



## Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - „Akademia HR” - Strategia rozwoju kompetencji przyszłości

Numer usługi 2024/06/05/41113/2171676

580,00 PLN brutto

580,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

Growth Advisors

Jacek Piątkowski

Brak ocen dla tego dostawcy

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 4 h

📅 28.08.2024 do 28.08.2024

## 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>	<p>Usługa skierowana dla mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Grupą docelową są:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• właściciele firm,</li><li>• osoby zarządzające,</li><li>• pracownicy zajmujący stanowiska menedżerskie/kierownicze</li><li>• osoby przewidziane do awansu na stanowiska menedżerskie/kierownicze</li><li>• pracownicy działów HR,</li><li>• pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy,</li><li>• specjaliści.</li></ul>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	5
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	14
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	27-08-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	4
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do skutecznego zarządzania zasobami ludzkimi w firmie - potencjałem, talentami i doświadczeniem pracowników, w różnorodnym i zmieniającym się środowisku pracy.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik rozumie i wykorzystuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim.	Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	Test teoretyczny
	Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.	Test teoretyczny
	Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Test teoretyczny
Uczestnik wykorzystuje dobre praktyki HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym.	Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Test teoretyczny
	Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Test teoretyczny
Uczestnik wdraża zmiany w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Test teoretyczny
	Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<p>Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Diagnostuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Pracuje z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności radzenia sobie z oporem przed zmianami.</p>	<p>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik umie budować programy ukierunkowane na wzmocnienie tzw. kompetencji przyszłości u pracowników.	Przygotowuje i wdraża odpowiednie programy szkoleniowo- rozwojowe poprawiające gotowość pracowników do zwiększonego poziomu automatyzacji, wykorzystania z informatyzowanych narzędzi pracy, pracy w środowisku rozszerzonej / wirtualnej rzeczywistości.	Test teoretyczny
	Wspiera rozwój innowacyjności pracowników, zespołów i organizacji ze szczególnym odniesieniem do możliwego wykorzystania nowych form technologicznego wsparcia pracy.	Test teoretyczny
	Rozwija wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami (ze szczególnym uwzględnieniem intermentoringu) w zakresie łączenia dotychczas wykorzystywanej wiedzy i kompetencji z nowymi obszarami związanymi z narzędziami digital, automatyzacją itp.	Test teoretyczny
	Buduje i wdraża programy ukierunkowane na wzmocnienie tzw. kompetencji przyszłości.	Test teoretyczny
	Wprowadza i upowszechnia wśród pracowników platformy/ narzędzia pozwalające na stałe i bieżące uczenie się nowych kompetencji.	Test teoretyczny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Tak

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak

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

Tak

# Program

Kluczowe zagadnienia:

- Jakich kompetencji będziemy potrzebować w przyszłości
- Co kształtuje trendy rynku pracy
- Jaki wpływ na przyszły rynek pracy będzie mieć technologia
- Mapowanie kompetencji w zespole
- Identyfikacja aktualnych braków kompetencyjnych
- Narzędzia badające kompetencje i poziom zaawansowania
- Strategie rozwijania kompetencji przyszłości: Uczenie i od-uczenie się; Programy mentorskie; Action Learning; Peer-2-Peer coaching
- Studium przypadku organizacji, które wdrożyły strategię rozwoju kompetencji przyszłości
- Tworzenie spersonalizowanych strategii rozwoju
- Wdrażanie planów rozwoju

Korzyści:

- Uczestnicy pogłębią rozumienie i znajomość kompetencji przyszłości
- Uczestnicy poznają i doświadczą strategii rozwijania kompetencji przyszłości
- Uczestnicy zyskają świadomość przyszłych trendów na rynku pracy
- Uczestnicy poszerzą wiedzę o narzędziach do badania kompetencji w zespołach]
- Dzięki zapewnieniu praktycznych narzędzi i technik szkolenie umożliwi uczestnikom natychmiastowe zastosowanie wiedzy ułatwiając realizację planów rozwoju.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 10

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 10</b> Jakich kompetencji będziemy potrzebować w przyszłości	Kamila Dzierżanowska	28-08-2024	10:00	10:20	00:20
<b>2 z 10</b> Co kształtuje trendy rynku pracy	Kamila Dzierżanowska	28-08-2024	10:20	10:40	00:20
<b>3 z 10</b> Jaki wpływ na przyszły rynek pracy będzie mieć technologia	Kamila Dzierżanowska	28-08-2024	10:40	11:00	00:20
<b>4 z 10</b> Mapowanie kompetencji w zespole	Kamila Dzierżanowska	28-08-2024	11:00	11:20	00:20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>5 z 10</b> Identyfikacja aktualnych braków kompetencyjnych	Kamila Dzierżanowska	28-08-2024	11:20	11:40	00:20
<b>6 z 10</b> Narzędzia badające kompetencje i poziom zaawansowania	Kamila Dzierżanowska	28-08-2024	11:40	12:00	00:20
<b>7 z 10</b> Strategie rozwijania kompetencji przyszłości: Uczenie i od-uczanie się; Programy mentorskie; Action Learning; Peer-2-Peer coaching	Kamila Dzierżanowska	28-08-2024	12:00	13:00	01:00
<b>8 z 10</b> Studium przypadku organizacji, które wdrożyły strategię rozwoju kompetencji przyszłości	Kamila Dzierżanowska	28-08-2024	13:00	13:20	00:20
<b>9 z 10</b> Tworzenie spersonalizowanych strategii rozwoju	Kamila Dzierżanowska	28-08-2024	13:20	13:40	00:20
<b>10 z 10</b> Wdrażanie planów rozwoju	Kamila Dzierżanowska	28-08-2024	13:40	14:00	00:20

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	580,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	580,00 PLN

---

Koszt osobogodziny brutto

145,00 PLN

---

Koszt osobogodziny netto

145,00 PLN

---

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Kamila Dzierżanowska

Trenerka, coach, konsultantka HR, autorka projektów wellbeingowych i programów rozwojowych.

Trafnie diagnozuje potrzeby biznesowe, na ich podstawie układa strategię szkoleniową, tworzy i realizuje programy rozwojowe oraz programy budujące dobrostan psychiczny i fizyczny. Posiada wieloletnie doświadczenie operacyjne w biznesie.

Pomaga ludziom i organizacjom osiągnąć zaplanowane cele poprzez projektowanie i wdrażanie narzędzi rozwojowych, które stanowią odpowiedź na ich potrzeby w zakresie: komunikacji interpersonalnej, auto-motywacji, budowaniu równowagi, integracji różnorodności, przywództwa i samorealizacji oraz przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu. Wspiera organizacje w tworzeniu strategii dotyczącej budowania zaangażowania pracowników i tworzeniu kultury zrównoważonego rozwoju.

Przeprowadziła ponad 2000 sesji szkoleniowych, warsztatów, projektów konsultingowych oraz sesji coachingowych.

Uczestnicy jej szkoleń i konsultacji przede wszystkim cenią sobie jej energię, otwartość, autorskie narzędzia i ćwiczenia oraz to, że potrafi zaangażować wszystkich uczestników i pobudzić ich kreatywność w kierunku poszukiwania praktycznych i skutecznych rozwiązań. Pracuje m.in. z osobami z poziomu zarządu firm, średnią i wyższą kadrą menedżerską, trenerami, a także pracownikami liniowymi.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma:

- materiały szkoleniowe i dydaktyczne
- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

### Informacje dodatkowe

1. Oferujemy kompleksowe wsparcie w **pozyskaniu dofinansowania** na wszystkie oferowane usługi.
2. Realizujemy szkolenia również w **formie zamkniętej, dla konkretnych organizacji**, oddziałów firm, z możliwością **dopasowania usługi do konkretnych potrzeb** organizacji.
3. Przed zgłoszeniem na usługę **prosimy o kontakt** w celu potwierdzenia dostępności wolnych miejsc/gwarancji terminu.

# Warunki techniczne

Szkolenie będzie prowadzone na platformie MS Teams. Uczestnik otrzyma link oraz niezbędne login i hasło do zalogowania się.

Wymagany jest dostęp do komputera lub laptopa z kamerą, mikrofonem i głośnikami, sieci wifi lub internetu przewodowego.

## Kontakt



**Jolanta Piątkowska**

**E-mail** [jolanta.piatkowska@growthadvisors.pl](mailto:jolanta.piatkowska@growthadvisors.pl)

**Telefon** (+48) 533 460 514