



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Numer usługi 2024/06/07/163922/2174461

4 186,00 PLN brutto

4 186,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

EDUGROW SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

📍 Białystok / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 23 h

📅 25.11.2024 do 27.11.2024

Informacje podstawowe

| | |
|--|---|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | <ul style="list-style-type: none">• menadżerowie/kandydaci na menadżerów• pracownicy zespołów HR i inni pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną lub zarządzanie zasobami ludzkimi z MMŚP (w tym PES o ile prowadzą działalność gospodarczą) |
| Minimalna liczba uczestników | 4 |
| Maksymalna liczba uczestników | 16 |
| Data zakończenia rekrutacji | 24-11-2024 |
| Forma prowadzenia usługi | stacjonarna |
| Liczba godzin usługi | 23 |
| 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

Usługa "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" przygotowuje do aktywnego pozyskiwania oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników oraz dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych w tym

gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Przygotowuje również do kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe.

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>wskazuje wpływy zmian na rynku pracy na możliwości i trudności w zakresie pozyskiwania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>charakteryzuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjalne</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p> <p>Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p> | <p>omawia metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>stwierdza odpowiedni zakres wykorzystania metod oceny potencjału we własnej firmie.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>omawia obecne potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>wskazuje przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</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>opisuje możliwości dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>charakteryzuje potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|---|---|
| <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>Sporządza programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding).</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>Tworzy plan wdrożenia programów rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding).</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>sporządza listę i plan wdrożenia narzędzi HR, pozwalających na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>Tworzy plan wdrożenia procesów HR pozwalających na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>omawia rozwiązania HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p> <p>charakteryzuje narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p> | <p>Omawia programy rozwoju wykorzystywane w budowaniu potencjału pracowników</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>sporządza programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</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>omawia definicję potencjału</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>charakteryzuje kluczowe elementy wyróżniające pracownika</p> <p>tworzy plan wykorzystania potencjału danego pracownika w firmie</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|---|------------------|
| Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę). | Wprowadza skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę). | Test teoretyczny |
| Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling). | Nakreśla pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling). | Test teoretyczny |
| Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility). | Aktywnie kreuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility). | 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

1. Trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale - wpływ zmian na rynku pracy.
2. Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.
3. Zakres pracy dla pracownika i odpowiednie wykorzystanie potencjału w firmie.
4. Kształtowanie wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.
5. Rekrutacja, selekcja i wdrażanie nowych pracowników.
6. Monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników.
7. Nowe wyzwania organizacyjne i społeczne - dostosowywanie kompetencji pracowników.
8. Programy rozwoju i ścieżek kariery - zróżnicowanie potencjału pracowników.

9. Wykorzystanie potencjału - wewnętrzne zróżnicowanie pracowników.
10. Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami.
11. Reskilling.
12. Kultura Learning Agility.
13. Test Teoretyczny.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 16 Trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale - wpływ zmian na rynku pracy. | Ireneusz Kozera | 25-11-2024 | 08:00 | 10:00 | 02:00 |
| 2 z 16 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników. | Ireneusz Kozera | 25-11-2024 | 10:00 | 11:45 | 01:45 |
| 3 z 16 Przerwa | Ireneusz Kozera | 25-11-2024 | 11:45 | 12:00 | 00:15 |
| 4 z 16 Zakres pracy dla pracownika i odpowiednie wykorzystanie potencjału w firmie. | Ireneusz Kozera | 25-11-2024 | 12:00 | 14:00 | 02:00 |
| 5 z 16 Kształtowanie wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników. | Ireneusz Kozera | 25-11-2024 | 14:00 | 16:00 | 02:00 |
| 6 z 16 Rekrutacja, selekcja i wdrażanie nowych pracowników. | Ireneusz Kozera | 26-11-2024 | 08:00 | 10:00 | 02:00 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 7 z 16 Monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników. | Ireneusz Kozera | 26-11-2024 | 10:00 | 11:45 | 01:45 |
| 8 z 16 Przerwa | Ireneusz Kozera | 26-11-2024 | 11:45 | 12:00 | 00:15 |
| 9 z 16 Nowe wyzwania organizacyjne i społeczne - dostosowywanie kompetencji pracowników. | Ireneusz Kozera | 26-11-2024 | 12:00 | 14:00 | 02:00 |
| 10 z 16 Programy rozwoju i ścieżek kariery - zróżnicowanie potencjału pracowników. | Ireneusz Kozera | 26-11-2024 | 14:00 | 16:00 | 02:00 |
| 11 z 16 Wykorzystanie potencjału - wewnętrzne zróżnicowanie pracowników. | Ireneusz Kozera | 27-11-2024 | 08:00 | 10:00 | 02:00 |
| 12 z 16 Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami. | Ireneusz Kozera | 27-11-2024 | 10:00 | 11:45 | 01:45 |
| 13 z 16 Przerwa | Ireneusz Kozera | 27-11-2024 | 11:45 | 12:00 | 00:15 |
| 14 z 16 Reskilling. | Ireneusz Kozera | 27-11-2024 | 12:00 | 13:00 | 01:00 |
| 15 z 16 Kultura Learning Agility. | Ireneusz Kozera | 27-11-2024 | 13:00 | 14:00 | 01:00 |
| 16 z 16 Test teoretyczny | Ireneusz Kozera | 27-11-2024 | 14:00 | 15:00 | 01:00 |

Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 4 186,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 4 186,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 182,00 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 182,00 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Ireneusz Kozera

Pracownik dydaktyczno-badawczy Politechniki Warszawskiej, na Wydziale Zarządzania w Zakładzie Rozwoju Strategicznego Organizacji. Absolwent Politechniki Warszawskiej, Wydziału Inżynierii Produkcji, kierunku: zarządzanie i marketing, specjalność: systemy informatyczne i zarządzanie przedsiębiorstwem. Ponadto absolwent studiów podyplomowych w Szkole Głównej Handlowej, na Akademii Leona Koźmińskiego oraz na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Obszar badań naukowych, związanych z doktoratem związany jest z komunikacją marketingową, ze szczególnym uwzględnieniem skuteczności i efektywności procesów komunikacji. Zainteresowania naukowe koncentrują się wokół komunikacji marketingowej, zarządzania procesowego, cybernetyki społecznej i organizacji wirtualnych. Zawodowo, od 20 lat, trener i konsultant biznesu. Praktyk w obszarach komunikacji marketingowej, przedsiębiorczości (w tym społecznej), HR, wdrażania strategii dywersyfikacji w organizacjach, wdrażania systemów walut lokalnych i płatności komplementarnych, wdrażania koncepcji organizacji wirtualnej oraz praktycznego aspektu projektowania i doskonalenia systemów i procesów w oparciu o narzędzia cybernetyki społecznej. W ciągu ostatnich 24 miesięcy przeprowadził ponad 120 h szkoleń z zakresu tematyki powyższego szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały w formie elektronicznej w postaci prezentacji.

Informacje dodatkowe

Usługa prowadzona będzie za pomocą następujących metod interaktywnych i aktywizujących:

- prezentacja
- burza mózgów
- mapa myśli
- dyskusja

W przypadku udziału osób niepełnosprawnych usługa zostanie dostosowana do potrzeb tych osób.

Adres

ul. 42 Pułku Piechoty 35/2

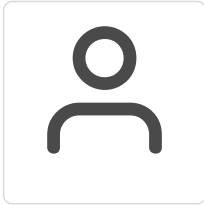
15-181 Białystok

woj. podlaskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Paulina Brynkiewicz

E-mail paulina.brynkiewicz@edugrow.pl

Telefon (+48) 451 249 777