



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - Akademia Menadżera HR

Numer usługi 2024/04/18/149975/2128468

4 320,00 PLN brutto

4 320,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

Kuźnia Ekspertów
sp. z o.o.

📍 Poznań / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 11.09.2024 do 19.11.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<ul style="list-style-type: none">- pracownicy pełniący funkcję kierowniczą- pracownicy przewidziani do objęcia funkcji kierowniczej/menadżerskiej- pracownicy zespołów HR- pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy lub zarządzanie zasobami ludzkimi
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	10-09-2024
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

Wzmocnienie kompetencji w zakresie pozyskiwania (w tym procesu rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Posługuje się wiedzą z zakresu pozyskiwania (w tym procesu rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników.</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>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>Test teoretyczny</p>
	<p>Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	<p>Test teoretyczny</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>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<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>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Dostosowuje kompetencje pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji.</p>	<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>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Kształtuje otwartość na wyzwania rozwojowe.</p>	<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</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 ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe.</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

Dzień 1

Moduł I. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI W KONTEKŚCIE NOWYCH WYZWAŃ RYNKU PRACY cz.1

- Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale
- Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników
- Obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników
- Możliwości i korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników
- Programy rekrutacji – budowa i wdrożenie
- Nowy pracownik – wdrożenie pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji talentów i doświadczeń pracowników

Moduł II. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI W KONTEKŚCIE NOWYCH WYZWAŃ RYNKU PRACY cz.2

- Wdrażanie narzędzi i procesów HR, umożliwiających stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników oraz ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji
- Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników
- „Wiedza ukryta” – jak skutecznie ją wykorzystać?
- Stały rozwój pracowników i nabywanie przez nich nowych kompetencji
- Aktywne kształtowanie wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania rozwojowe

Dzień 2

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?

Moduł IV. 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.

Dzień 3

Moduł V. 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 VI. 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 VII.

ZAKOŃCZENIE SZKOLENIA, PODSUMOWANIE

Moduł VIII.

WALIDACJA

TEST TEORETYCZNY: Test wiedzy na temat wpływu wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów ect.) potencjału pracowników.

OBSERWACJA W WARUNKACH SYMULOWANYCH: Zadanie praktyczne – dobór metod oceny i rozwoju kompetencji pracowników do nowych wyzwań firmy.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 320,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Klaudia Dębowska

Trenerka

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają materiały szkoleniowe w formie papierowej lub elektronicznej w zależności od preferencji

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 90% zajęć usługi rozwojowej.

Informacje dodatkowe

Przed zapisem na usługę, prosimy o kontakt.

Adres

ul. Cienista 4
60-587 Poznań

woj. wielkopolskie

Miejsce realizacji usługi - do ustalenia.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Sandra Pawlicka

E-mail szkolenia@kuzniaekspertow.pl

Telefon (+48) 533 442 900