



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

Numer usługi 2024/05/23/148491/2159976

14 145,00 PLN brutto

11 500,00 PLN netto

188,60 PLN brutto/h

153,33 PLN netto/h

HELIAR SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ



📍 Sosnowiec / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 75 h

📅 04.11.2024 do 14.11.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Usługa przeznaczona dla: zespołów HR, pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menadżerów lub kandydatów na menadżerów.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	02-11-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	75
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

Usługa rozwojowa "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" przygotowuje do pozyskiwania (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników w ramach 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
<p>Wiedza: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p>	<p>Wskaźniki rekrutacyjne: Definiuje stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych firmy (np. liczba obsadzonych stanowisk w stosunku do liczby ogłoszeń). Narzuca tempo rekrutacji (czas potrzebny na obsadzenie wakatów). Oblicza koszty rekrutacji w porównaniu do budżetu na ten cel.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Wskaźniki zatrzymania pracowników: Oblicza stopę rotacji kadry (procent pracowników opuszczających firmę w określonym okresie). Uzasadnia przyczyny odejść pracowników (np. brak możliwości rozwoju, niezadowolenie z warunków pracy). Kontroluje stopień zaangażowania pracowników (np. wyniki badań satysfakcji pracowników, zaangażowanie w wykonywane obowiązki).</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>
	<p>Skuteczność metody oceny potencjału zawodowego: Ocenia trafność i rzetelność stosowanej metody oceny potencjału zawodowego. Porównuje wyniki oceny z faktycznymi osiągnięciami pracowników w pracy.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
<p>Wiedza: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Ocenia adekwatność metody oceny dospecyfiki branży, stanowiska pracy i kultury organizacyjnej firmy. Charakteryzuje zgodność metody oceny z celami strategicznymi firmy i potrzebami personalnymi.</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Dostosowanie metody oceny doróżnorodności pracowników: Ocenia elastyczność i możliwość personalizacji metody oceny potencjału zawodowego wobec zróżnicowanych pracowników. Uzasadnia, że metoda oceny uwzględnia różnice indywidualne i różnorodność talentów w zespole.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	<p>Zgodność identyfikowanych potrzeb z celami strategicznymi firmy: Ocenia, czy identyfikowane potrzeby dotyczące potencjału pracowników są zgodne z głównymi celami biznesowymi i strategicznymi firmy. Analizuje, czy potencjał pracowników odpowiada przyszłym wyzwaniom i planom rozwoju organizacji.</p> <p>Zrozumienie aktualnych i przyszłych trendów rynku pracy: Analizuje trendy branżowe i rynkowe, które wpływają na wymagane kwalifikacje, kompetencje i doświadczenia pracowników. Ocenia gotowość firmy do adaptacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy poprzez odpowiedni rozwój potencjału pracowników.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p> <p>Prezentacja</p>
	<p>Efektywność rozwiązywania problemów: Ocenia, czy różnorodność w zespole przyczynia się do lepszego rozwiązywania problemów i generowania innowacyjnych pomysłów. Monitoruje, czy różnorodne perspektywy przynoszą wartość dodaną w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania wyzwań biznesowych.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<p>Poprawa jakości decyzji: Analizuje, czy zróżnicowanie pracowników przyczynia się do podejmowania lepszych, bardziej przemyślanych decyzji. Ocenia, czy różnorodne punkty widzenia prowadzą do bardziej zrównoważonych i kompleksowych analiz sytuacji</p>	<p>Debata swobodna</p>
<p>Efektywność rozwiązywania problemów: Ocenia, czy różnorodność w zespole przyczynia się do lepszego rozwiązywania problemów i generowania innowacyjnych pomysłów. Monitoruje, czy różnorodne perspektywy przynoszą wartość dodaną w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania wyzwań biznesowych.</p>	<p>Zadowolenie i zaangażowanie pracowników: Bada stopień zadowolenia i zaangażowania pracowników z uwzględnienia różnorodności w miejscu pracy. Ocenia wpływ zróżnicowania na atmosferę w zespole i kulturę organizacyjną.</p> <p>Skuteczność rekrutacji różnorodnych kandydatów: Ocenia, czy programy rekrutacyjne przyciągają kandydatów o różnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach. Analizuje, czy rekrutacja prowadzi do zwiększenia zróżnicowania potencjału pracowników w firmie.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Wywiad ustrukturyzowany</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Jakość selekcji kandydatów: Kontroluje ocenę trafności procesów selekcji w identyfikowaniu kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje i talenty. Monitoruje, czy proces selekcji pozwala skutecznemu wyłonieniu kandydatów, którzy najlepiej pasują do kultury organizacyjnej i wymagań stanowiska.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Wsparcie dla integracji różnorodnych pracowników: Bada stopień integracji pracowników o różnym pochodzeniu, doświadczeniach i talentach w zespole i kulturze organizacyjnej. Ocenia, czy programy onboardingu promują inkluzję i współpracę między pracownikami.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>
	<p>Efektywność narzędzi monitorowania kompetencji: Nadzoruje skuteczność narzędzi HR w monitorowaniu poziomu kompetencji pracowników. Kontroluje, czy narzędzia pozwalają na kompleksową ocenę kompetencji w różnych obszarach zawodowych.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>
	<p>Nadzoruje częstotliwość i regularność monitorowania kompetencji pracowników. Definiuje, czy proces monitorowania jest systematyczny i odbywa się z odpowiednią częstotliwością, aby zapewnić aktualność informacji.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<p>Analiza wyników monitorowania i oceny kompetencji: Kontroluje analizę wyników monitorowania w kontekście identyfikowania mocnych i słabych stron pracowników. Ocenia, czy wyniki są używane do indywidualnego planowania rozwoju pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>
<p>Umiejętności: 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>Skuteczność działań rozwojowych: Definiuje skuteczności działań rozwojowych podejmowanych na podstawie wyników monitorowania kompetencji. Analizuje, czy działania rozwojowe prowadzą do rzeczywistej poprawy kompetencji pracowników.</p> <p>Dostosowanie do zmieniających się potrzeb organizacji: Analizuje elastyczności narzędzi i procesów HR w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb organizacji. Kontroluje, czy narzędzia i procesy HR są odpowiednio adaptowane do nowych wyzwań i priorytetów biznesowych.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Analiza nowych wyzwań organizacyjnych: Ocena zdolności narzędzi i rozwiązań HR do identyfikowania nowych wyzwań organizacyjnych. Analizuje, czy narzędzia HR pozwalają na skuteczne monitorowanie zmian w otoczeniu biznesowym i ich wpływu na potrzeby kompetencyjne pracowników</p> <p>Ocena dopasowania kompetencji pracowników do nowych wymagań: Bada stopień, w jakim narzędzia HR umożliwiają identyfikację różnic pomiędzy aktualnymi kompetencjami pracowników a nowymi wymaganiami. Analizuje, czy narzędzia pozwalają na ustalenie obszarów do dalszego rozwoju i doskonalenia.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
<p>Umiejętności: Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p> <p>Kompetencje społeczne: Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).</p>	<p>Zgodność programów z potrzebami pracowników: Analizuje, 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.</p> <p>Efektywność identyfikacji potencjału pracowników: Ocena skuteczność narzędzi i procesów identyfikacji potencjału pracowników. Analizuje, czy programy rozwoju uwzględniają różnice indywidualne i zróżnicowane możliwości rozwoju pracowników.</p> <p>Wsparcie ze strony kierownictwa imenedżerów: Ocena zaangażowanie kierownictwa imenedżerów w promowanie kulturystałego rozwoju w organizacji. Analizuje, czy menedżerowie aktywnie wspierają i motywują swoich podwładnych do uczestnictwa w programach reskillingu.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Prezentacja</p> <p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Kompetencje społeczne: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (Learning Agility).</p>	<p>Analiza wartości organizacyjnych: Ocena, czy wartości organizacyjne promują otwartość na nowe wyzwania i rozwój osobisty. Bada stopień, w jakim wartości organizacyjne wspierają kulturę Learning Agility.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</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 opisuje uzyskanie kompetencji, które są zawarte w zał. nr 11 Opis kompetencji z obszaru HR tj. opis efektów uczenia się - nazwa kompetencji:

zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy; grupa kompetencji: kompetencje profesjonalne

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. Walidacja w oparciu o zaliczenie przez uczestnika zadania praktycznego – dobór metod oceny i rozwoju kompetencji pracowników do nowych wyzwań firmy.

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

Tak, dokument potwierdza rozdzielenie tych procesów, ponieważ jest istotne dla zapewnienia przejrzystości, skuteczności i odpowiedzialności za procesy szkoleniowe i procesy kształcenia uczestnika oraz jego końcową walidację.

Program

Ogólny cel szkolenia:

Zapoznanie uczestników z nowymi wyzwaniami rynku pracy.

Przekazanie umiejętności identyfikowania i wykorzystywania potencjału pracowników.

Budowanie kultury pracy sprzyjającej adaptacji do zmian i stałemu rozwojowi.

1.

Zrozumienie wpływu zmian na rynek pracy (metoda walidacji: obserwacja w warunkach rzeczywistych, prezentacja)

Wykłady na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy (prezentacja)

Dyskusja temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy. (praca w grupie)

Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany (praca w grupach)

2.

Metody oceny potencjału zawodowego (metoda walidacji: wywiad swobodny, metoda walidacji: obserwacja w warunkach symulowanych)

Warsztaty praktyczne na temat różnych metod oceny potencjału pracowników (praca w grupach)

Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach (praca indywidualna)

3.

Charakteryzowanie potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników (metoda walidacji: wywiad swobodny, obserwacja w warunkach symulowanych)

Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (prezentacja, wykład)

Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników (praca w grupach)

4.

Kształtowanie kultury wspierającej różnicowanie i rozwój (metoda walidacji: prezentacja, metoda walidacji: wywiad swobodny, wywiad ustrukturyzowany)

Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego różnicowania (prezentacja)

Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój (praca w grupach)

5.

Budowanie programów rekrutacji i onboardingu (metoda walidacji: test teoretyczny, obserwacja w warunkach rzeczywistych)

Warsztaty dotyczące projektowania programów rekrutacji i selekcji uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników (praca w grupach)

Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych (praca indywidualna)

Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju (metoda walidacji: test teoretyczny, wywiad swobodny, obserwacja w warunkach symulowanych)

Przegląd narzędzi i procesów HR służących monitorowaniu i podnoszeniu poziomu rozwoju kompetencji pracowników (praca indywidualna)

Symulacje wdrożeń narzędzi HR dostosowanych do zmieniających się wyzwań organizacyjnych (praca w grupie)

7.

Tworzenie programów rozwoju i ścieżek kariery (metoda walidacji: obserwacja w warunkach rzeczywistych)

Warsztaty dotyczące projektowania i wdrażania programów rozwoju opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników (praca w grupie)

Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery (prezentacja, praca w grupie)

Inicjowanie programów wymiany wiedzy (prezentacja, metoda walidacji: wywiad ustrukturyzowany)

Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami.

Ćwiczenia grupowe mające na celu wypracowanie strategii minimalizacji ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń.

Promowanie reskillingu i kultury stałego rozwoju (metoda walidacji: wywiad swobodny, obserwacja w warunkach rzeczywistych)

Dyskusje na temat znaczenia reskillingu i stałego rozwoju w erze zmian na rynku pracy.

Ćwiczenia indywidualne rozwijające umiejętności reskillingu i adaptacji do nowych kompetencji.

10.

Kształtowanie wartości i kultury pracy (prezentacja, metoda walidacji: obserwacja w warunkach rzeczywistych)

Sesje coachingowe i warsztaty poświęcone promowaniu wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania.

Ćwiczenia praktyczne rozwijające umiejętności kształtowania pozytywnego nastawienia i gotowości do nauki.

11.

Walidacja - test wiedzy i umiejętności z zakresu tematycznego szkolenia (test wyboru + otwarte zadanie sytuacyjne).

czas przeznaczony na wykonanie testu: 30 minut

próg zaliczenia 50%

metoda testu: 10 zadań - 9 zadań test wyboru (1pkt), 1 zadanie otwarte (2pkt).

Osoba walidująca: Krzysztof Stadler

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 22

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 22 Wprowadzenie do szkolenia i omówienie celów. Wykłady na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy	-	04-11-2024	08:00	11:00	03:00
2 z 22 Przerwa	-	04-11-2024	11:00	11:30	00:30
3 z 22 Dyskusja na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy. Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany	-	04-11-2024	11:30	16:00	04:30
4 z 22 Warsztaty praktyczne na temat różnych metod oceny potencjału pracowników. Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników	-	05-11-2024	08:00	11:00	03:00
5 z 22 Przerwa	-	05-11-2024	11:00	11:30	00:30
6 z 22 Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników	-	05-11-2024	11:30	16:00	04:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 22 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów	-	06-11-2024	08:00	11:00	03:00
8 z 22 Przerwa	-	06-11-2024	11:00	11:30	00:30
9 z 22 Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników	-	06-11-2024	11:30	16:00	04:30
10 z 22 Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (prezentacja)	-	07-11-2024	08:00	11:00	03:00
11 z 22 Przerwa	-	07-11-2024	11:00	11:30	00:30
12 z 22 Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój	-	07-11-2024	11:30	16:00	04:30
13 z 22 Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych	-	08-11-2024	08:00	11:00	03:00
14 z 22 Przerwa	-	08-11-2024	11:00	11:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 22 Przegląd narzędzi i procesów HR służących monitorowaniu i podnoszeniu poziomu rozwoju kompetencji pracowników	-	08-11-2024	11:30	16:00	04:30
16 z 22 Warsztaty dotyczące projektowania i wdrażania programów rozwoju opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników	-	12-11-2024	08:00	11:00	03:00
17 z 22 Przerwa	-	12-11-2024	11:00	11:30	00:30
18 z 22 Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery	-	12-11-2024	11:30	16:00	04:30
19 z 22 Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami	-	13-11-2024	08:00	11:00	03:00
20 z 22 Przerwa	-	13-11-2024	11:00	11:30	00:30
21 z 22 Ćwiczenia grupowe mające na celu wypracowanie strategii minimalizacji ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń.	-	13-11-2024	11:30	16:00	04:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
22 z 22 Dyskusje na temat znaczenia reskillingu i stałego rozwoju w erze zmian na rynku pracy. Walidacja wiedzy i umiejętności uczestników - test, post test, podsumowanie szkolenia, dyskusja	-	14-11-2024	08:00	11:45	03:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	14 145,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	11 500,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	188,60 PLN
Koszt osobogodziny netto	153,33 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 0

Brak wyników.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

- Ankiety
- Pre i Post testy
- Prezentacja

Warunki uczestnictwa

Uczestnik po zakończeniu usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat. Warunkiem uzyskania zaświadczenia/certyfikatu jest: uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenie zadania praktycznego – dobór metod oceny i rozwoju kompetencji pracowników do nowych wyzwań firmy.

Adres

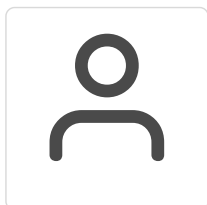
ul. Tabelna 3/O/3
41-200 Sosnowiec
woj. śląskie

Dogodny Parking, wi-fi

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Piotr Kwiecień

E-mail kwiecien.piotr79@gmail.com

Telefon (+48) 607 985 575