

pgconsulting Paweł
Gruszecki**Akademia HR - Zrównoważone
zarządzanie potencjałem pracowników w
przedsiębiorstwach z branży HoReCa**

Numer usługi 2024/04/21/8543/2130409

zdalna w czasie rzeczywistym

Usługa szkoleniowa

17 h

23.07.2024 do 25.07.2024

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	19-07-2024
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 i trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania pracowników o odpowiednim potencjale w kontekście branży Horeca.

Spółeczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji

Ekologiczne i precyzyjnie dobrany formy zarządzania HR.

MODUŁ 2

Zapoznanie z metodami oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i wskazanie ich odpowiedniego zakresu wykorzystania w firmie.

Charakteryzacja obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników oraz korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania pracowników.

Planowanie strategiczne jako kluczowe narzędzie zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników.

MODUŁ 3

Kształtowanie zrównoważonego potencjału pracowników

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

Rekrutacja wewnętrzna – w jaki sposób zbudować i jak wpływa na atmosferę organizacji.

Jak duża rotacja pracowników wpływa na spadki zyskowności i wizerunek organizacji

MODUŁ 4

Wdrażanie narzędzi i procesów HR umożliwiających stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników oraz dostosowanie ich do zmieniających się wyzwań organizacji.

Wdrażanie programów rozwoju i ścieżek kariery opartych na wykorzystaniu zróżnicowanego potencjału pracowników.

Analiza potencjału pracowników pozwalając na określenie kwalifikacji zawodowych, umiejętności oraz potencjału rozwojowego.

Dopasowanie potencjału pracowniczego do wymagań stanowiska oraz planowania rozwoju zawodowego pracownika.

MODUŁ 5

Inicjowanie skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami oraz budowanie pozytywnego nastawienia pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.

Aktywne kształtowanie wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania rozwojowe, jak również budowanie gotowości pracowników do ciągłego rozwoju i adaptacji (np. poprzez reskilling i kulturę Learning Agility).

MODUŁ 6

Konflikty w zespołach pracowniczych – narzędzia i sposoby rozwiązywania sytuacji konfliktowych

Wielokulturowości różnorodność międzypokoleniowa, a konflikty pracownicze – jak wykluczyć negatywne emocje w organizacji.

Jak przeprowadzić i załagodzić konflikty w strukturze organizacji mając na celu jej rozwój.

MODUŁ 7

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 i trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania pracowników o odpowiednim potencjale w kontekście branży Horeca.	Adam Latek	23-07-2024	09:00	10:00	01:00
2 z 18 Społeczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji. Ekologiczne i precyzyjnie dobrany formy zarządzania HR.	Adam Latek	23-07-2024	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>3 z 18 Zapoznanie z metodami oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i wskazanie ich odpowiedniego zakresu wykorzystania w firmie.</p>	Adam Latek	23-07-2024	11:10	12:10	01:00
<p>4 z 18 Charakteryzacja obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników oraz korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania pracowników.</p>	Adam Latek	23-07-2024	12:10	13:10	01:00
<p>5 z 18 Planowanie strategiczne jako kluczowe narzędzie zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników. Kształtowanie zrównoważonego potencjału pracowników</p>	Adam Latek	23-07-2024	13:20	14:20	01:00
<p>6 z 18 Budowa i wdrażanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników umożliwiających pozyskiwanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	Adam Latek	23-07-2024	14:20	15:20	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>7 z 18 Rekrutacja wewnętrzna – w jaki sposób zbudować i jak wpływa na atmosferę organizacji. Jak duża rotacja pracowników wpływa na spadki zyskowności i wizerunek organizacji.</p>	Adam Latek	23-07-2024	15:30	16:15	00:45
<p>8 z 18 Wdrażanie narzędzi i procesów HR umożliwiających stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników oraz dostosowanie ich do zmieniających się wyzwań organizacji.</p>	Adam Latek	23-07-2024	16:15	17:00	00:45
<p>9 z 18 Wdrażanie programów rozwoju i ścieżek kariery opartych na wykorzystaniu zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	Adam Latek	24-07-2024	09:00	10:00	01:00
<p>10 z 18 Analiza potencjału pracowników pozwalając na określenie kwalifikacji zawodowych, umiejętności oraz potencjału rozwojowego.</p>	Adam Latek	24-07-2024	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 18 Dopasowanie potencjału pracowniczego do wymagań stanowiska oraz planowania rozwoju zawodowego pracownika.	Adam Latek	24-07-2024	11:10	12:10	01:00
12 z 18 Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami oraz budowanie pozytywnego nastawienia pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.	Adam Latek	24-07-2024	12:10	13:10	01:00
13 z 18 Aktywne kształtowanie wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania rozwojowe, budowanie gotowości pracowników do ciągłego rozwoju i adaptacji	Adam Latek	24-07-2024	13:20	14:20	01:00
14 z 18 Konflikty w zespołach pracowniczych – narzędzia i sposoby rozwiązywania sytuacji konfliktowych	Adam Latek	24-07-2024	14:20	15:20	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>15 z 18 Wielokulturowości różnorodności międzypokoleniowa, a konflikty pracownicze – jak wykluczyć negatywne emocje w organizacji.</p>	Adam Latek	24-07-2024	15:30	16:15	00:45
<p>16 z 18 Jak przeprowadzić i załagodzić konflikty w strukturze organizacji mając na celu jej rozwój.</p>	Adam Latek	24-07-2024	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>	-	25-07-2024	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>	-	25-07-2024	10:00	11:00	01:00

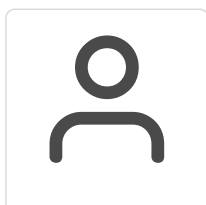
Cennik

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

Adam Latek

Adam Latek – hotelarz pasjonat. Absolwent Wyższej Szkoły turystyki i Rekreacji o specjalności hotelarstwo w Warszawie, Absolwent Wyższej szkoły Ekonomicznej w Warszawie o specjalności zagospodarowanie turystyce. Wykłada od sześciu lat w Szkole Głównej Turystyki i Hotelarstwa w Warszawie. Wykładowca na Wyższej Szkole Teologiczno-Humanistycznej w Podkowie Leśnej. Od niedawna Wykładowca na Wyższej Szkole Bankowej w Gdańsku na Studiach Podyplomowych Zarządzanie Doświadczeniem Klienta.

Od blisko 30 lat związany z branżą hotelarską i branżą MICE. Doświadczenie zawodowe zdobywał w kraju i zagranicą na stanowiskach zarządczych i managerskich. Brał udział w 18 otwarciach obiektów hotelarskich w kraju poza jej granicami.

Zarządzał działem sprzedaży jak również zarządzał sprzedażą usług w grupie hoteli.

Współpracuje z przedsiębiorcami budującymi nowe hotele i tymi którzy je prowadzą. Współpracuje w międzynarodowymi markami takimi jak: Marriott, IHG, Hilton, Accor, Louvre Hotel Group, Best Western. Wspiera młodych hotelarzy wchodzących na rynek i pomaga im w osiągnięciu kariery zawodowej w hotelarstwie i branży MICE..

Ekspert i doradca branżowy. Brał udział w wielu kategoryzacjach hoteli przechodząc z komisjami kategoryzacyjnymi w różnych województwach. Pracował podczas pandemii w grupie doradców pisząc standardy bezpiecznej gościnności dla hotelarstwa. Służył pomocą podczas ustalania procedur sanitarnych podczas pandemii.

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