



Integra Consulting  
Poland Sp. z o.o.  
sp.k.

Brak ocen dla tego dostawcy

## Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników: Motywująca funkcja lidera i Rozwiązywanie konfliktów (NEAPCO gr.2)

Numer usługi 2024/06/08/7884/2176012

📍 Praszka / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 14 h

📅 23.07.2024 do 05.11.2024

2 545,00 PLN brutto

2 545,00 PLN netto

181,79 PLN brutto/h

181,79 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

|  |  |
|--|--|
| <b>Kategoria</b>                       | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi   |
| <b>Sposób dofinansowania</b>           | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników   |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | Pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną organizacji, menadżerowie, kandydaci na menadżerów. |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 5  |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 16   |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | stacjonarna  |
| <b>Liczba godzin usługi</b>            | 14   |
| <b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b> | Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0  |

## Cel

### Cel edukacyjny

Kurs przygotowuje do umiejętnego wykorzystywania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji oraz kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe.

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

| Efekty uczenia się  | Kryteria weryfikacji   | Metoda walidacji       |
|---|--|------------------------|
| <p>Uczestnik po szkoleniu:<br/>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywanie nowych kompetencji. Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników w odpowiednim potencjale. Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.</p> | <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>Wywiad swobodny</p> |
|   | <p>Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p> | <p>Wywiad swobodny</p> |
|   | <p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>   | <p>Wywiad swobodny</p> |
|   | <p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji</p>   | <p>Wywiad swobodny</p> |

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

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

Tak, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia, zawiera 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 potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji poprzez wskazanie osoby prowadzącej i osoby walidującej

## Program

- 1.Odbiór zadania wdrożeniowego + follow-up poprzedniego warsztatu.
- 2.Wprowadzenie do motywacji.
- 3.Proaktywność vs reaktywność i wynikające z tego konsekwencje.
- 4.Automotywacja lidera i jej wpływ na morale zespołu.
- 5.Motywowanie i inspirowanie pracowników jako istotna kompetencja lidera.
- 6.Poziomy motywacji H. Kelmana a styl zarządzania i poziom odpowiedzialności i proaktywności pracowników.
- 7.Indywidualne style zachowań a potrzeby motywacyjne (wg typologii temperamentu).
- 8.Egzekwowanie realizacji zadań jako narzędzie budowania odpowiedzialności.
- 9.Utrzymywanie dyscypliny i motywacji w zespole – trening rozmów.
- 10.Wyzwalanie wśród pracowników inicjatywy do realizacji celów.
- 11.Trójkąt budowania satysfakcji z pracy i zaangażowania (mierzalność, doniosłość, partnerstwo) jako podstawowa strategia budowania motywacji.
- 12.Podsumowanie szkolenia przez każdego z uczestników i wyznaczenie indywidualnego zadania wdrożeniowego wg standardu START – STOP  
– CONTINUE.

## CZĘŚĆ II

- 1.Odbiór zadania wdrożeniowego + follow-up poprzedniego warsztatu.
- 2.Konflikt jako inspiracja do poszukiwania najlepszych rozwiązań.
- 3.Źródła konfliktów i strategie ich rozwiązywania.
- 4.Style rozwiązywania sytuacji konfliktowych.
- 5.Otwarta komunikacja i proaktywność w sytuacjach konfliktu jako warunek koncentracji na wspólnym celu.
- 6.Emocje w sytuacjach trudnych – kompetencje Inteligencji Emocjonalnej i schemat funkcjonowania emocjonalnego (wg potrzeb).
- 7.Wyznaczanie priorytetów i koncentracja na najważniejszych aspektach zadania (zasada V. Pareto)
- 8.Koncentracja na poszukiwaniu rozwiązań wg wybranych metod, np. Cykl Doskonalenia, 5xWhy, Action Learning, Problem Solving (do ustalenia).
- 9.Asertywne (partnerskie) techniki jako sposoby przeciwdziałania sytuacjom trudnym, nadużyciom itp.
- 10.Podsumowanie szkolenia przez każdego z uczestników i wyznaczenie indywidualnego zadania wdrożeniowego wg standardu START – STOP  
– CONTINUE.
11. WALIDACJA

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 3

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący    | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------|---------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 3 CZĘŚĆ I           | PIOTR STRÓŻYK | 04-11-2024            | 08:00               | 15:00               | 07:00         |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący    | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------|---------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>2 z 3</b> CZĘŚĆ II   | PIOTR STRÓŻYK | 05-11-2024            | 08:00               | 14:00               | 06:00         |
| <b>3 z 3</b> WALIDACJA  | -             | 05-11-2024            | 14:00               | 15:00               | 01:00         |

## Cennik

### Cennik

| Rodzaj ceny                               | Cena         |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 2 545,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 2 545,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 181,79 PLN   |
| Koszt osobogodziny netto                  | 181,79 PLN   |

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### PIOTR STRÓŻYK

Doświadczenie w biznesie zdobywał przez 15 lat pracy w strukturach firmy Żabka Polska. Odpowiadał za obszary rozliczeń franczyzowych i szkoleń. Zarządzał kadrą rekrutacyjną oraz zespołami L&D. Razem z podległym zespołem trenerów wspierał zmiany w procesach kilkunastu przejęć sieci sklepów (m.in. Społem, Kolporter) i ich integracji ze spółką macierzystą. Na sali szkoleniowej spędził ponad 5000 godzin, szkoląc franczyzobiorców, specjalistów, kadrę top menedżerską.

Od 2016 pracował w HR uczestnicząc w projektach wdrażających komponenty polityki personalnej: badanie zaangażowania, wartościowanie stanowisk, ścieżki rozwoju pracowników, onboarding, praca hybrydowa.

W 2019 roku został finalistą ogólnopolskiego konkursu „HR manager in action 2019”

Od 2018 roku prowadził zajęcia dla studentów na WSB w Poznaniu.

Doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi.

W ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) przeprowadziła ponad 500 godzin szkoleń z tożsamego zakresu tematycznego.

# Informacje dodatkowe

## Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt szkoleniowy udostępniony Uczestnikom w formie elektronicznej.

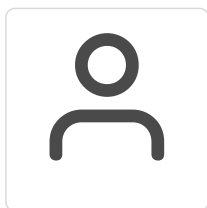
## Informacje dodatkowe

W każdym dniu szkolenia Uczestnicy będą mieli obowiązek podpisania imiennej listy obecności, która po zakończeniu zajęć zostanie przekazana Operatorowi

## Adres

ul. Kaliska 72  
46-320 Praszka  
woj. opolskie

## Kontakt



**Roksana Wojtecka**

**E-mail** [roksana.wojtecka@integra-consulting.pl](mailto:roksana.wojtecka@integra-consulting.pl)

**Telefon** (+48) 882 736 525