



FUNDACJA
WSPARCIA I
ROZWOJU
"POMOST"



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

Numer usługi 2024/05/28/126702/2163778

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 30.09.2024 do 02.10.2024

4 350,00 PLN brutto

4 350,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

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	29-09-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
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
Definiuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale. Rozróżnia metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Definiuje główne trendy i zmiany na rynku pracy, które mają wpływ na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników o odpowiednim potencjale. Stosuje różne metody oceny potencjału zawodowego i wskazuje jakie metody oceny potencjału zawodowego są najbardziej odpowiednie dla konkretnego stanowiska w firmie.	Test teoretyczny Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów) 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	Określa obecne i przyszłe potrzeby swoich pracowników, trafnie identyfikuje kluczowe obszary działalności firmy, w których niezbędne są konkretne kwalifikacje, kompetencje, doświadczenia i talenty Omawia możliwości i korzyści jakie firma może osiągnąć dzięki zróżnicowaniu wewnętrznemu pracowników.	Test teoretyczny Test teoretyczny
Projektuje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników	Projektuje strategię rekrutacji, która umożliwi pozyskanie kandydatów o różnorodnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach. Trafnie wybiera odpowiednie narzędzia selekcji kandydatów	Test teoretyczny
Planuje narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji. Projektuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Identyfikuje główne obszary rozwoju kompetencji pracowników, określa plany rozwoju indywidualnego dla pracowników, które uwzględniają ich obecne umiejętności, cele zawodowe oraz potrzeby organizacji. Trafnie określa główne zmiany i wyzwania, jakie stoją przed organizacją i społeczeństwem, projektuje odpowiednie narzędzia i programy rozwoju.	Test teoretyczny Test teoretyczny

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

Prezentacja 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
1 z 18 Omówienie zmian na rynku pracy, takich jak elastyczne formy zatrudnienia, rosnące znaczenie umiejętności miękkich, oraz wpływ technologii na strukturę zatrudnienia.	Michał Żygłłowicz	30-09-2024	08:00	10:00	02:00
2 z 18 przerwa	Michał Żygłłowicz	30-09-2024	10:00	10:05	00:05
3 z 18 Wyjaśnienie koncepcji zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników i jego wpływu na efektywność organizacji.	Michał Żygłłowicz	30-09-2024	10:05	12:05	02:00
4 z 18 przerwa	Michał Żygłłowicz	30-09-2024	12:05	12:10	00:05
5 z 18 przerwa obiadowa	Michał Żygłłowicz	30-09-2024	12:10	12:30	00:20
6 z 18 Metody identyfikacji potrzeb i oczekiwań pracowników w kontekście zrównoważonego zarządzania.	Michał Żygłłowicz	30-09-2024	12:30	16:00	03:30
7 z 18 Rozpoznanie kluczowych kompetencji wymaganych w nowych warunkach rynkowych.	Michał Żygłłowicz	01-10-2024	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.	Michał Żygłowicz	01-10-2024	10:00	10:05	00:05
9 z 18 przerwa	Michał Żygłowicz	01-10-2024	10:05	12:05	02:00
10 z 18 Budowanie zaangażowania i motywacji pracowników	Michał Żygłowicz	01-10-2024	12:05	12:10	00:05
11 z 18 przerwa	Michał Żygłowicz	01-10-2024	12:10	12:30	00:20
12 z 18 Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby.	Michał Żygłowicz	01-10-2024	12:30	16:00	03:30
13 z 18 Omówienie korzyści wynikających z zaangażowania pracowników dla organizacji.	Michał Żygłowicz	02-10-2024	08:00	10:00	02:00
14 z 18 Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby.	Michał Żygłowicz	02-10-2024	10:00	10:05	00:05
15 z 18 przerwa	Michał Żygłowicz	02-10-2024	10:05	12:05	02:00
16 z 18 przerwa obiadowa	Michał Żygłowicz	02-10-2024	12:05	12:30	00:25

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 18 Wskazówki dotyczące budowania korporacyjnej kultury organizacyjnej sprzyjającej zrównoważonemu zarządzaniu potencjałem pracowników.	Michał Żygłowicz	02-10-2024	12:30	15:30	03:00
18 z 18 test końcowy (walidacja)	-	02-10-2024	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

Michał Żygłowicz

Absolwent studiów technicznych z doświadczeniem w prowadzeniu profili biznesowych na portalach społecznościowych oraz tworzeniem stron internetowych. Przez ostatnie 5 lat pracował jako grafik w agencji reklamowej, później jako freelancer współpracując z przedsiębiorstwami zajmując się reklamą i pozyskiwaniem klientów przez Internet. Praca z nowymi technologicznie rozwiązaniami to jego pasja. Specjalizuje się w strategiach marketingowych i cyberbezpieczeństwie. Ukończył szereg szkoleń z zakresu social media dla biznesu. Posiada uprawnienia asesora walidacyjnego Fundacji MY PERSONALITY SKILLS z zakresu skutecznego marketingu i social media. Ponadto jest akredytowanym egzaminatorem ECCC

z następujących modułów: Testowanie oprogramowania; Organizacja i zarządzanie pracą zdalną z wykorzystaniem dostępnych technologii i narzędzi; Zarządzanie obiegiem dokumentów.

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.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

1) platforma/rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego będzie prowadzona usługa: zoom.us. Formularze google.com (niezbędne do przeprowadzenia ankiety ewaluacyjnej) – dowolny adres e-mail;

2) minimalne wymagania sprzętowe: Głośniki i mikrofon – wbudowane lub zewnętrzne, Kamera internetowa – wbudowana lub zewnętrzna, Procesor: minimalny pojedynczy rdzeń 1 GHz lub wyższy, zalecany dwurdzeniowy 2 GHz lub wyższy (Intel i3 / i5 / i7 lub odpowiednik AMD) System operacyjny jeden z wymienionych: macOS X z systemem macOS 10.7 lub nowszym, Windows 10 (uwaga: w przypadku urządzeń z systemem Windows 10 muszą one działać w systemie Windows 10 Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany), Windows 8 lub 8.1, Windows 7, Windows Vista z dodatkiem SP1 lub nowszym, Windows XP z dodatkiem SP3 lub nowszym, Ubuntu 12.04 lub wyższy, Mint17.1 lub wyższa, Red Hat Enterprise Linux 6.4 lub nowszy, Oracle Linux 6.4 lub nowszy, CentOS 6.4 lub wyższy, Fedora 21 lub nowsza, OpenSUSE 13.2 lub wyższy, ArchLinux (tylko 64-bit).

3) minimalne wymagania dot. parametrów łącza sieciowego: Łącze o przepustowości pobierania i wysyłania danych o prędkości: 1 Mb/s.

4) niezbędne oprogramowanie umożliwiające dostęp do prezentowanych treści i materiałów:- Zoom Client for Meetings - wersja 4.6.10 (20041.0408) lub wyższa albo- przeglądarka internetowa: Dla Windows: IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+ Dla Mac: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+ Dla Linux: Firefox 27+, Chrome 30+

5) okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu on-line: link do spotkania on-line jest ważny tylko w okresie trwania usługi (od momentu rozpoczęcia usługi do jej zakończenia)

Kontakt



Łukasz Gomółka

E-mail lukasz.elgom@gmail.com

Telefon (+48) 661 584 263

