



Growth Advisors
Jacek Piątkowski

Brak ocen dla tego dostawcy

Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - „Akademia HR” - Zarządzanie potencjałem pracowników w oparciu o metodykę DISC D3

Numer usługi 2024/06/05/41113/2171786

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 4 h

📅 21.08.2024 do 21.08.2024

580,00 PLN brutto

580,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Usługa skierowana dla mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Grupą docelową są: <ul style="list-style-type: none">• właściciele firm,• osoby zarządzające,• pracownicy zajmujący stanowiska menedżerskie/kierownicze• osoby przewidziane do awansu na stanowiska menedżerskie/kierownicze• pracownicy działów HR,• pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy,• specjaliści.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	20-08-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	4
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	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
Pracuje z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności radzenia sobie z oporem przed zmianami.	Ocena gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Test teoretyczny
	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.	Test teoretyczny
	Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Test teoretyczny
	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.	Test teoretyczny
	Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Test teoretyczny
	Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak

Program

Kluczowe zagadnienia:

- High Performance a High Potential: Czym jest potencjał versus kompetencje, umiejętności i postawy i dlaczego praca z potencjałem jest również bardzo ważna
- Style komunikacji, działania i pracy w grupie - charakterystyka badania i obszary wglądu, jakie daje badanie DISC D3
- DISC D3 czyli ewaluacja również nieobserwowalnych obszarów takich jak wewnętrzne motywatory i wartości.
- Co dają wyniki DISC D3 - korzyści dla pracownika i dla menedżera
- Jak pracować z wynikami i zarządzać dalszym rozwojem pracownika

Korzyści:

- Poznanie jednego z najobszerniejszych badań psychometrycznych, głównych obszarów, które bada i różnic na tle innych popularnych badań
- Poznanie korzyści, które przynosi badanie zarówno dla pracownika, jak i dla jego menedżera, oraz dla HR
- Przegląd zastosowań badań DISC D3 w różnych etapach doświadczenia pracownika, ze szczególnym uwzględnieniem tego, jak rezultaty badania mogą pomóc w ukierunkowanym rozwoju pracowników
- Dobre praktyki w zarządzaniu i planowaniu rozwoju pracowników w oparciu m.in. o DISC D3 by najlepiej wykorzystać ich predyspozycje i potencjał

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 5

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 5 High Performance a High Potential: Czym jest potencjał versus kompetencje, umiejętności i postawy i dlaczego praca z potencjałem jest również bardzo ważna	Katarzyna Ówik	21-08-2024	10:00	10:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 5 Style komunikacji, działania i pracy w grupie - charakterystyka badania i obszary wglądu, jakie daje badanie DISC D3	Katarzyna Ćwik	21-08-2024	10:30	11:30	01:00
3 z 5 DISC D3 czyli ewaluacja również nieobserwowalnych obszarów takich jak wewnętrzne motywatory i wartości.	Katarzyna Ćwik	21-08-2024	11:30	12:30	01:00
4 z 5 Co dają wyniki DISC D3 - korzyści dla pracownika i dla menedżera	Katarzyna Ćwik	21-08-2024	12:30	13:30	01:00
5 z 5 Jak pracować z wynikami i zarządzać dalszym rozwojem pracownika	Katarzyna Ćwik	21-08-2024	13:30	14:00	00:30

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

Katarzyna Ćwik

Zawodowo związana z obszarem HR od 12 lat, w tym ostatnie 8 lat w szybko rosnących organizacjach technologicznych.

Ma szerokie doświadczenie w budowaniu kultury organizacyjnej oraz wdrażaniu lub usprawnianiu procesów, takich jak onboarding, performance review, strategiczne zarządzanie talentami i zaangażowaniem w środowisku częstych zmian i skalowania organizacji. Ma również doświadczenie w koordynowaniu zespołu i procesie rekrutacji.

Jak HR manager w Grid Dynamics (outsourcing usług IT) koordynowała i współtworzyła wszystkie procesy HR w szybko rozwijającej się polskiej siedzibie firmy - zespół i proces rekrutacji, onboarding, performance review, knowledge sharing i offboarding. Wprowadziła regulacje dot. IP Rights dla deweloperów i DevOps inżynierów. Współpracowała i doradzała senior managementowi odnośnie polityki podwyżek, adaptacji kulturowej i reagowaniu na kryzysy zaangażowania. Przez 3 lata towarzyszyła wzrostowi polskiej siedziby od 30 do ok. 200 osób.

Następnie w Brainly również wspierała firmę w okresie najbardziej dynamicznego wzrostu poprzez zbudowanie od podstaw strategii i kompleksowych programów upskillingowych, programów dla liderów oraz specjalnego programu dla talentów, wyskalowanie procesu onboardingu, i pracę z zaangażowaniem pracowników i odpornością na zmianę w obliczu transformacji organizacji.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma:

- materiały szkoleniowe i dydaktyczne
- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Informacje dodatkowe

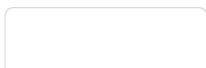
1. Oferujemy kompleksowe wsparcie w **pozyskaniu dofinansowania** na wszystkie oferowane usługi.
2. Realizujemy szkolenia również w **formie zamkniętej, dla konkretnych organizacji**, oddziałów firm, z możliwością **dopasowania usługi do konkretnych potrzeb** organizacji.
3. Przed zgłoszeniem na usługę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

Warunki techniczne

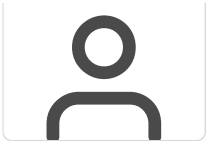
Szkolenie będzie prowadzone na platformie MS Teams. Uczestnik otrzyma link oraz niezbędne login i hasło do zalogowania się.

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

Telefon (+48) 533 460 514