



IQ CONSULTING
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ



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

Numer usługi 2024/04/19/120895/2129683

📍 Lublin / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 32 h

📅 08.07.2024 do 10.07.2024

3 600,00 PLN brutto

3 600,00 PLN netto

112,50 PLN brutto/h

112,50 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	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 4) osoby, które mają w przyszłości objąć stanowiskie menadżerskie lub kierownicze.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	07-07-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	32
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

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
Wiedza: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	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.	Test teoretyczny
	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).	Test teoretyczny

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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.	Efektywność rozwiązywania problemów: 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.	Test teoretyczny
	Poprawa jakości decyzji: 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.	Test teoretyczny
	Zadowolenie i zaangażowanie pracowników: Badanie stopnia zadowolenia i zaangażowania pracowników z uwzględnienia różnorodności w miejscu pracy. Ocena wpływu zróżnicowania na atmosferę w zespole i kulturę organizacyjną.	Test teoretyczny

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	Efektywność narzędzi monitorowania kompetencji: Ocena skuteczności narzędzi HR w monitorowaniu poziomu kompetencji pracowników. Analiza, czy narzędzia pozwalają na kompleksową ocenę kompetencji w różnych obszarach zawodowych. Częstotliwość i systematyczność monitorowania: Badanie częstotliwości i regularności monitorowania kompetencji pracowników. Ocena, czy proces monitorowania jest systematyczny i odbywa się z odpowiednią częstotliwością, aby zapewnić aktualność informacji.	Test teoretyczny Test teoretyczny
Umiejętności: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Analiza wyników monitorowania i oceny kompetencji: Analiza wyników monitorowania w kontekście identyfikowania mocnych i słabych stron pracowników. Ocena, czy wyniki są używane do indywidualnego planowania rozwoju pracowników. Skuteczność działań rozwojowych: Ocena skuteczności działań rozwojowych podejmowanych na podstawie wyników monitorowania kompetencji. Analiza, czy działania rozwojowe prowadzą do rzeczywistej poprawy kompetencji pracowników.	Test teoretyczny Test teoretyczny
	Dostosowanie do zmieniających się potrzeb organizacji: Ocena elastyczności narzędzi i procesów HR w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb organizacji. Analiza, czy narzędzia i procesy HR są odpowiednio adaptowane do nowych wyzwań i priorytetów biznesowych.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Analiza nowych wyzwań organizacyjnych: 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. Ocena dopasowania kompetencji pracowników do nowych wymagań: 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.	Test teoretyczny Test teoretyczny
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Zgodność programów z potrzebami pracowników: 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.	Test teoretyczny
Umiejętności: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Efektywność identyfikacji potencjału pracowników: Ocena skuteczności narzędzi i procesów identyfikacji potencjału pracowników. Analiza, czy programy rozwoju uwzględniają różnice indywidualne i zróżnicowane możliwości rozwoju pracowników.	Test teoretyczny
Umiejętności: Inicjuje 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).	Wsparcie dla różnorodnych ścieżek kariery: 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.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Dostępność i atrakcyjność oferowanych szkoleń: Badanie dostępności różnorodnych szkoleń i programów rozwoju dla pracowników. Ocena atrakcyjności oferowanych programów, uwzględniająca ich zgodność z potrzebami i oczekiwaniami pracowników.	Test teoretyczny
	Wsparcie ze strony kierownictwa i menedżerów: 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.	Test teoretyczny
Kompetencje społeczne: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (Learning Agility).	Analiza wartości organizacyjnych: Ocena, czy wartości organizacyjne promują otwartość na nowe wyzwania i rozwój osobisty. Badanie stopnia, w jakim wartości organizacyjne wspierają kulturę Learning Agility. Komunikacja i współpraca: 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.	Test teoretyczny Test teoretyczny
	Kreowanie środowiska sprzyjającego uczeniu się: 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.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

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

TAK

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

TAK

Program

Szkolenie trwa 32 godziny dydaktycznych (24 godziny zegarowe). Jedna godzina dydaktyczna trwa 45 minut. Każdego dnia przewidziana jest przerwa 15 minutowa ok. godz.12.00

1. Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników

- Definicja zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników.
- Dlaczego jest to istotne dla organizacji.

2. Zrozumienie różnorodności pracowników

- Analiza różnorodności w miejscu pracy: wiek, płeć, kultura, zdolności, etc.
- Korzyści wynikające z różnorodności w zrównoważonym zarządzaniu pracownikami.

3. Tworzenie inkludującej kultury organizacyjnej

- Budowanie atmosfery wzajemnego szacunku i wsparcia.
- Eliminowanie barier dla różnorodności i równości szans.

4. Rozwój kompetencji menedżerskich w zakresie zrównoważonego zarządzania pracownikami

- Umiejętność komunikacji z różnorodnymi grupami pracowników.
- Skuteczne zarządzanie zespołem uwzględniające różnorodność.

5. Znaczenie równowagi pracy i życia prywatnego

- Promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- Strategie radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym.

6. Wspieranie rozwoju zawodowego i szkolenia pracowników

- Tworzenie planów rozwoju indywidualnego.
- Zapewnienie dostępu do odpowiednich szkoleń i możliwości rozwoju.

7. Dbłość o dobrostan pracowników

- Monitoring poziomu zaangażowania i satysfakcji pracowników.
- Zapobieganie wypaleniu zawodowemu i stresem psychicznemu.

8. Rola przywództwa w zrównoważonym zarządzaniu potencjałem pracowników

- Wzmacnianie przywódczych kompetencji w kontekście równości i różnorodności.
- Kreowanie inspirującego i inkludującego środowiska pracy.

9. Budowanie partnerstw w miejscu pracy

- Współpraca z zespołami HR i działami odpowiedzialnymi za różnorodność.
- Ustanawianie partnerstw z organizacjami społecznymi wspierającymi różnorodność.

10. Rozwój strategii rekrutacyjnych uwzględniających różnorodność

- Eliminowanie bariery dla różnorodności w procesie rekrutacji.
- Wprowadzenie praktyk rekrutacyjnych promujących równość szans.

11. Monitorowanie wskaźników zrównoważonego zarządzania pracownikami

- Określenie kluczowych wskaźników sukcesu.
- Regularna ocena postępów i dostosowywanie strategii.

12. Wdrażanie polityk równościowych

- Tworzenie polityk organizacyjnych promujących równość szans.
- Egzekwowanie przepisów dotyczących równości i różnorodności.

13. Wspieranie mentorstwa i coaching dla pracowników

- Promowanie mentorstwa między pracownikami różnych grup.
- Zapewnienie szkoleń dla mentorów i coachów.

14. Komunikacja i promowanie wartości organizacyjnych

- Komunikowanie zaangażowania organizacji w zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników.
- Promowanie wartości organizacyjnych związanych z równością i różnorodnością.

15. Opracowanie planu działań na rzecz zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników

- Stworzenie konkretnego planu działań uwzględniającego cele i kroki do ich realizacji.
- Przydzielenie odpowiedzialności i zasobów potrzebnych do wdrożenia planu.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 16 Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników	Ireneusz Kozera	08-07-2024	08:00	08:45	00:45
2 z 16 Zrozumienie różnorodności pracowników	Ireneusz Kozera	08-07-2024	08:45	09:30	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 16 Tworzenie inkludującej kultury organizacyjnej	Ireneusz Kozera	08-07-2024	09:30	11:30	02:00
4 z 16 Rozwój kompetencji menedżerskich w zakresie zrównoważonego zarządzania pracownikami	Ireneusz Kozera	08-07-2024	11:30	13:30	02:00
5 z 16 Znaczenie równowagi pracy i życia prywatnego	Ireneusz Kozera	08-07-2024	13:30	16:00	02:30
6 z 16 Wspieranie rozwoju zawodowego i szkolenia pracowników	Ireneusz Kozera	09-07-2024	08:00	09:30	01:30
7 z 16 Dbałość o dobrostan pracowników	Ireneusz Kozera	09-07-2024	09:30	11:00	01:30
8 z 16 Rola przywództwa w zrównoważonym zarządzaniu potencjałem pracowników	Ireneusz Kozera	09-07-2024	11:00	12:30	01:30
9 z 16 Budowanie partnerstw w miejscu pracy	Ireneusz Kozera	09-07-2024	12:30	14:00	01:30
10 z 16 Rozwój strategii rekrutacyjnych uwzględniających różnorodność	Ireneusz Kozera	09-07-2024	14:00	16:00	02:00
11 z 16 Monitorowanie wskaźników zrównoważonego zarządzania pracownikami	Ireneusz Kozera	10-07-2024	08:00	09:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 16 Wdrażanie polityk równościowych	Ireneusz Kozera	10-07-2024	09:30	11:00	01:30
13 z 16 Wspieranie mentorstwa i coaching dla pracowników	Ireneusz Kozera	10-07-2024	11:00	12:30	01:30
14 z 16 Komunikacja i promowanie wartości organizacyjnych	Ireneusz Kozera	10-07-2024	12:30	14:00	01:30
15 z 16 Opracowanie planu działań na rzecz zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników	Ireneusz Kozera	10-07-2024	14:00	15:30	01:30
16 z 16 Weryfikacja osiągniętych efektów uczestników	-	10-07-2024	15:30	16:00	00:30

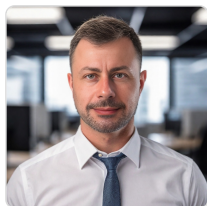
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 600,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 600,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	112,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	112,50 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Ireneusz Kozera

Pracownik naukowo – dydaktyczny, na Wydziale Zarządzania Politechniki Warszawskiej; Od ponad 15 lat przedsiębiorca, założyciel i pomysłodawca firmy szkoleniowo – doradczej The Quality of Life. Doradca i trener biznesu.

Doświadczenia zawodowe w zakresie ekonomii społecznej, zdobywał między innymi prowadząc konsultacje, szkolenia, doradztwo i mentoring dla licznych Podmiotów Ekonomii Społecznej oraz Organizacji Pozarządowych. Stawia nacisk na ekonomizację NGO i PES, przez co uniezależnienie ich od finansowania grantowego.

Zainteresowania naukowe, koncentrują się wokół komunikacji marketingowej, nowoczesnych form marketingu, w tym marketingu cyfrowego oraz kreowania organizacji wirtualnych.

Audytory wiodący w zakresie systemów zarządzania ISO 9001, 14001, 13485, 50001, 45001; Wieloletni trener i konsultant w zakresie wdrażania systemów zarządzania jakością, środowiskowego, BHP, jakością wyrobów medycznych, efektywności energetycznej. Konsultant i trener z zakresu Zakładowej Kontroli Produkcji ZKP oraz procesów certyfikacji i wprowadzania na rynek wyrobów m.in. w oparciu o dyrektywy nowego podejścia. Trener i konsultant w obszarach dyrektyw środowiskowych WEEE oraz RoHS II

Trener w zakresie kontroli jakości oraz rozwiązywania problemów jakościowych, zarządzania zespołami, w tym zespołami produkcyjnymi.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

- Uczestnicy szkolenia otrzymają bogato ilustrowany skrypt wraz z prezentacją multimedialną.
- Wsparcie trenera po szkoleniu we wdrożeniu poznanych technik sprzedażowych i strategii budowania wizerunku przedsiębiorstwa

Adres

ul. Przesmyk 7/106
20-341 Lublin
woj. lubelskie

Kontakt

Ewa Misiak

E-mail ewa.misiak@iq-consulting.pl



Telefon (+48) 786 910 467