



Stowarzyszenie  
Humaneo



## ZROWNOWAŻONE ZARZADZANIE POTENCJAŁEM PRACOWNIKÓW – ZGODNE Z NOWYMI WYZWANIAM I RYNKU PRACY

Numer usługi 2024/04/29/7311/2138316

📍 Nowy Sącz / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 30 h

📅 15.10.2024 do 17.10.2024

5 437,50 PLN brutto

5 437,50 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	5
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	14-10-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	30
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Po ukończonym szkoleniu uczestnicy będą samodzielnie zarządzać różnorodnością wiekową w miejscu pracy.

### Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Definiuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p> <p>Rozróżnia metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Definiuje główne trendy i zmiany na rynku pracy, które mają wpływ na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników o odpowiednim potencjale.</p> <p>Stosuje różne metody oceny potencjału zawodowego i wskazuje jakie metody oceny potencjału zawodowego są najbardziej odpowiednie dla konkretnego stanowiska w firmie.</p>	<p>Test teoretyczny</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>Określa obecne i przyszłe potrzeby swoich pracowników, trafnie identyfikuje kluczowe obszary działalności firmy, w których niezbędne są konkretne kwalifikacje, kompetencje, doświadczenia i talenty.</p> <p>Omawia możliwości i korzyści jakie firma może osiągnąć dzięki zróżnicowaniu wewnętrznemu pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Projektuje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Projektuje strategię rekrutacji, która umożliwi pozyskanie kandydatów o różnorodnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach. Trafnie wybiera odpowiednie narzędzia selekcji kandydatów</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Planuje narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji</p> <p>Projektuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Identyfikuje główne obszary rozwoju kompetencji pracowników, określa plany rozwoju indywidualnego dla pracowników, które uwzględniają ich obecne umiejętności, cele zawodowe oraz potrzeby organizacji.</p> <p>Trafnie określa główne zmiany i wyzwania, jakie stoją przed organizacją i społeczeństwem, projektuje odpowiednie narzędzia i programy rozwoju.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Projektuje programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Projektuje programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Test teoretyczny
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Wskazuje na mocne strony pracowników, omawia znaczenie różnorodności w miejscu pracy i identyfikuje je wśród kadry.	Test teoretyczny
Projektuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą <sup>8</sup> oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).	Wskazuje na istniejące zasoby wiedzy w organizacji, stosuje procesy, które umożliwią skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami.	Test teoretyczny
Charakteryzuje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).	Aktywnie angażuje pracowników w programy szkoleniowe.	Test teoretyczny
Rozróżnia i kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility)	Potrafi zidentyfikować elementy sprzyjające lub hamujące otwartość na nowe wyzwania rozwojowe, podejmuje działania mające na celu promowanie otwartości na nowe wyzwania.	Test teoretyczny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

Po ukończeniu usługi rozwojowej wydane zostanie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające uzyskania kompetencji, zawierające opis efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawierać będzie opis walidacji oraz kryteria weryfikacji efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzać będzie zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

Szkolenie obejmuje 24 godziny zegarowe, wymagana obecność to 80 % frekwencji.

Program szkolenia obejmuje następującą tematykę:

### **Dzień 1: Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników**

#### **Nowe wyzwania rynku pracy**

- Omówienie zmian na rynku pracy, takich jak elastyczne formy zatrudnienia, rosnące znaczenie umiejętności miękkich, oraz wpływ technologii na strukturę zatrudnienia.
- **Znaczenie zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników**
- Wyjaśnienie koncepcji zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników i jego wpływu na efektywność organizacji.
- **Analiza potrzeb i oczekiwań pracowników**
- Metody identyfikacji potrzeb i oczekiwań pracowników w kontekście zrównoważonego zarządzania.

#### **Rozwój kompetencji i umiejętności pracowników**

##### **1. Identyfikacja kluczowych kompetencji**

- Rozpoznanie kluczowych kompetencji wymaganych w nowych warunkach rynkowych.

##### **1. Rozwój umiejętności miękkich**

- Omówienie znaczenia umiejętności miękkich w kontekście zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników.

##### **1. Planowanie ścieżek rozwoju**

- Praktyczne strategie planowania ścieżek rozwoju dla pracowników, uwzględniające indywidualne cele i aspiracje.

### **Dzień 3: Budowanie zaangażowania i motywacji pracowników**

#### **1. Znaczenie zaangażowania pracowników**

- Omówienie korzyści wynikających z zaangażowania pracowników dla organizacji.

#### **1. Techniki motywacji pracowników**

- Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby.

#### **1. Tworzenie korporacyjnej kultury organizacyjnej**

- Wskazówki dotyczące budowania korporacyjnej kultury organizacyjnej sprzyjającej zrównoważonemu zarządzaniu potencjałem pracowników.
- Sesja pytań - omówienie materiału szkoleniowego
- Test końcowy (walidacja)

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 22

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 22 Omówienie zmian na rynku pracy, takich jak elastyczne formy zatrudnienia, rosnące znaczenie umiejętności miękkich, oraz wpływ technologii na strukturę zatrudnienia.	Adam Zajchowski	15-10-2024	08:00	09:30	01:30
2 z 22 przerwa	Adam Zajchowski	15-10-2024	09:30	09:35	00:05
3 z 22 Wyjaśnienie koncepcji zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników i jego wpływu na efektywność organizacji.	Adam Zajchowski	15-10-2024	09:35	11:05	01:30
4 z 22 przerwa	Adam Zajchowski	15-10-2024	11:05	11:10	00:05
5 z 22 Metody identyfikacji potrzeb i oczekiwań pracowników w kontekście zrównoważonego zarządzania.	Adam Zajchowski	15-10-2024	11:10	12:40	01:30
6 z 22 przerwa obiadowa	Adam Zajchowski	15-10-2024	12:40	13:00	00:20
7 z 22 Rozpoznanie kluczowych kompetencji wymaganych w nowych warunkach rynkowych.	Adam Zajchowski	15-10-2024	13:00	16:00	03:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 22 Praktyczne strategie planowania ścieżek rozwoju dla pracowników, uwzględniające indywidualne cele i aspiracje.	Adam Zajchowski	16-10-2024	08:00	09:30	01:30
9 z 22 przerwa	Adam Zajchowski	16-10-2024	09:30	09:35	00:05
10 z 22 Budowanie zaangażowania i motywacji pracowników	Adam Zajchowski	16-10-2024	09:35	11:05	01:30
11 z 22 przerwa	Adam Zajchowski	16-10-2024	11:05	11:10	00:05
12 z 22 Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby.	Adam Zajchowski	16-10-2024	11:10	12:40	01:30
13 z 22 przerwa obiadowa	Adam Zajchowski	16-10-2024	12:40	13:00	00:20
14 z 22 Omówienie korzyści wynikających z zaangażowania pracowników dla organizacji.	Adam Zajchowski	16-10-2024	13:00	16:00	03:00
15 z 22 Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby.	Adam Zajchowski	17-10-2024	08:00	09:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 22 przerwa	Adam Zajchowski	17-10-2024	09:30	09:35	00:05
17 z 22 ćwiczenia praktyczne dotyczące motywowania pracowników	Adam Zajchowski	17-10-2024	09:35	11:05	01:30
18 z 22 przerwa	Adam Zajchowski	17-10-2024	11:05	11:10	00:05
19 z 22 Wskazówki dotyczące budowania korporacyjnej kultury organizacyjnej sprzyjającej zrównoważonemu zarządzaniu potencjałem pracowników.	Adam Zajchowski	17-10-2024	11:10	12:40	01:30
20 z 22 przerwa obiadowa	Adam Zajchowski	17-10-2024	12:40	13:00	00:20
21 z 22 Sesja pytań-omówienie materiału szkoleniowego	Adam Zajchowski	17-10-2024	13:00	15:45	02:45
22 z 22 test końcowy (walidacja)	-	17-10-2024	15:45	16:00	00:15

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt usługi brutto	5 437,50 PLN
Koszt usługi netto	5 437,50 PLN

---

**Koszt godziny brutto**

181,25 PLN

---

**Koszt godziny netto**

181,25 PLN

---

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Adam Zajchowski

Adam Zajchowski, trener biznesu, szkoleniowiec z ponad 10 letnim doświadczeniem. Prowadzi warsztaty z zarządami firm i całymi zespołami. Specjalizuje się w tematach motywacji, sprzedaży, obsługi klienta i strategiach biznesowych. Absolwent studiów magisterskich kierunku Socjologia na UMK w Toruniu, studiów podyplomowych kierunku Akademia Rozwoju Umiejętności Trenerskich prowadzonych przez SWPS oraz Zarządzanie Zasobami Ludzkimi na Politechnice Gdańskiej. Szkolenia prowadzi od 2011 roku. Przeprowadził ponad 200 szkoleń dla zespołów różnych organizacji z: komunikacji, obsługi klienta, sprzedaży i zarządzania. Koncentruje się na pragmatycznej stronie warsztatów i oczekiwanych efektach. Prowadził szkolenia m.in. dla: EkoColor Sp. z o.o., Personal PR Sp. z o. o., Stat24, Polcopper, Gdańska Fundacja Przedsiębiorczości, Barkas Przetwórstwo Rybne, Deweloper 7 Niebo, Urzędu Miasta Gdańsk, Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Gdańsku, Gdańskie Centrum Informatyczne, Pracownia Hamak, Loppis, Tolerado, Invicta Sp. z o.o., Copernicus Podmiot Medyczny, MEDESTA Dermatologia i Medycyna Estetyczna, Baltimed, ENDOMED, Wydział Komunikacji Urzędu Miasta Gdańska, 30 bibliotek, 30 przychodni lekarskich i innych. Posiada ponad 120 godz. doświadczenie w prowadzeniu szkoleń dla dorosłych o podobnej tematyce w okresie ostatnich 24 m-cy.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają komplet materiałów szkoleniowych przygotowanych przez prowadzącego.

### Warunki uczestnictwa

Rejestracja za pośrednictwem BUR.

### Informacje dodatkowe

Informujemy o możliwości wizyty monitoringowej usługi. Regulamin dostawy usług dostępny jest w siedzibie firmy przy ulicy Nawojowskiej 12, 33-300 Nowy Sącz. W przypadku nieoczekiwanych sytuacji prosimy o kontakt pod numerem telefonu 601 482 179.

## Adres

ul. 1 Brygady 1a  
33-300 Nowy Sącz



woj. małopolskie

Hotel Ibis

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## Kontakt



**Joanna Maziarz-Karkoszka**

**E-mail** [joanna.maziarz-karkoszka@humaneo.pl](mailto:joanna.maziarz-karkoszka@humaneo.pl)

**Telefon** (+48) 791 343 991