



FUNDACJA
WSPARCIA I
ROZWOJU
"POMOST"



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

Numer usługi 2024/05/28/126702/2163831

📍 Szczyrk / stacjonarna
🏠 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	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
Definiuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Definiuje główne trendy i zmiany na rynku pracy, które mają wpływ na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników o odpowiednim potencjale.	Test teoretyczny
Rozróżnia metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Stosuje różne metody oceny potencjału zawodowego i wskazuje jakie metody oceny potencjału zawodowego są najbardziej odpowiednie dla konkretnego stanowiska w firmie.	Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów)	Określa obecne i przyszłe potrzeby swoich pracowników, trafnie identyfikuje kluczowe obszary działalności firmy, w których niezbędne są konkretne kwalifikacje, kompetencje, doświadczenia i talenty	Test teoretyczny
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	Omawia możliwości i korzyści jakie firma może osiągnąć dzięki zróżnicowaniu wewnętrznemu pracowników.	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.	Identyfikuje główne obszary rozwoju kompetencji pracowników, określa plany rozwoju indywidualnego dla pracowników, które uwzględniają ich obecne umiejętności, cele zawodowe oraz potrzeby organizacji.	Test teoretyczny
Projektuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Trafnie określa główne zmiany i wyzwania, jakie stoją przed organizacją i społeczeństwem, projektuje odpowiednie narzędzia i programy rozwoju.	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

Prezentowanie 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 Mos	30-09-2024	08:00	10:00	02:00
2 z 18 przerwa	Michał Mos	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 Mos	30-09-2024	10:05	12:05	02:00
4 z 18 przerwa	Michał Mos	30-09-2024	12:05	12:10	00:05
5 z 18 przerwa obiadowa	Michał Mos	30-09-2024	12:10	12:30	00:20
6 z 18 Metody identyfikacji potrzeb i oczekiwań pracowników w kontekście zrównoważonego zarządzania.	Michał Mos	30-09-2024	12:30	16:00	03:30
7 z 18 Rozpoznanie kluczowych kompetencji wymaganych w nowych warunkach rynkowych.	Michał Mos	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 Mos	01-10-2024	10:00	10:05	00:05
9 z 18 przerwa	Michał Mos	01-10-2024	10:05	12:05	02:00
10 z 18 Budowanie zaangażowania i motywacji pracowników	Michał Mos	01-10-2024	12:05	12:10	00:05
11 z 18 przerwa	Michał Mos	01-10-2024	12:10	12:30	00:20
12 z 18 Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby.	Michał Mos	01-10-2024	12:30	16:00	03:30
13 z 18 Omówienie korzyści wynikających z zaangażowania pracowników dla organizacji.	Michał Mos	02-10-2024	08:00	10:00	02:00
14 z 18 Przedstawienie różnych technik motywowania pracowników, uwzględniających indywidualne preferencje i potrzeby.	Michał Mos	02-10-2024	10:00	10:05	00:05
15 z 18 przerwa	Michał Mos	02-10-2024	10:05	12:05	02:00
16 z 18 przerwa obiadowa	Michał Mos	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 Mos	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 Mos

Absolwent Wyższej Szkoły Biznesu w Nowym Sączu, gdzie zdobył dyplom ukończenia studiów na kierunku zarządzanie marketingiem. Od 2020r. przeprowadził ponad 600 godzin szkoleń z zakresu obsługi klienta, efektywnej sprzedaży, negocjacji oraz komunikacji zespołowej, współpracą między pokoleniową. Posiada szerokie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z zakresu testowania oprogramowania wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz kadry pedagogicznej. W wieloletniej pracy od zawsze ludzie znajdują się na pierwszym miejscu. Posiada szerokie doświadczenie w branży handlowej oraz liczne sukcesy w obszarze prowadzenia procesu rekrutacji. Skuteczna komunikacja interpersonalna pozwala na zbudowanie mocnych zespołów, co znacząco

wpływa na zaangażowanie i efekty działań przedsiębiorstwa. Kreatywność i innowacje, zaangażowanie oraz ćwiczenia praktyczne to coś, czym kieruje się w swojej pracy. 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. Wrzosowa 21

43-370 Szczyrk

woj. śląskie

Hotel Halo Szczyrk

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Łukasz Gomółka

E-mail lukasz.elgom@gmail.com

Telefon (+48) 661 584 263