



BPWS sp. z o.o.

**AKADEMIA HR - Zrównoważone
zarządzanie potencjałem pracowników
[forma zdalna lub stacjonarna]**

Numer usługi 2024/04/21/46930/2130368

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 16.07.2024 do 23.07.2024

3 640,00 PLN brutto

3 640,00 PLN netto

227,50 PLN brutto/h

227,50 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	Szkolenie jest dedykowane: • właścicielom przedsiębiorstw, pełniącym funkcje kierownicze, • wspólnikom, w tym partnerom, prowadzącym regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiącym korzyści finansowe, • zespołom HR, • pracownikom odpowiedzialnym za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, • menadżerom i kandydatom na menadżerów. Organizujemy warsztaty w formule zamkniętej dla konkretnego przedsiębiorstwa, dostosowując zakres tematyczny do realiów branży. Zapraszamy do kontaktu! http://www.bpws.pl/
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	6
Data zakończenia rekrutacji	15-07-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	16

Cel

Cel edukacyjny

Nabycie przez Uczestnika kompetencji:

- pozyskiwania (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników;
- dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (j. ang. reskilling);
- kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (j. ang. learning agility).

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w organizacji pracowników o odpowiednim potencjale.	Opisanie wpływu zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w organizacji pracowników o odpowiednim potencjale.	Wywiad swobodny
Uczestnik identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej organizacji.	Wskazanie metod oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.	Wywiad swobodny
Uczestnik charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby organizacji dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Omówienie obecnych i przyszłych potrzeb organizacji dotyczących potencjału pracowników.	Wywiad swobodny
Uczestnik charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla organizacji wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.	Wskazanie możliwości i potencjalnych korzyści dla organizacji wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.	Prezentacja
Uczestnik buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Przygotowanie projektu programu rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalającego pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Omówienie narzędzi i procesów HR, pozwalających na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Wywiad swobodny
Uczestnik przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Przedstawienie pomysłu na rozwiązanie HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Prezentacja
Uczestnik wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Przygotowanie projektu programu rozwoju i ścieżki kariery opartego o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Prezentacja
Uczestnik identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Studium przypadku - podział ról, zadań pomiędzy pracowników zróżnicowanych (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik 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).	Omówienie przykładów programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalających wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń.	Wywiad swobodny
Uczestnik buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Symulacja rozmowy z zespołem pozwalającej na budowanie pozytywnego nastawienia i gotowości pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura learning agility).	Symulacja rozmowy z zespołem pozwalającej na kształtowanie wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura learning agility).	Obserwacja w warunkach symulowanych

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

Wraz ze zmieniającym się otoczeniem społeczno-gospodarczym mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, zmieniają się również wyzwania stojące przed osobami odpowiedzialnymi za kształtowanie polityki personalnej w organizacji oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. Współczesny menadżer HR to lider, wizjoner, analityk, strateg, motywator, inspirator i koordynator, który zgodnie z koncepcją samodoskonalenia, jako podstawy rozwoju, powinien ciągle podnosić poziom umiejętności niezbędnych nie tylko dla osiągnięcia własnych celów, ale również dla realizacji strategii przedsiębiorstwa.

ZRÓWNOWAŻONE ZARZĄDZANIE POTENCJAŁEM PRACOWNIKÓW:

- wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w organizacji pracowników o odpowiednim potencjale;
- metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników;
- obecne i przyszłe potrzeby organizacji dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów);
- wykorzystanie potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników;
- pozyskiwanie i utrzymywanie talentów;
- programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników;
- narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji;
- rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych;
- programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników;
- skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą;
- pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (j. ang. reskilling);
- kultura pracy sprzyjająca otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (j. ang. learning agility).

Program dostosowany do regulaminu projektu AKADEMIA HR:

- Przepis na rozwój - Akademia HR,
- Akademia HR - doskonalenie kompetencji kadry zarządzającej zasobami ludzkimi,
- UPSKILLING HR,
- Akademia HR - czas na zmiany,
- Akademia HR. Szkolenia i doradztwo z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi dla przedsiębiorstw i ich pracowników,
- AKADEMIA HR – dostosuj firmę do wymagań jutra,
- NA WYŻSZYM POZIOMIE - KWALIFIKACJE DLA HR,
- Menadżer HR,
- AKADEMIA HR. Profesjonalne kadry HR kluczem do rozwoju przedsiębiorstw.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 DZIEŃ I	Jacek Józwiak	16-07-2024	09:00	17:00	08:00
2 z 2 DZIEŃ II	Jacek Józwiak	23-07-2024	09:00	17:00	08:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 640,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 640,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	227,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	227,50 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Jacek Józwiak

Rekruter, Specjalista ds. szkoleń i rozwoju, Menadżer ds. HR, Coach. Wykształcenie zdobył na Uniwersytecie Warszawskim oraz w Szkole Głównej Handlowej. Z branżą HR związany od ponad 15 lat. Odpowiedzialny za rekrutację, prowadzenie Assessment i Development Center, zarządzanie programami rozwojowymi. Prowadził szkolenia z zakresu efektywnej komunikacji, negocjacji handlowych, budowania zespołów, motywowania pracowników dla takich Klientów, jak: Carrefour, Leroy Merlin, Plus Bank, ABC Data, Lumesse, CraftWare, PackHelp, BNP Paribas, Bank BPS, Lufthansa Systems, Panek, Profilex, Rothlehner. Pomaga mapować procesy HR, przygotowywać ścieżki obnoardingu. Współtworzy ogólnofirmowe projekty L&D i HR w Grupie PZU: Wellbeing, Badanie Zaangażowania, Nowy Model Pracy, Lider 3.0, Narzędzia Pracy Grupowej. Wspiera przedsiębiorstwa w budowaniu kultury słuchania pracowników. W swojej pracy opiera się na pogłębionej diagnozie potrzeb biznesowych, tak aby działania HR wspierały realizację celów organizacji. W okresie 24 miesięcy wstecz od dnia rozpoczęcia usługi szkoleniowej przeprowadził ponad 120 godzin usług szkoleniowych o podobnym zakresie.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma:

- materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej lub papierowej,
- zaświadczenie o ukończeniu warsztatu pod warunkiem udziału w co najmniej 80% usługi rozwojowej.

Uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi rozwojowej pod warunkiem udziału w co najmniej 80% zajęć oraz uzyskania pozytywnego wyniku weryfikacji efektów uczenia się.

Informacje dodatkowe

- ▶ **wspieramy** na każdym etapie pozyskiwania dofinansowania w ramach projektów oraz ich rozliczania;
- ▶ przygotowujemy dokumenty aplikacyjne, zajmujemy się wszelkimi formalnościami i **kontaktem z Operatorem**;
- ▶ realizujemy warsztaty w **małych grupach**, dzięki czemu Trenerzy mogą poświęcić każdemu Uczestnikowi tyle czasu, ile potrzebuje, pracować z Uczestnikiem na przykładach z jego doświadczenia zawodowego;
- ▶ dbamy o to, aby warsztat był nie tylko szansą do ćwiczenia umiejętności, ale również okazją do integracji pracowników.

Współpracujemy z Fundacją Instytut Bezpieczeństwa Informacji, chronimy dane osobowe.

Cieszymy się wysokimi opiniami Klientów!

Nasz profil w Google → https://g.page/r/CXxV_ZsoNwg6EAE

Warunki techniczne

Usługa szkoleniowa prowadzona w formie zdalnej - kontakt w ramach telekonferencji z użyciem komunikatora Google Meet. Minimalne wymagania techniczne:

- dostęp do sieci Internet (łącze sieciowe) o minimalnej szybkości pobierania / przesyłania: 128 kb/s;
- sprzęt (komputer / laptop / smartfon): iOS 11 Windows: Windows 10 kompilacja 14393 Android: System operacyjny Android 5,0 Funkcje sieci Web. przeglądarki Safari, Internet Explorer 11, Chrome, Edge lub Firefox komputerów Mac: MacOS 10,13.

Przebieg usługi szkoleniowej nie będzie nagrywany zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z dnia 31.07.2020 r.

Zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości dotyczącymi realizacji usług rozwojowych w formie zdalnej istnieje możliwość zapisu w późniejszym terminie: *"Uczestnik dokonuje zapisu na usługę co najmniej 4 dni przed jej rozpoczęciem, z użyciem numeru ID wsparcia. Dopuszcza się możliwość zapisu na usługę z użyciem numeru ID wsparcia w terminie krótszym niż 4 dni przed rozpoczęciem usługi, jednakże zapis na usługę musi być poprzedzony uzyskaniem zgody od Operatora."*

Kontakt



Beata Walczyna-Szydełko

E-mail kontakt@bpws.pl

Telefon (+48) 796 861 561