



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników- zgodne z nowymi wyzwaniami rynku pracy.

Numer usługi 2024/05/27/126702/2163233

4 350,00 PLN brutto

4 350,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

FUNDACJA
WSPARCIA I
ROZWOJU
"POMOST"



📍 Nowy Sącz / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 10.09.2024 do 12.09.2024

Informacje podstawowe

| | |
|--|--|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | Szkolenie skierowane jest do pracowników, którzy zarządzają zasobami ludzkimi, kierownicy (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów. |
| Minimalna liczba uczestników | 5 |
| Maksymalna liczba uczestników | 16 |
| Data zakończenia rekrutacji | 09-09-2024 |
| 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

Po ukończonym szkoleniu uczestnicy będą samodzielnie zarządzać zasobami ludzkimi w sposób zrównoważony i dostosowany do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych.

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 ukrytą8 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.

Dzień 2: Rozwój kompetencji i umiejętności pracowników.

Identyfikacja kluczowych kompetencji Rozpoznanie kluczowych kompetencji wymaganych w nowych warunkach rynkowych.

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

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

Dzień 3: Budowanie zaangażowania i motywacji pracowników

Znaczenie zaangażowania pracowników

Omówienie korzyści wynikających z zaangażowania pracowników dla organizacji.

Techniki motywacji pracowników

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

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: 18

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <p>1 z 18 Omówienie zmian na rynku pracy, takich jak elastyczne formy zatrudnienia, rosnące znaczenie umiejętności miękkich, oraz wpływ technologii na strukturę zatrudnienia.</p> | Przemysław Furtak | 10-09-2024 | 08:00 | 10:00 | 02:00 |
| <p>2 z 18 przerwa</p> | Przemysław Furtak | 10-09-2024 | 10:00 | 10:05 | 00:05 |
| <p>3 z 18 Wyjaśnienie koncepcji zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników i jego wpływu na efektywność organizacji.</p> | Przemysław Furtak | 10-09-2024 | 10:05 | 12:05 | 02:00 |
| <p>4 z 18 przerwa</p> | Przemysław Furtak | 10-09-2024 | 12:05 | 12:10 | 00:05 |
| <p>5 z 18 przerwa obiadowa</p> | Przemysław Furtak | 10-09-2024 | 12:10 | 12:30 | 00:20 |
| <p>6 z 18 Metody identyfikacji potrzeb i oczekiwań pracowników w kontekście zrównoważonego zarządzania.</p> | Przemysław Furtak | 10-09-2024 | 12:30 | 16:00 | 03:30 |
| <p>7 z 18 Rozpoznanie kluczowych kompetencji wymaganych w nowych warunkach rynkowych.</p> | Przemysław Furtak | 11-09-2024 | 08:00 | 10:00 | 02:00 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 8 z 18 Praktyczne strategie planowania ścieżek rozwoju dla pracowników, uwzględniające indywidualne cele i aspiracje. | Przemysław Furtak | 11-09-2024 | 10:00 | 10:05 | 00:05 |
| 9 z 18 przerwa | Przemysław Furtak | 11-09-2024 | 10:05 | 12:05 | 02:00 |
| 10 z 18 Budowanie zaangażowania i motywacji pracowników | Przemysław Furtak | 11-09-2024 | 12:05 | 12:10 | 00:05 |
| 11 z 18 przerwa | Przemysław Furtak | 11-09-2024 | 12:10 | 12:30 | 00:20 |
| 12 z 18 Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby. | Przemysław Furtak | 11-09-2024 | 12:30 | 16:00 | 03:30 |
| 13 z 18 Omówienie korzyści wynikających z zaangażowania pracowników dla organizacji. | Przemysław Furtak | 12-09-2024 | 08:00 | 10:00 | 02:00 |
| 14 z 18 Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby. | Przemysław Furtak | 12-09-2024 | 10:00 | 10:05 | 00:05 |
| 15 z 18 przerwa | Przemysław Furtak | 12-09-2024 | 10:05 | 12:05 | 02:00 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 16 z 18 przerwa obiadowa | Przemysław Furtak | 12-09-2024 | 12:05 | 12:30 | 00:25 |
| 17 z 18 Wskazówki dotyczące budowania korporacyjnej kultury organizacyjnej sprzyjającej zrównoważonemu u zarządzaniu potencjałem pracowników. | Przemysław Furtak | 12-09-2024 | 12:30 | 15:30 | 03:00 |
| 18 z 18 test końcowy (walidacja) | - | 12-09-2024 | 15:30 | 16:00 | 00:30 |

Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 4 350,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 4 350,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 181,25 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 181,25 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Przemysław Furtak

Absolwent Wyższej Szkoły Biznesu - NLU w Nowym Sączu na kierunku psychologia, specjalność psychologia organizacji i zarządzania. Jego zainteresowania zawodowe obejmują między innymi: szeroko pojętą komunikację interpersonalną, strategię negocjacyjną, rekrutację, pozyskiwanie zewnętrznych środków finansowania, techniki sprzedażowe, online marketing oraz budowanie

wizerunku firmy przy wykorzystaniu kreatywnych treści. Pracował między innymi w Wielkiej Brytanii zarządzając międzynarodowym zespołem. Posiada bogate doświadczenie w prowadzeniu kampanii promocyjnych i marketingowych z wykorzystaniem narzędzi online i social mediów (Facebook, Instagram). Jest certyfikowanym asesorem walidacyjnym Fundacji MY PERSONALITY SKILLS". Od 5 lat zajmuje się prowadzeniem szkoleń. Trener posiada min 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w ostatnich dwóch latach.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają skrypt szkoleniowy.

Informacje dodatkowe

Szkolenie obejmuje 24 godziny zegarowe, wymagana jest frekwencja na poziomie 80 %, podczas szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu podczas każdego dnia. Szkolenie jest otwartą usługą dla innych przedsiębiorstw. Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Informujemy o możliwości wizyty monitoringowej usługi.

Regulamin dostawy usług dostępny jest w siedzibie firmy przy ulicy ul. Kosynierów Gdyńskich 30/03, 82-300 Elbląg.

W przypadku nieoczekiwanych sytuacji prosimy o kontakt pod numerem telefonu 661 584 263.

Adres

ul. 1 Brygady 1a
33-300 Nowy Sącz
woj. małopolskie

Hotel Ibis

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Łukasz Gomółka

E-mail lukasz.elgom@gmail.com

Telefon (+48) 661 584 263