



## 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

📅 18.02.2025 do 20.02.2025

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Grupą docelową szkolenia są osoby związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, liderzy zespołów, kierownicy działów HR (HR Managers), specjaliści ds. HR, szkolenie kierowane do właścicieli przedsiębiorstw oraz osób przewidzianych do awansu na stanowisko kierownicze.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	5
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	17-02-2025
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	24
<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

Usługa "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników- zgodne z nowymi wyzwaniami rynku pracy" przygotowuje do samodzielnego zarządzania zasobami ludzkimi w sposób zrównoważony i dostosowany do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych, będzie w stanie samodzielnie projektować programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>Identyfikuje 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>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>Test teoretyczny</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>Omawia możliwości i korzyści jakie firma może osiągnąć dzięki zróżnicowaniu wewnętrznemu pracowników, omawia czym jest wewnętrzne zróżnicowanie w kontekście organizacji, wskazując na różnice w doświadczeniach, kwalifikacjach, wieku, płci, pochodzeniu etnicznym, poglądach itp.</p>	<p>Test teoretyczny</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>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>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>Identyfikuje główne obszary rozwoju kompetencji pracowników, określa plany rozwoju indywidualnego dla pracowników, które uwzględniają ich obecne umiejętności, cele zawodowe oraz potrzeby organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p> <p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Trafnie określa główne zmiany i wyzwania, jakie stoją przed organizacją i społeczeństwem, projektuje odpowiednie narzędzia i programy rozwoju.</p> <p>Projektuje programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</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>Wskazuje na mocne strony pracowników, omawia znaczenie różnorodności w miejscu pracy i identyfikuje je wśród kadry, omawia kluczowe obszary zróżnicowania w zespole (doświadczenia, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne, poglądy itp.).</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Inicjuje 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).</p> <p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).</p>	<p>Wskazuje na istniejące zasoby wiedzy w organizacji, stosuje procesy, które umożliwią skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami, omawia kluczowe zasoby wiedzy ukrytej (niematerialnej, nabytej w drodze doświadczeń) w organizacji, które mogą być trudno dostępne lub niezapisane.</p> <p>Aktywnie angażuje pracowników w programy szkoleniowe, omawia kluczowe obszary, w których nabywanie nowych kompetencji jest niezbędne do utrzymania konkurencyjności zawodowej.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).</p>	<p>Potrafi zidentyfikować elementy sprzyjające lub hamujące otwartość na nowe wyzwania rozwojowe, podejmuje działania mające na celu promowanie otwartości na nowe wyzwania.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

## 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 uzyskanie 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**

Liczba godzin szkolenia:

- szkolenie w formie stacjonarnej, trwające 24 godziny zegarowe,
- przerwy są wliczane do godzin szkolenia.

Warunki uczestnictwa:

Grupą docelową szkolenia są osoby związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, liderzy zespołów, kierownicy działów HR (HR Managers), specjaliści ds. HR, szkolenie kierowane do właścicieli przedsiębiorstw oraz osób przewidzianych do awansu na stanowisko kierownicze.

Warunki organizacyjne:

- szkolenie organizowane w formie wykładowej, w tym przewidziane są m.in. prace w grupach, warsztaty.

Proces walidacji:

- proces walidacji efektów zostanie przeprowadzony w formie testu teoretycznego

Dzień 1:

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

Dzień 2:

1. Rozpoznanie kluczowych kompetencji wymaganych w nowych warunkach rynkowych.
2. Praktyczne strategie planowania ścieżek rozwoju dla pracowników, uwzględniające indywidualne cele i aspiracje.
3. Budowanie zaangażowania i motywacji pracowników
4. Omówienie korzyści wynikających z zaangażowania pracowników dla organizacji.

Dzień 3:

1. Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby.
2. Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby.
3. Wskazówki dotyczące budowania korporacyjnej kultury organizacyjnej sprzyjającej zrównoważonemu zarządzaniu potencjałem pracowników.

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 17

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 17</b> Omówienie zmian na rynku pracy, takich jak elastyczne formy zatrudnienia, rosnące znaczenie umiejętności miękkich, oraz wpływ technologii na strukturę zatrudnienia.	Magdalena Ściurka	18-02-2025	08:00	10:00	02:00
<b>2 z 17</b> przerwa	Magdalena Ściurka	18-02-2025	10:00	10:05	00:05
<b>3 z 17</b> Wyjaśnienie koncepcji zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników i jego wpływu na efektywność organizacji.	Magdalena Ściurka	18-02-2025	10:05	12:05	02:00
<b>4 z 17</b> przerwa obiadowa	Magdalena Ściurka	18-02-2025	12:05	12:30	00:25
<b>5 z 17</b> Metody identyfikacji potrzeb i oczekiwań pracowników w kontekście zrównoważonego zarządzania.	Magdalena Ściurka	18-02-2025	12:30	16:00	03:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>6 z 17</b> Rozpoznanie kluczowych kompetencji wymaganych w nowych warunkach rynkowych.	Magdalena Ściurka	19-02-2025	08:00	10:00	02:00
<b>7 z 17</b> przerwa	Magdalena Ściurka	19-02-2025	10:00	10:05	00:05
<b>8 z 17</b> Praktyczne strategie planowania ścieżek rozwoju dla pracowników, uwzględniające indywidualne cele i aspiracje.	Magdalena Ściurka	19-02-2025	10:05	12:05	02:00
<b>9 z 17</b> przerwa	Magdalena Ściurka	19-02-2025	12:05	12:10	00:05
<b>10 z 17</b> Budowanie zaangażowania i motywacji pracowników	Magdalena Ściurka	19-02-2025	12:10	14:00	01:50
<b>11 z 17</b> Omówienie korzyści wynikających z zaangażowania pracowników dla organizacji.	Magdalena Ściurka	19-02-2025	14:00	16:00	02:00
<b>12 z 17</b> Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby.	Magdalena Ściurka	20-02-2025	08:00	10:00	02:00
<b>13 z 17</b> przerwa	Magdalena Ściurka	20-02-2025	10:00	10:05	00:05

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>14 z 17</b> Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby.	Magdalena Ściurka	20-02-2025	10:05	12:05	02:00
<b>15 z 17</b> przerwa obiadowa	Magdalena Ściurka	20-02-2025	12:05	12:30	00:25
<b>16 z 17</b> Wskazówki dotyczące budowania korporacyjnej kultury organizacyjnej sprzyjającej zrównoważonemu zarządzaniu potencjałem pracowników.	Magdalena Ściurka	20-02-2025	12:30	15:30	03:00
<b>17 z 17</b> test końcowy-walidacja	-	20-02-2025	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

## Magdalena Ściurka

Ukończyła studia I stopnia na WSB NLU Nowy Sącz, w zakresie zarządzanie i marketing w hotelarstwie i turystyce oraz studia psychologiczne specjalność psycholog kliniczny i osobowości na WSB NLU Nowy Sącz. Właścicielka Centrum Edukacji Liderów, gdzie prowadzi szkolenia w zakresie: medycyny estetycznej, kosmetologii, zarządzania zasobami ludzkimi, psychologii biznesu, marketingu. Właścicielka Kliniki Wiecznie Młodzi. Posiada tytuł magistra zarządzania i marketingu w hotelarstwie i turystyce, menadżera turystyki. Pełniła funkcję Koordynatora ds. rozwoju Uzdrawiska Żegiestów-Zdrój w firmie CECHINI. Pełniła funkcje kierownicze w hotelarstwie i uzdrowiskach, gdzie zdobyła cenne doświadczenie w zarządzaniu zespołami oraz obsłudze klienta na najwyższym poziomie. Kompetencje w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, umiejętność motywowania pracowników oraz tworzenia efektywnych strategii HR, pozwoliły jej na osiąganie sukcesów w karierze. Trener posiada min 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w ostatnich dwóch latach, mail: m.sciurka@wp.pl

## 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.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osoby z niepełnosprawnością usługa zostanie dostosowana do jej potrzeb.

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w postaci skryptu, w czasie usługi przewidziane są prace w grupach, ankiety, testy, sesje pytań.

## Adres

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

Hotel Ibis, sala wykładowo-konferencyjna.

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja



- Wi-fi

## Kontakt



**Łukasz Gomółka**

**E-mail** [lukasz.elgom@gmail.com](mailto:lukasz.elgom@gmail.com)

**Telefon** (+48) 661 584 263