 5px; display: inline-block;">2 z 43</div> Prezentacja aktualnych trendów na rynku pracy.	Monika Sienkiewicz	15-07-2024	08:45	10:30	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>3 z 43</b> Dyskusja na temat wpływu zmian na możliwości i trudności w pozyskiwaniu oraz utrzymaniu pracowników o odpowiednim potencjale.	Monika Sienkiewicz	15-07-2024	10:30	12:00	01:30
<b>4 z 43</b> Przerwa	Monika Sienkiewicz	15-07-2024	12:00	12:30	00:30
<b>5 z 43</b> Warsztaty na temat analizy trendów rynkowych.	Monika Sienkiewicz	15-07-2024	12:30	13:30	01:00
<b>6 z 43</b> Studium przypadków przedstawiające różnorodne strategie reagowania na zmiany.	Monika Sienkiewicz	15-07-2024	13:30	14:45	01:15
<b>7 z 43</b> Ćwiczenia praktyczne oceniające skutki zmian na strategię rekrutacyjne i programy rozwoju pracowników.	Monika Sienkiewicz	15-07-2024	14:45	16:00	01:15
<b>8 z 43</b> Przegląd różnych metod oceny potencjału zawodowego.	Monika Sienkiewicz	16-07-2024	08:00	10:00	02:00
<b>9 z 43</b> Dyskusja na temat skutecznych narzędzi oceny pracowników.	Monika Sienkiewicz	16-07-2024	10:00	11:45	01:45
<b>10 z 43</b> Przerwa	Monika Sienkiewicz	16-07-2024	11:45	12:15	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>11 z 43</b> Warsztaty praktyczne oceniające potencjał zawodowy pracowników.	Monika Sienkiewicz	16-07-2024	12:15	13:30	01:15
<b>12 z 43</b> Ćwiczenia grupowe polegające na identyfikowaniu potencjału zawodowego w zespołach.	Monika Sienkiewicz	16-07-2024	13:30	14:45	01:15
<b>13 z 43</b> Praktyczne przypadki wykorzystania oceny potencjału w procesach rekrutacji i awansu.	Monika Sienkiewicz	16-07-2024	14:45	16:00	01:15
<b>14 z 43</b> Prezentacja obecnych i przyszłych potrzeb firmy w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów.	Monika Sienkiewicz	17-07-2024	08:00	09:45	01:45
<b>15 z 43</b> Analiza narzędzi do identyfikacji potrzeb organizacji.	Monika Sienkiewicz	17-07-2024	09:45	11:45	02:00
<b>16 z 43</b> Przerwa	Monika Sienkiewicz	17-07-2024	11:45	12:15	00:30
<b>17 z 43</b> Warsztaty na temat tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników.	Monika Sienkiewicz	17-07-2024	12:15	14:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 43 Ćwiczenia praktyczne dotyczące budowania planów rozwoju zgodnych z potrzebami organizacji.	Monika Sienkiewicz	17-07-2024	14:00	16:00	02:00
19 z 43 Charakteryzacja możliwości i korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania pracowników.	Monika Sienkiewicz	18-07-2024	08:00	09:45	01:45
20 z 43 Prezentacja dobrych praktyk w budowaniu zróżnicowanego zespołu.	Monika Sienkiewicz	18-07-2024	09:45	11:30	01:45
21 z 43 Przerwa	Monika Sienkiewicz	18-07-2024	11:30	12:00	00:30
22 z 43 Warsztaty na temat tworzenia programów rekrutacji i onboardingu uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników.	Monika Sienkiewicz	18-07-2024	12:00	14:00	02:00
23 z 43 Ćwiczenia grupowe dotyczące projektowania programów rekrutacji zgodnych z kulturą organizacyjną.	Monika Sienkiewicz	18-07-2024	14:00	16:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>24 z 43</b></p> <p>Prezentacja narzędzi i procesów HR do monitorowania i rozwoju pracowników.</p>	Monika Sienkiewicz	19-07-2024	08:00	09:45	01:45
<p><b>25 z 43</b></p> <p>Omówienie strategii stałego podnoszenia poziomu kompetencji pracowników.</p>	Monika Sienkiewicz	19-07-2024	09:45	11:45	02:00
<p><b>26 z 43</b> Przerwa</p>	Monika Sienkiewicz	19-07-2024	11:45	12:15	00:30
<p><b>27 z 43</b> Warsztaty praktyczne na temat wdrażania narzędzi HR.</p>	Monika Sienkiewicz	19-07-2024	12:15	14:00	01:45
<p><b>28 z 43</b> Ćwiczenia indywidualne oceniające skuteczność narzędzi w dostosowywaniu się do zmieniających się wyzwań organizacji.</p>	Monika Sienkiewicz	19-07-2024	14:00	16:00	02:00
<p><b>29 z 43</b></p> <p>Prezentacja rozwiązań i narzędzi HR ukierunkowanych na dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	Monika Sienkiewicz	22-07-2024	08:00	09:45	01:45
<p><b>30 z 43</b></p> <p>Omówienie strategii wdrażania nowych narzędzi w firmie.</p>	Monika Sienkiewicz	22-07-2024	09:45	11:30	01:45



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>31 z 43</b> Przerwa	Monika Sienkiewicz	22-07-2024	11:30	12:00	00:30
<b>32 z 43</b> Warsztaty praktyczne na temat tworzenia programów rozwoju opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników.	Monika Sienkiewicz	22-07-2024	12:00	14:00	02:00
<b>33 z 43</b> Ćwiczenia grupowe polegające na identyfikowaniu i wykorzystywaniu potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.	Monika Sienkiewicz	22-07-2024	14:00	16:00	02:00
<b>34 z 43</b> Prezentacja skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami.	Monika Sienkiewicz	23-07-2024	08:00	09:45	01:45
<b>35 z 43</b> Omówienie strategii minimalizacji ryzyka utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń.	Monika Sienkiewicz	23-07-2024	09:45	11:45	02:00
<b>36 z 43</b> Przerwa	Monika Sienkiewicz	23-07-2024	11:45	12:15	00:30
<b>37 z 43</b> Warsztaty na temat budowania pozytywnego nastawienia i gotowości pracowników do stałego rozwoju.	Monika Sienkiewicz	23-07-2024	12:15	14:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>38 z 43</b> Ćwiczenia praktyczne promujące aktywne uczestnictwo pracowników w programach wymiany wiedzy.	Monika Sienkiewicz	23-07-2024	14:00	16:00	02:00
<b>39 z 43</b> Prezentacja kultury Learning Agility i jej znaczenia dla rozwoju organizacji.	Monika Sienkiewicz	24-07-2024	08:00	08:45	00:45
<b>40 z 43</b> Dyskusja na temat kształtowania wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania.	Monika Sienkiewicz	24-07-2024	08:45	09:30	00:45
<b>41 z 43</b> Przerwa	Monika Sienkiewicz	24-07-2024	09:30	09:45	00:15
<b>42 z 43</b> Warsztaty na temat aktywnego kształtowania wartości i kultury pracy.	Monika Sienkiewicz	24-07-2024	09:45	11:00	01:15
<b>43 z 43</b> Ćwiczenia grupowe rozwijające umiejętności kształtowania pozytywnego nastawienia i gotowości do nauki.	Monika Sienkiewicz	24-07-2024	11:00	12:00	01:00

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena

<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto</b>	12 423,00 PLN
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika netto</b>	10 100,00 PLN
<b>Koszt osobogodziny brutto</b>	165,64 PLN
<b>Koszt osobogodziny netto</b>	134,67 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Monika Sienkiewicz

Od 14 lat zajmuję się prowadzeniem szkoleń i warsztatów związanych z obszarem zarządzania. Jestem praktykiem w zakresie teorii uczenia, przebiegu warsztatu, pracy z grupą oraz ekspertem z dziedzin: zarządzanie kadrami, marketing. Moją specjalizacją jest zarządzanie strategiczne. Prowadzę w tym zakresie autorskie warsztaty dla firm oraz doradztwo na każdym etapie wprowadzania strategii w firmach. Specjalizuję się w zagadnieniach zmiany organizacyjnej, przeprowadzam transformacje firm. Pracuję z właścicielami firm, kadrą kierowniczą oraz zespołami pracowników. Wykształcenie wyższe. Więcej o mnie na stronie [www.msienkiewicz.com](http://www.msienkiewicz.com)

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1. Ankiety
2. Pre i Post testy
3. Prezentacja

### Warunki uczestnictwa

Uczestnik po zakończeniu usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat. Warunkiem uzyskania zaświadczenia/certyfikatu jest: uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenie zadania praktycznego – dobór metod oceny i rozwoju kompetencji pracowników do nowych wyzwań firmy.

## Adres

al. Aleja Wojciecha Korfańtego 138a  
40-156 Katowice  
woj. śląskie

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Udogodnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami

## Kontakt



**Grzegorz Smagacz**

**E-mail** [bookinganimalspa@gmail.com](mailto:bookinganimalspa@gmail.com)

**Telefon** (+48) 502 292 572