



Zakłady Badań i
Atestacji "ZETOM"
im. prof. F. Stauba w
Katowicach Spółka
z ograniczoną
odpowiedzialnością



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

Numer usługi 2024/04/19/7675/2128910

10 010,00 PLN brutto
8 138,21 PLN netto
385,00 PLN brutto/h
313,01 PLN netto/h

📍 Katowice / stacjonarna

🏢 Doradztwo biznesowe

🕒 26 h

📅 10.06.2024 do 13.06.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Usługa doradcza skierowana jest do przedsiębiorców i ich pracowników, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach oraz wszystkich osób zainteresowanych tym tematem.
Minimalna liczba uczestników	1
Data zakończenia rekrutacji	09-06-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	26
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług doradczych

Cel

Cel biznesowy

Celem doradztwa jest analiza aktualnego stanu i wypracowanie planu działań w obszarze zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników w oparciu o przegląd badań i aktualnych trendów na rynku pracy.

W rezultacie doradztwa nastąpi zwiększenie przychodów firmy o 5% oraz obniżenie o 5 % kosztów generowanych na

skutek prowadzonych procesów rekrutacyjnych jako efekt zmniejszenia poziomu fluktuacji kadr w organizacji. Cele te zostaną osiągnięte do końca 2024r. w porównaniu do stanu na dzień 31 grudnia 2023r.

Wprowadzić programy rozwoju i ścieżki kariery dla pracowników oparte na zrównoważonym potencjale w ciągu 18 miesięcy od daty zakończenia usługi, uwzględniając dostępne zasoby finansowe firmy oraz prognozowany wzrost dochodu aby zaspokoić obecne i przyszłe potrzeby firmy.

W ciągu 12 miesięcy od zakończenia usługi zidentyfikować i wdrożyć co najmniej 3 skuteczne metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników aby wspierać proces rekrutacji i utrzymania pracownika o odpowiednim potencjale przy minimalizacji kosztów wdrożenia.

Efekt usługi

EFEKT USŁUGI	KRYTERIA WERYFIKACJI EFEKTU USŁUGI
Posługuje się rzetelną, potwierdzoną badaniami wiedzą dotyczącą ewolucji trendów na rynku pracy.	- podaje przykłady ilustrujące dynamikę i zakres zmian w obszarze postrzegania atrakcyjności potencjału i kompetencji pracowników, - omawia implikacje, jakie wywołują zmiany w otoczeniu biznesowym na kierunku sposób zarządzania potencjałem pracowniczym.
Analizuje potencjał i kompetencje pracowników, rozwija je i wykorzystuje na rzecz rozwoju organizacji.	- omawia korzyści wynikające z różnorodności pracowników, - tworzy powiązania pomiędzy stylem przywództwa a etapem rozwoju pracownika zgodnie z ideą przywództwa sytuacyjnego, - korzysta z narzędzi diagnozujących cechy i skłonności pracowników.
Diagnostuje potrzeby organizacji w obszarze kompetencyjnym, planuje przebieg rekrutacji oraz projektuje ścieżkę rozwojową pracownika.	- omawia metody i narzędzia stosowane podczas rekrutacji, - tworzy adekwatne testy kompetencyjne na metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego, - uzasadnia rozwojowe znaczenie motywacyjne powierzania adeptów pod opiekę samodzielnych ekspertów, - omawia istotę skutecznego delegowania zadań na rzecz rozwoju kompetencji pracownika.
Motywuje do rozwoju	- omawia podstawowe mechanizmy motywacyjne, - podaje przykłady skutecznych działań pobudzających do rozwoju, - podaje przykłady uzasadniające podejmowanie przekwalifikowania pracowników lub/ i wyposażania ich w dodatkowe kwalifikacje i kompetencje konieczne do wykonywania pracy na nowym stanowisku lub w innej niż dotychczasowej roli (Reskilling) - podaje przykłady uzasadniające podejmowanie wysiłków na rzecz uczenia się nowych umiejętności, koniecznych do sprawnego wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku (Upskilling), - charakteryzuje i uzasadnia celowość budowania postaw pracowniczych gotowych uczyć się, przystosowywać, oduczać i i ponownie uczyć (Learning Agility).

Wykorzystuje zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowniczym na rzecz budowania wizerunku organizacji oraz pracodawcy.	- tworzy wizję i określa kierunki społecznej odpowiedzialności biznesu poprzez inwestycje w działania rozwojowe pracowników, - omawia obszary CSR posiłkując się normą 26000, - uzasadnia znaczenie skutecznej komunikacji wewnątrz i na zewnątrz organizacji
Organizuje i monitoruje skuteczność procesu zarządzania zmianą	- omawia główne przyczyny oporu wobec zmian, - przedstawia metody i sposoby łagodzące opór, - uzasadnia celowość budowania otwartości na zmiany.
Projektuje i kontroluje proces wdrażania zmian w obszarze zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników zgodnie z wyzwaniami rynku pracy.	- omawia i uzasadnia podejście procesowe w obszarze rozwoju kompetencji pracowniczych, - sprawdza spójność kompetencji pracowników z powierzonymi im zadaniami, - przedstawia wiarygodne źródła pozyskiwania wiedzy o trendach i potrzebach rozwojowych w obszarze HR.

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Raport ze wszystkich działań podjętych w trakcie realizacji usługi doradztwa biznesowego wraz z opisem wypracowanego modelu strategii zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników, oraz wytycznymi dotyczącymi dalszych kroków na rzecz rozwijania Reskillingu i Upskillingu w organizacji, które powinna podjąć firma.

Program

1. Spotkanie otwierające. Charakterystyka przedsiębiorstwa.
 2. Rozpoznanie struktury organizacyjnej oraz polityki kadrowej.
 3. Trendy, wyzwania i rekomendacje dla rynku pracy na podstawie badań Bilansu Kapitału Ludzkiego: zmienność, niepewność, elastyczność; wiek i zdrowie pracowników, różnorodność zasobów pracy.
 4. Główne problemy i wyzwania dla organizacji.
 5. Analiza potencjału i kompetencji pracowników pod względem ich przydatności na rzecz wykorzystania możliwości i wyzwań rozwojowych organizacji.
 6. Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowniczym w kontekście wskazań ISO 26000 Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.
 7. Korzyści ze zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników w obszarze budowania wizerunku marki i pracodawcy.
 8. Kultura organizacyjna: nastawienie na trwałość vs nastawienie na rozwój.
 9. Motywacja do rozwoju - Reskilling; Upskilling; Learning Agility.
 10. Strategia rozwojowego delegowania zadań i uprawnień.
 11. Rozpoznawanie potencjału jednostki oraz potencjału grupowego na rzecz budowania synergii.
 12. Style zarządzania.
 13. Kadra zarządzająca i menadżerska – ocena potencjału.
 14. Przywództwo sytuacyjne – diagnozowanie poziomu rozwoju pracowników.
 15. Efektywna komunikacja w organizacji. Język stymulujący rozwój.
 16. Diagnozowanie nastawienia oraz skuteczne zarządzanie zmianą w obszarze kreowania i utrwalania postaw nastawionych na rozwój.
 17. Typowe reakcje i sytuacje utrudniające proces zmiany. Jak redukować opór wobec zmian?
 18. Budowanie employer branding od momentu ogłoszenia rekrutacji, poprzez jej realizację aż po sprawne funkcjonowanie pracownika w charakterze samodzielnego eksperta.
 19. Rekrutacja i selekcja. Przegląd stosowanych metod i narzędzi.
 20. Od modelu paternalistycznego do adhokracji. Gdzie jesteśmy? Gdzie chcemy być? Kogo potrzebujemy?
- Tworzenie testów kompetencyjnych na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego adekwatnie do poszukiwanego potencjału i kompetencji pracowniczych.

- 21. Strategia rozproszonego przywództwa i inne strategie oparte na zrównoważonym zarządzaniu potencjałem pracowników.
- 22. Wybór kluczowych obszarów i procesów wymagających zmian.
- 23. Opracowanie diagnozy potrzeb przedsiębiorstwa z uwzględnieniem planu wdrożenia zamian w organizacji
- 24. Analiza diagnozy potrzeb oraz określenia poszczególnych etapów wdrożenia planu zmian zgodnie z wytycznymi zawartymi w diagnozie pod kątem wewnętrznych szans i zagrożeń.
- 25. Dyskusja. Spotkanie zamykające. Podsumowanie efektów pracy doradczej

Podczas doradztwa wykorzystane będą metody aktywizujące ćwiczenia, case study, panele dyskusyjne, symulacje rozmów, warsztaty, testy teoretyczne.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 27

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 27 Spotkanie otwierające. Charakterystyka przedsiębiorstwa .	Sabina Tataarczyk	10-06-2024	08:00	09:00	01:00
2 z 27 Rozpoznanie struktury organizacyjnej oraz polityki kadrowej.	Sabina Tataarczyk	10-06-2024	09:00	10:00	01:00
3 z 27 Trendy, wyzwania i rekomendacje dla rynku pracy na podstawie badań Bilansu Kapitału Ludzkiego: zmienność, niepewność, elastyczność; wiek i zdrowie pracowników, różnorodność zasobów pracy.	Sabina Tataarczyk	10-06-2024	10:00	11:00	01:00
4 z 27 Główne problemy i wyzwania dla organizacji.	Sabina Tataarczyk	10-06-2024	11:00	12:00	01:00
5 z 27 Przerwa	Sabina Tataarczyk	10-06-2024	12:00	12:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 27 Analiza potencjału i kompetencji pracowników pod względem ich przydatności na rzecz wykorzystania możliwości i wyzwań rozwojowych organizacji.	Sabina Tatarczyk	10-06-2024	12:15	13:15	01:00
7 z 27 Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowniczym w kontekście wskazań ISO 26000 Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.	Sabina Tatarczyk	10-06-2024	13:15	14:15	01:00
8 z 27 Korzyści ze zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników w obszarze budowania wizerunku marki i pracodawcy.	Sabina Tatarczyk	10-06-2024	14:15	15:15	01:00
9 z 27 Kultura organizacyjna: nastawienie na trwałość vs nastawienie na rozwój.	Sabina Tatarczyk	10-06-2024	15:15	16:15	01:00
10 z 27 Motywacja do rozwoju - Reskilling; Upskilling; Learning Agility.	Sabina Tatarczyk	11-06-2024	08:00	09:00	01:00
11 z 27 Strategia rozwojowego delegowania zadań i uprawnień.	Sabina Tatarczyk	11-06-2024	09:00	10:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 27 Rozpoznawanie potencjału jednostki oraz potencjału grupowego na rzecz budowania synergii.	Sabina Tataarczyk	11-06-2024	10:00	11:00	01:00
13 z 27 Style zarządzania.	Sabina Tataarczyk	11-06-2024	11:00	12:00	01:00
14 z 27 Przerwa	Sabina Tataarczyk	11-06-2024	12:00	12:15	00:15
15 z 27 Kadra zarządzająca i menadżerska – ocena potencjału.	Sabina Tataarczyk	11-06-2024	12:15	13:15	01:00
16 z 27 Przywództwo sytuacyjne – diagnozowanie poziomu rozwoju pracowników.	Sabina Tataarczyk	11-06-2024	13:15	14:15	01:00
17 z 27 Efektywna komunikacja w organizacji. Język stymulujący rozwój.	Sabina Tataarczyk	11-06-2024	14:15	15:15	01:00
18 z 27 Diagnozowanie nastawienia oraz skuteczne zarządzanie zmianą w obszarze kreowania i utrwalania postaw nastawionych na rozwój.	Sabina Tataarczyk	11-06-2024	15:15	16:15	01:00
19 z 27 Typowe reakcje i sytuacje utrudniające proces zmiany. Jak redukować opór wobec zmian?	Sabina Tataarczyk	12-06-2024	08:00	09:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
20 z 27 Budowanie employer branding od momentu ogłoszenia rekrutacji, poprzez jej realizację aż po sprawne funkcjonowanie pracownika w charakterze samodzielnego eksperta.	Sabina Tatarczyk	12-06-2024	09:00	10:00	01:00
21 z 27 Rekrutacja i selekcja. Przegląd stosowanych metod i narzędzi.	Sabina Tatarczyk	12-06-2024	10:00	11:00	01:00
22 z 27 Strategia rozproszonego przywództwa i inne strategie oparte na zrównoważonym zarządzaniu potencjałem pracowników.	Sabina Tatarczyk	12-06-2024	11:00	12:00	01:00
23 z 27 Przerwa	Sabina Tatarczyk	12-06-2024	12:00	12:15	00:15
24 z 27 Wybór kluczowych obszarów i procesów wymagających zmian	Sabina Tatarczyk	12-06-2024	12:15	13:15	01:00
25 z 27 Opracowanie diagnozy potrzeb przedsiębiorstwa z uwzględnieniem planu wdrożenia zmian w organizacji	Sabina Tatarczyk	12-06-2024	13:15	15:15	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
26 z 27 Analiza diagnozy potrzeb oraz określenia poszczególnych etapów wdrożenia planu zmian zgodnie z wytycznymi zawartymi w diagnozie pod kątem wewnętrznych szans i zagrożeń.	Sabina Tatarczyk	13-06-2024	08:00	10:00	02:00
27 z 27 Dyskusja. Spotkanie zamykające. Podsumowanie efektów pracy doradczej	Sabina Tatarczyk	13-06-2024	10:00	11:00	01:00

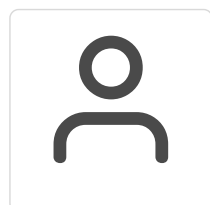
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt usługi brutto	10 010,00 PLN
Koszt usługi netto	8 138,21 PLN
Koszt godziny brutto	385,00 PLN
Koszt godziny netto	313,01 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Sabina Tatarczyk

Zarządzanie, komunikacja, rozwój osobisty, coaching, optymalizacja, efektywność. Specjalista w zakresie zarządzania projektami w tym o charakterze B+R. Trener. Doświadczenie w prowadzeniu szkoleń miękkich i coachingu dla środowiska biznesu, kadry samorządowej, pracowników instytucji publicznych, liderów/ek społecznych, pracowników/czek organizacji non-profit. W okresie ostatnich

dwóch lat przeprowadziła ponad 350 h szkoleń/warsztatów między innymi z zarządzania zasobami ludzkimi, budowania relacji między pracownikami, rozwiązywania konfliktów, kultury organizacyjnej, zasady wdrożenia równości szans oraz niedyskryminacji i transparentności ,w tym co najmniej 120 h szkoleń/warsztatów z zakresu przygotowania organizacji do wyzwań rynku pracy. Posiada doświadczenie w zakresie: motywowania pracowników, zarządzania zespołem, zarządzania relacjami z klientem, kształtowaniem wizerunku- orientacja strategiczna, marketingu i sprzedaży w gospodarce cyfrowej, negocjacje, budowanie modelu biznesu w oparciu o założenia zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu (ISO 26000). Wieloletnie doświadczenie zawodowe w organie inspekcyjnym, w tym jako audytor wewnętrzny oraz zastępca kierownika ds. zarządzania jakością (PN-EN ISO/IEC 17020). Nauczyciel akademicki, Inspektor ochrony danych osobowych , Audytor wiodący systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji wg ISO/IEC 27001. wykształcenie wyższe II stopnia: mgr socjologii

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzymuje materiały niezbędne do realizacji usługi doradczej.

Informacje dodatkowe

Kwestionariusze diagnostyczne

Adres

ul. ks. bpa Herberta Bednorza 17/-
40-384 Katowice
woj. śląskie

Kontakt



Alan Błazejczyk

E-mail alan.blazejczyk@zetom.eu

Telefon (+48) 327 040 114