Możliwość dofinansowania

FHU ORDINAT
MARCIN BIELSKI

★★★★★

Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników

Numer usługi 2024/04/26/133960/2136540

Kutno / stacjonarna
Usługa szkoleniowa
24 h
27.08.2024 do 04.10.2024

4 368,00 PLN brutto
4 368,00 PLN netto
182,00 PLN brutto/h
182,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Uczestnikami projektu są mikro, mali, średni i duzi przedsiębiorcy (bez samozatrudnionych), zespoły HR oraz menadżerowie/ kandydaci na menadżerów zainteresowani otrzymaniem refundacji na usługi rozwojowe mające na celu przygotowanie pracodawców do wprowadzenia i zarządzania zmianą w firmie związaną m.in. ze starzeniem się społeczeństwa czy zróżnicowaniem sposobu świadczenia pracy.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	26-08-2024
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

Zdobycie wiedzy i umiejętn. nt: pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzyst. zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników.; dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizac. i społecz. w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (reskilling – przekwalifikowanie się) oraz kształt. otwartości na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility - zdolność do edukowania, przystosowywania się, oduczania i ponownego uczenia się.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Rozróżnia i definiuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Test teoretyczny
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Charakteryzuje i rozpoznaje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Ocenia i nazywa obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Test teoretyczny
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.	Charakteryzuje i rozpoznaje 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.	Test teoretyczny
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Organizuje i wprowadza programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Test teoretyczny
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Projektuje i organizuje narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Test teoretyczny
Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Projektuje i organizuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Rozróżnia i organizuje pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Test teoretyczny
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).	Organizuje i planuje 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).	Test teoretyczny
Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Organizuje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Test teoretyczny
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).	Planuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Efekty uczenia podzielone są na: wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się. Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

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

Tak, dok. potwierdza, że kryteria są jednoznaczne, realne, możliwe do zweryfikowania i zrozumiałe dla osób, które planują zapis na usługę. FHU ORDINAT MARCIN BIELSKI zapewnia rozdzielność proc. uczenia się i walidacji. Osoby, które szkoliły danego uczestnika, nie mogą oceniać go w procesie walidacji

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

Tak, dokument potwierdza, że zastosowane rozwiązania zapewniają rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

Dzień I. Zarządzanie potencjałem pracowników. Kreowaniu osobistej odpowiedzialności (właścicielskiego podejścia).

1. **Trzy generacje w zarządzaniu – fakty i mity.**

- Trzy generacje w zarządzaniu – rys historyczny.
- Management 1.0 – zalety i wady.
- Management 2.0 – mocne i słabe strony.
- Management 3.0 – co zyskuje lider, zespół i Organizacja dzięki takiemu podejściu?
- Na czym polega zaufanie w zwinnym podejściu menedżerskim?

2. 6 Filarów podejścia M 3.0

- **Energize people** – czyli idea kreowania motywacji wewnętrznej w zespole.
- **Empower Teams** – samodzielność w zakresie podejmowania decyzji oraz branie odpowiedzialności za swoje decyzje i działania.
- **Align Constraints** – wspólny cel oraz idea współodpowiedzialności w zespole.
- **Develop competence** – mechanizmy i sposoby na wzrost kompetencji wśród członków zespołów.
- **Grov structure** – jak budować samoorganizujące się zespoły?
- **Improve everything** – najskuteczniejszą formą uczenia się jest nauka poprzez aktywne eksperymentowanie oraz doświadczenie.

3. **Empowerment w procesie zrównoważonego zarządzania rozwojem pracowników.**

- Czym jest empowerment?
- Empowerment vs micromanagement
- Empowerment jako budulec motywacji wewnętrznej pracowników.
- Założenia *micromanagement* oraz wady tego podejścia dla członków zespołów (konieczność bycia poddanym ciągłej kontroli, brak kreatywności i decyzyjności etc.).
- Spektakularne klęski podejścia *micromanagement*, czyli *case study* Jobsa w NeXT
- Co, jako Organizacja, możemy zyskać dzięki empowerment?
- Na jakich płaszczyznach możemy wdrażać empowerment?
- Elementy samoorganizacji w praktyce.

4. Energize people. Kreowanie motywacji wewnętrznej w Organizacji.

- Na co powinni zwracać uwagę przełożeni planując procesy motywacyjne?
- Motywatory i demotywatory w ujęciu Herzberga.
- Jak kreować motywację wewnętrzną?
- Rola benefitów w procesie kreowania motywacji.

5. Grov structure, czyli jak budować samoorganizujące się zespoły?

- 7 kroków do zbudowania zespołu samoorganizującego?

6. Align Constraints, czyli idea odpowiedzialności za wspólny cel.

7. Podsumowanie szkolenia w formie praktycznych wniosków.

Dzień II. Zarządzanie potencjałem pracowników w ujęciu rozwojowym.

1. **Rozwój pracowników w ujęciu 70-20-10.**

- Rozwój pracowników - metody i narzędzia wspierające rozwój pracowników.
- Analiza współczesnych trendów w organizacjach.
- Praktyczne implikacje różnic indywidualnych w obszarze dynamiki rozwoju.
- Zasada „70-20-10”, czyli odpowiedzialność za rozwój w organizacji.

2. Cele rozwojowe i planowanie rozwoju.

- Test autodiagnoza – 4 style uczenia dorosłych – model D. Kolba.
- Praktyczne implikacje różnic indywidualnych w obszarze stylów uczenia się na podstawie modelu Davida Kolba.
- Praca w podgrupach: analiza mocnych stron, obszarów do rozwoju na podstawie modelu Davida Kolba.
- Jak wykorzystać potencjał obecnych pracowników?
- Zarządzanie rozwojem pracowników, czyli kryteria doboru działań instruktażowych, coachingowych oraz mentoringowych.

- Model przywództwa sytuacyjnego Blancharda jako kryterium wyboru działań z zakresu zarządzania rozwojem.

3. Onboarding.

- Onboarding

- dlaczego talenty często dochodzą po tzw. okresie próbnym?

- formy i rodzaje onboardingu.

- Kluczowe elementy onboardingu – Zasada 4C.

- rola „buddy" w procesie onboardingu.

4. Offboarding.

- jakie działania uwzględnić w procesie offboardingu?

- etapu procesu

- lista dobrych praktyk i topowych błędów

5. Potencjał zespołów wielopokoleniowych.

- Cztery generacje pracowników pod jednym dachem.
- Pokolenie Zet, czyli dlaczego pokolenie „Zetek" jest niejednorodne.
- Wyzwania w zakresie wielopokoleniowości.
- Jak budować poczucie przynależności wśród nowych pokoleń pracowników?
- Jak oraz czym „przyciągnąć" nowe pokolenia do Firmy?

6. Podsumowanie szkolenia w formie praktycznych wniosków.

Dzień III. **Kompetencje przyszłości na gruncie zrównoważonego zarządzania rozwojem pracowników.**

1. **Najbardziej współczesne trendy w obszarze ZZL.**

- Od pierwszej do czwartej rewolucji.
- Analiza współczesnych trendów w organizacjach na podstawiem.in. Deloitte Global Human Capital Trends 2024.
- Kompetencje przyszłości.
- Adaptacja i uczenie się jako kluczowe wskaźniki osiągania rezultatów.

2. Kompetencje przyszłości i zarządzanie wiedzą w organizacji.

- Pracownicy jako przedsiębiorcy: elastyczność, jakość, innowacyjność zamiast tradycyjnego solidnego wykonawcy. Czy pracownicy zarządzani według modeli XX wieku staną się partnerami w biznesie XXI wieku?
- Jakich kompetencji potrzebujemy od liderów i pracowników: chwilowa moda czy realna potrzeba?
- Kompetencje przyszłości wg. IFTF – Institute for the Future Uniwersytetu w Phoenix.

3. Kompetencje przyszłości na gruncie zarządzania potencjałem pracowników.

- Learning Agility – czyli jak zmieniać przestarzałe nawyki i zastępować je skutecznymi?
- Jak zwiększać zwinność w 5. Obszarach L.A.

4. Warsztat 4R, czyli narzędzia, które pomogą wyjść ze schematów i projektować nowe rozwiązania w każdej dziedzinie:

- Related worlds
- Random links
- Revolution
- Reexpression

5. Podsumowanie szkolenia w formie praktycznych wniosków.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 21

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 21 Trzy generacje w zarządzaniu – fakty i mity.	Emilia Wiśniewska	27-08-2024	08:00	09:45	01:45
2 z 21 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	27-08-2024	09:45	10:00	00:15
3 z 21 6 Filarów podejścia M 3.0 ; Empowerment w procesie zrównoważonego zarządzania rozwojem pracowników.	Emilia Wiśniewska	27-08-2024	10:00	12:00	02:00
4 z 21 Przerwa obiadowa	Emilia Wiśniewska	27-08-2024	12:00	12:30	00:30
5 z 21 Energize people. Kreowanie motywacji wewnętrznej w Organizacji. ; Grov structure, czyli jak budować samoorganizujące się zespoły?	Emilia Wiśniewska	27-08-2024	12:30	14:00	01:30
6 z 21 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	27-08-2024	14:00	14:15	00:15
7 z 21 Align Constraints, czyli idea odpowiedzialności za wspólny cel. ; Podsumowanie szkolenia w formie praktycznych wniosków.	Emilia Wiśniewska	27-08-2024	14:15	16:00	01:45
8 z 21 Rozwój pracowników w ujęciu 70-20-10	Emilia Wiśniewska	26-09-2024	07:30	09:00	01:30
9 z 21 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	26-09-2024	09:00	09:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 21 Cele rozwojowe i planowanie rozwoju. ; Onboarding	Emilia Wiśniewska	26-09-2024	09:15	11:00	01:45
11 z 21 Przerwa obiadowa	Emilia Wiśniewska	26-09-2024	11:00	11:30	00:30
12 z 21 Offboarding ; Potencjał zespołów wielopokoleniowy	Emilia Wiśniewska	26-09-2024	11:30	13:00	01:30
13 z 21 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	26-09-2024	13:00	13:15	00:15
14 z 21 Podsumowanie szkolenia w formie praktycznych wniosków	Emilia Wiśniewska	26-09-2024	13:15	15:30	02:15
15 z 21 Najbardziej współczesne trendy w obszarze ZZL	Emilia Wiśniewska	04-10-2024	08:00	09:45	01:45
16 z 21 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	04-10-2024	09:45	10:00	00:15
17 z 21 Kompetencje przyszłości i zarządzanie wiedzą w organizacji ; Kompetencje przyszłości na gruncie zarządzania potencjałem pracowników	Emilia Wiśniewska	04-10-2024	10:00	12:00	02:00
18 z 21 Przerwa obiadowa	Emilia Wiśniewska	04-10-2024	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
19 z 21 Warsztat 4R, czyli narzędzia, które pomogą wyjść ze schematów i projektować nowe rozwiązania w każdej dziedzinie	Emilia Wiśniewska	04-10-2024	12:30	14:00	01:30
20 z 21 Przerwa kawowa	Emilia Wiśniewska	04-10-2024	14:00	14:15	00:15
21 z 21 Podsumowanie szkolenia w formie praktycznych wniosków	Emilia Wiśniewska	04-10-2024	14:15	16:00	01:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 368,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 368,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1

Emilia Wiśniewska

Od 15 lat Trener, konsultant, ekspert ds. ewaluacji szkoleń, ambasador Krickpatrick Partners, autorka wielu artykułów branżowych (jej publikacje ukazują się m.in. w HR trendy, Benefit, HR Standard). Specjalizuje się w szkoleniach i doradztwie z umiejętności menedżerskich oraz HR owych - przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, zarządzanie zmianami wynikającymi z

przeobrażeń na rynku pracy, zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową, zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji, umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności, zarządzanie pracą zdalną i hybrydową, orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych, zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy. Absolwentka filozofii oraz międzywydziałowych studiów z zakresu psychologii i dziennikarstwa. Doświadczenie zawodowe zdobywała we współpracy z ogólnopolskimi mediami, początkowo w Polskim Radio. Współpraca ta obejmowała szereg działań z zakresu Public Relations. Szlify redakcyjne zdobywała w Telewizji Polskiej w zespole redakcyjnym "Panoramy"
Zrealizowała projekty dla: Makro Cash & Carry, Media Saturn, Rossman, RWE, Deloitte, Benefit System, Orlen, Lotos, Inter Cars, Inditex, Lafarge, Allianz, MSD, Sandoz, Samsung, Sodexo, T-mobile, Whirlpool, Warta, HRK. Posiada ponad 500 h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w ostatnich 2 latach, liczone wstecz od rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Wszelkie materiały dydaktyczne zostaną przekazane w formie elektronicznej

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi tj. symulacje, case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, gry i filmy szkoleniowe, dyskusje, analizy doświadczeń uczestników, dzięki czemu zdobędą wiedzę oraz rozwiną umiejętności, postawy i zachowania.

Podczas szkolenia przewidziane są:

- 2 przerwy kawowe x 15 min
- 1 przerwa x 30 min

Adres

ul. Sklęczkowska 18
99-300 Kutno
woj. łódzkie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt

Marcin Bielski

E-mail biuro@ordinat.pl
Telefon (+48) 533 335 610