



pgconsulting Paweł
Gruszecki



Akademia HR - Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników w przedsiębiorstwach

Numer usługi 2024/04/12/8543/2122469

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 17 h

📅 12.09.2024 do 14.09.2024

2 550,00 PLN brutto

2 550,00 PLN netto

150,00 PLN brutto/h

150,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Pracownicy zajmujący stanowiska menadżerów, pracowników zespołów HR oraz innych pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną lub zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	08-09-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	17
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Nabycie przez uczestników umiejętności pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystanie zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników.

Dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej opisanej kompetencji.</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>Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej opisanej kompetencji.</p> <p>Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej opisanej kompetencji.</p>	<p>Test teoretyczny</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>Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej opisanej kompetencji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<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>Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.</p> <p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</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>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</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 potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

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.

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

Tak. Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

MODUŁ 1

Analiza wpływu zmian na rynku pracy na możliwości pozyskiwania i utrzymania pracowników o odpowiednim potencjale.

Rozpoznawanie potencjalnych trudności związanych ze zmianami na rynku pracy.

Charakteryzacja obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.

Analiza kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów potrzebnych do osiągnięcia celów organizacji.

MODUŁ 2

Omówienie możliwości i korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania pracowników.

Budowanie świadomości oraz promowanie otwartości na różnorodność w miejscu pracy.

MODUŁ 3

Projektowanie i wdrażanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu umożliwiających pozyskiwanie zróżnicowanego potencjału pracowników.

Tworzenie procesów zapewniających skuteczność i efektywność działań rekrutacyjnych.

MODUŁ 4

Charakteryzacja metod oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.

Wskazywanie odpowiedniego zakresu wykorzystania różnych metod oceny w firmie.

Wykorzystanie sytuacji monitorowania do pracy rozwojowej z pracownikiem

Konstruktywna informacja zwrotna i motywująca ocena

Pochwała indywidualna i zespołowa

Bank skutecznych sposobów motywowania pozafinansowego

MODUŁ 5

Wdrażanie narzędzi i procesów HR do stałego monitorowania i podnoszenia poziomu rozwoju kompetencji pracowników.

Dostosowywanie kompetencji do zmieniających się potrzeb organizacji.

Prowadzenie rozmów motywacyjnych i rozwojowych - reagowanie na spadek zaangażowania pracowników oraz prewencja w celu uniknięcia takiej sytuacji.

MODUŁ 6

Przygotowywanie programów rozwoju i ścieżek kariery opartych o zróżnicowany potencjał pracowników.

Budowanie elastycznych ścieżek rozwoju umożliwiających rozwój talentów w organizacji.

MODUŁ 7

Identyfikacja i wykorzystanie potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.

Kreowanie warunków sprzyjających różnorodności i inkluzji w miejscu pracy.

Poznanie pracownika kluczem do zarządzania zaangażowaniem

Jak rozpoznać poziom zaangażowania pracownika – sygnały obniżenia motywacji

Osobowościowe uwarunkowania motywacji

Dostrzeganie różnorodności potrzeb podwładnych –

różnice typologiczne (MBTI lub Extended DISC)

Budowanie relacji – trening uważności w kontakcie z pracownikiem

MODUŁ 8

Inicjowanie skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami.

Minimalizowanie ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń poprzez budowanie kultury współpracy i dzielenia się wiedzą.

Określenie barier wewnętrznych i zewnętrznych, które utrudniają większe zaangażowanie się w pracę oraz dzielenie się wiedzą i sposobów przewyciężania ich

MODUŁ 9

Budowanie pozytywnego nastawienia i gotowości pracowników do ciągłego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.

Promowanie kultury learning agility sprzyjającej adaptacji do zmieniających się warunków biznesowych.

Mój poziom motywacji - określenie własnego poziomu motywacji (Ćwiczenie kontinuum od + do -). Jakie sygnały poziomu motywacji szefa odbierają pracownicy? Wpływ automotywacji kierownika na motywację pracowników

MODUŁ 10

Aktywne kształtowanie wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania rozwojowe.

Wspieranie zachowań i postaw zgodnych z wartościami organizacji.

MODUŁ 11

Walidacja efektów uczenia się:

Przeprowadzenie kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej opisanej kompetencji.

Przeprowadzenie zadania praktycznego – przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 18

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 18 Analiza wpływu zmian na rynku pracy na możliwości pozyskiwania i utrzymania pracowników o odpowiednim potencjale. Rozpoznawanie potencjalnych trudności związanych ze zmianami na rynku pracy.	Katarzyna Zawodny-Grociak	12-09-2024	09:00	10:00	01:00
2 z 18 Charakteryzacja obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników. Analiza kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów potrzebnych do osiągnięcia celów organizacji.	Katarzyna Zawodny-Grociak	12-09-2024	10:00	11:00	01:00
3 z 18 Omówienie możliwości i korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania pracowników. Budowanie świadomości oraz promowanie otwartości na różnorodność w miejscu pracy.	Katarzyna Zawodny-Grociak	12-09-2024	11:10	12:10	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>4 z 18 Projektowanie i wdrażanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu umożliwiających pozyskiwanie zróżnicowanego potencjału pracowników. Procesy zapewniające skuteczność i efektywność.</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	12-09-2024	12:10	13:10	01:00
<p>5 z 18 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników. Zakres wykorzystania różnych metod oceny w firmie. Wykorzystanie sytuacji monitorowania do pracy rozwojowej z pracownikiem</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	12-09-2024	13:20	14:20	01:00
<p>6 z 18 Konstruktywna informacja zwrotna i motywująca ocena. Pochwała indywidualna i zespołowa. Bank skutecznych sposobów motywowania pozafinansowego</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	12-09-2024	14:20	15:20	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>7 z 18 Wdrażanie narzędzi i procesów HR do stałego monitorowania i podnoszenia poziomu rozwoju kompetencji pracowników. Dostosowywanie kompetencji do zmieniających się potrzeb organizacji.</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	12-09-2024	15:30	16:15	00:45
<p>8 z 18 Prowadzenie rozmów motywacyjnych i rozwojowych - reagowanie na spadek zaangażowania pracowników oraz prewencja w celu uniknięcia takiej sytuacji.</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	12-09-2024	16:15	17:00	00:45
<p>9 z 18 Przygotowywanie programów rozwoju i ścieżek kariery opartych o zróżnicowany potencjał pracowników. Budowanie elastycznych ścieżek rozwoju umożliwiających rozwój talentów w organizacji.</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	13-09-2024	09:00	10:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>10 z 18 Identyfikacja i wykorzystanie potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników. Kreowanie warunków sprzyjających różnorodności i inkluzji w miejscu pracy.</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	13-09-2024	10:00	11:00	01:00
<p>11 z 18 Poznanie pracownika kluczem do zarządzania zaangażowaniem . Jak rozpoznać poziom zaangażowania pracownika – sygnały obniżenia motywacji. Osobowościowe uwarunkowania motywacji</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	13-09-2024	11:10	12:10	01:00
<p>12 z 18 Dostrzeganie różnorodności potrzeb podwładnych – różnice typologiczne. Budowanie relacji – trening uważności w kontakcie z pracownikiem. Programy wymiany wiedzy i doświadczeń.</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	13-09-2024	12:10	13:10	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>13 z 18 Sposoby przezwyciężania barier wewnętrznych i zewnętrznych utrudniających zaangażowanie się w pracę oraz dzielenie się wiedzą budowanie kultury współpracy i dzielenia się wiedzą.</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	13-09-2024	13:20	14:20	01:00
<p>14 z 18 Budowanie pozytywnego nastawienia i gotowości pracowników do ciągłego rozwoju. Promowanie kultury learning agility sprzyjającej adaptacji do zmieniających się warunków biznesowych.</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	13-09-2024	14:20	15:20	01:00
<p>15 z 18 Mój poziom motywacji - określenie własnego poziomu motywacji. Jakie sygnały poziomu motywacji szefa odbierają pracownicy? Wpływ automotywacji kierownika na motywację pracowników</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	13-09-2024	15:30	16:15	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>16 z 18 Aktywne kształtowanie wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania rozwojowe. Wspieranie zachowań i postaw zgodnych z wartościami organizacji.</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	13-09-2024	16:15	17:00	00:45
<p>17 z 18 Walidacja efektów uczenia się: Przeprowadzenie kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej opisanej kompetencji.</p>	-	14-09-2024	09:00	10:00	01:00
<p>18 z 18 Przeprowadzenie zadania praktycznego – przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.</p>	-	14-09-2024	10:00	11:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 550,00 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 550,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	150,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	150,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Katarzyna Zawodny-Grociak

Trener biznesu od 2005, ACC ICF i Erickson Professional Coach oraz doradca zawodowy. Doświadczenie zawodowe zdobywała pełniąc funkcję konsultanta ds. rekrutacji w korporacji oraz w dziale personalnym firmy produkcyjnej. Pracowała jako trener- konsultant w biznesie, oświacie, a także przy projektach trzeciego sektora (NGO).

Prowadzi szkolenia głównie z obszaru zarządzania, efektywności osobistej, obsługi klienta i poruszania się na rynku pracy. Także w języku angielskim.

Ukończyła profesjonalne kursy trenerskie m.in. w Stowarzyszeniu MATRIK, BAZA w RPP Integracja oraz Nowych Motywacjach. Absolwentka „The Art. And Science of Coaching” w Erickson College. Z wykształcenia psycholog z dyplomem Uniwersytetu Jagiellońskiego. Jest absolwentką studiów podyplomowych z doradztwa zawodowego i zarządzania zasobami ludzkimi w Wyższej Szkole Europejskiej im. Tischnera.

Wybrani klienci biznesowi: Jeronimo Martins, Capgemini, EDF, PKO BP, PZU S.A., Man Trucks, Lukas Bank, Philip Morris, LCS Logistics, Olympus, Tesco, TP S.A, Targi Kielce, Goodyear, BRE Bank, Service Point, Service Point, BSH, Felix, Mittal Steel Poland, Impel, HDS, MCD ELECTRONICS, RR Donneley, Lufthansa Business Service.

Wybrani klienci instytucjonalni: Biuro Karier UJ oraz WSE, AIESEC, Stowarzyszenie RPP Integracja, Centrum Integracja Kraków, Stowarzyszenie WIOSNA, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma materiały w postaci konspektów w wersji elektronicznej z opisem teorii przedstawianej podczas zajęć oraz wykonywanych ćwiczeń.

Po zakończeniu udziału w doradztwie, uczestnik otrzyma odpowiednie zaświadczenie o jej ukończeniu.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej.

Warunki techniczne

Opis warunków technicznych:

1. Wymagania sprzętowe: System Windows z procesorem Intel Dual-Core o częstotliwości 2.XX GHz lub procesorem AMD (zalecane minimum 2 GB RAM). Mac z systemem MacOS 10.12 lub nowszym na wspieranym urządzeniu z procesorem Intel CPI (zalecane minimum 2 GB RAM).
2. Zainstalowany system operacyjny: Windows 7 z dodatkiem Service Pack 1 lub nowszy. Upewnij się, że masz zaktualizowane sterowniki. MacOS 10.12 lub nowszy na wspieranym Macu.
3. Zainstalowana przeglądarka internetowa: Ostatnie dwie główne wersje jednej z następujących przeglądarek: Google Chrome, Mozilla Firefox, Apple Safari, Microsoft Edge.
4. Minimalna wymagana przepustowość łącza: Przy transferze wychodzącym - minimum 300 kb/s. Przy transferze przychodzącym - minimum 300 kb/s.

Kontakt



Paweł Gruszecki

E-mail pawel.gruszecki@pgconsulting.eu

Telefon (+48) 574 227 917