



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy w ramach projektu Akademia HR - szkolenie

Numer usługi 2024/06/10/124220/2176670

12 423,00 PLN brutto

10 100,00 PLN netto

165,64 PLN brutto/h

134,67 PLN netto/h

BOOKINGANIMALS

PA SPÓŁKA Z

OGRANICZONĄ

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

CIA



📍 Katowice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 75 h

📅 02.09.2024 do 11.09.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	01-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	75
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 pozyskiwania (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników w ramach dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (reskilling) oraz kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wiedza: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p>	<p>Wskaźniki rekrutacyjne: Definiuje stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych firmy (np. liczba obsadzonych stanowisk w stosunku do liczby ogłoszeń). Narzuca tempo rekrutacji (czas potrzebny na obsadzenie wakatów). Oblicza koszty rekrutacji w porównaniu do budżetu na ten cel.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wskaźniki zatrzymania pracowników: Oblicza stopę rotacji kadry (procent pracowników opuszczających firmę w określonym okresie). Uzasadnia przyczyny odejść pracowników (np. brak możliwości rozwoju, niezadowolenie z warunków pracy). Kontroluje stopień zaangażowania pracowników (np. wyniki badań satysfakcji pracowników, zaangażowanie w wykonywane obowiązki).</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wiedza: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Skuteczność metody oceny potencjału zawodowego: Ocenia trafność i rzetelność stosowanej metody oceny potencjału zawodowego. Porównuje wyniki oceny z faktycznymi osiągnięciami pracowników w pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Ocenia adekwatność metody oceny do specyfiki branży, stanowiska pracy i kultury organizacyjnej firmy. Charakteryzuje zgodność metody oceny z celami strategicznymi firmy i potrzebami personalnymi.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Dostosowanie metody oceny do różnorodności pracowników: Ocenia elastyczność i możliwość personalizacji metody oceny potencjału zawodowego wobec zróżnicowanych pracowników. Uzasadnia, że metoda oceny uwzględnia różnice indywidualne i różnorodność talentów w zespole.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	<p>Zgodność identyfikowanych potrzeb z celami strategicznymi firmy: Ocenia, czy identyfikowane potrzeby dotyczące potencjału pracowników są zgodne z głównymi celami biznesowymi i strategicznymi firmy. Analizuje, czy potencjał pracowników odpowiada przyszłym wyzwaniom i planom rozwoju organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zrozumienie aktualnych i przyszłych trendów rynku pracy: Analizuje trendy branżowe i rynkowe, które wpływają na wymagane kwalifikacje, kompetencje i doświadczenia pracowników. Ocenia gotowość firmy do adaptacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy poprzez odpowiedni rozwój potencjału pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Efektywność rozwiązywania problemów: Ocenia, czy różnorodność w zespole przyczynia się do lepszego rozwiązywania problemów i generowania innowacyjnych pomysłów. Monitoruje, czy różnorodne perspektywy przynoszą wartość dodaną w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania wyzwań biznesowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wiedza: 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>Poprawa jakości decyzji: Analizuje, czy zróżnicowanie pracowników przyczynia się do podejmowania lepszych, bardziej przemyślanych decyzji. Ocenia, czy różnorodne punkty widzenia prowadzą do bardziej zrównoważonych i kompleksowych analiz sytuacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zadowolenie i zaangażowanie pracowników: Bada stopień zadowolenia i zaangażowania pracowników z uwzględnienia różnorodności w miejscu pracy. Ocenia wpływ zróżnicowania na atmosferę w zespole i kulturę organizacyjną.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Skuteczność rekrutacji różnorodnych kandydatów: Ocenia, czy programy rekrutacyjne przyciągają kandydatów o różnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach. Analizuje, czy rekrutacja prowadzi do zwiększenia zróżnicowania potencjału pracowników w firmie.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Jakość selekcji kandydatów: Kontroluje ocenę trafności procesów selekcji w identyfikowaniu kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje i talenty. Monitoruje, czy proces selekcji pozwala na skuteczne wyłonienie kandydatów, którzy najlepiej pasują do kultury organizacyjnej i wymagań stanowiska.</p>	<p>Test teoretyczny Test teoretyczny</p>
	<p>Wsparcie dla integracji różnorodnych pracowników: Bada stopień integracji pracowników o różnym pochodzeniu, doświadczeniach i talentach w zespole i kulturze organizacyjnej.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Ocenia, czy programy onboardingu promują inkluzję i współpracę między pracownikami.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: 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>Efektywność narzędzi monitorowania kompetencji: Nadzoruje skuteczność narzędzi HR w monitorowaniu poziomu kompetencji pracowników. Kontroluje, czy narzędzia pozwalają na kompleksową ocenę kompetencji w różnych obszarach zawodowych.</p>	Test teoretyczny
		Test teoretyczny
	<p>Nadzoruje częstotliwość i regularność monitorowania kompetencji pracowników. Definiuje, czy proces monitorowania jest systematyczny i odbywa się z odpowiednią częstotliwością, aby zapewnić aktualność informacji.</p>	Test teoretyczny
	<p>Analiza wyników monitorowania i oceny kompetencji: Kontroluje analizę wyników monitorowania w kontekście identyfikowania mocnych i słabych stron pracowników. Ocenia, czy wyniki są używane do indywidualnego planowania rozwoju pracowników.</p>	Test teoretyczny
	<p>Skuteczność działań rozwojowych: Definiuje skuteczności działań rozwojowych podejmowanych na podstawie wyników monitorowania kompetencji. Analizuje, czy działania rozwojowe prowadzą do rzeczywistej poprawy kompetencji pracowników.</p>	Test teoretyczny
	<p>Dostosowanie do zmieniających się potrzeb organizacji: Analizuje elastyczności narzędzi i procesów HR w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb organizacji. Kontroluje, czy narzędzia i procesy HR są odpowiednio adaptowane do nowych wyzwań i priorytetów biznesowych.</p>	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Analiza nowych wyzwań organizacyjnych: Ocena zdolności narzędzi i rozwiązań HR do identyfikowania nowych wyzwań organizacyjnych. Analizuje, czy narzędzia HR pozwalają na skuteczne monitorowanie zmian w otoczeniu biznesowym i ich wpływu na potrzeby kompetencyjne pracowników.</p> <p>Ocena dopasowania kompetencji pracowników do nowych wymagań: Bada stopień, w jakim narzędzia HR umożliwiają identyfikację różnic pomiędzy aktualnymi kompetencjami pracowników a nowymi wymaganiami. Analizuje, czy narzędzia pozwalają na ustalenie obszarów do dalszego rozwoju i doskonalenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zgodność programów z potrzebami pracowników: Analizuje, czy programy rozwoju i ścieżki kariery uwzględniają różnorodność kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników. Ocena, czy programy są dostosowane do indywidualnych celów zawodowych i aspiracji pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Umiejętności: Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Efektywność identyfikacji potencjału pracowników: Ocena skuteczność narzędzi i procesów identyfikacji potencjału pracowników. Analizuje, czy programy rozwoju uwzględniają różnice indywidualne i zróżnicowane możliwości rozwoju pracowników.</p> <p>Wsparcie dla różnorodnych ścieżek kariery: Nadzoruje, czy programy rozwoju uwzględniają różnorodność możliwych ścieżek kariery w ramach organizacji. Analizuje, czy pracownicy mają możliwość wyboru ścieżki rozwoju odpowiadającej ich indywidualnym zainteresowaniom i umiejętnościom.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<p>Analiza różnorodności w zespole: Monitoruje, czy zespół pracowników odzwierciedla różnorodność pod względem doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego i poglądów. Bada stopień różnorodności w celu zidentyfikowania potencjalnych obszarów siły w zespole.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Umiejętności: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	<p>Tworzenie inkluzywnej kultury organizacyjnej: Monitoruje środowiska pracy pod kątem włączania i szanowania różnorodności pracowników. Bada stopnień, w jakim pracownicy czują się akceptowani i doceniani bez względu na swoje różnice.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zarządzanie konfliktami i różnicami: Monitoruje sytuacje konfliktowe i różnic w zespole. Oceni skuteczności działań zaradczych w radzeniu sobie z konfliktami i wykorzystywaniu różnic jako źródła siły.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Inicjuje 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).</p>	<p>Aktywność uczestnictwa pracowników: Ocenia stopnia zaangażowania pracowników w programy wymiany wiedzy i doświadczeń. Bada udział pracowników w inicjatywach takich jak spotkania, warsztaty, seminaria czy platformy online.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Współpraca międzydziałowa: Monitoruje współpracę i wymianę wiedzy między różnymi działami i zespołami w firmie. Ocenia stopień, w jakim programy wymiany promują współpracę i integrację między pracownikami z różnych obszarów organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zachęty do udostępniania wiedzy: Bada, czy istnieją systemy zachęt lub nagród dla pracowników za dzielenie się wiedzą i doświadczeniami. Ocenia skuteczność tych zachęt w motywowaniu pracowników do aktywnego uczestnictwa w programach wymiany.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Analizuje dostępności i jakości dostępnych zasobów wiedzy dla pracowników. Bada, czy pracownicy mają łatwy dostęp do niezbędnych informacji i materiałów.</p> <p>Przekazywanie wiedzy od pracowników odchodzących na emeryturę: Ocenia efektywność działań mających na celu przechwycenie i przekazanie wiedzy od pracowników przechodzących na emeryturę. Bada stopień, w jakim programy wymiany umożliwiają zatrzymanie tzw. wiedzy ukrytej i minimalizację ryzyka utraty doświadczeń po odejściu doświadczonych pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Kompetencje społeczne: Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).</p>	<p>Dostępność i atrakcyjność oferowanych szkoleń: Bada dostępność różnorodnych szkoleń i programów rozwoju dla pracowników. Ocenia atrakcyjność oferowanych programów, uwzględniając ich zgodność z potrzebami i oczekiwaniami pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wsparcie ze strony kierownictwa i menedżerów: Ocenia zaangażowanie kierownictwa i menedżerów w promowanie kultury stałego rozwoju w organizacji. Analizuje, czy menedżerowie aktywnie wspierają i motywują swoich podwładnych do uczestnictwa w programach reskillingu.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Kompetencje społeczne: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (Learning Agility).</p>	<p>Komunikacja i współpraca: Ocenia jakość komunikacji w organizacji pod kątem zachęcania do eksploracji nowych pomysłów i wyzwań. Określa stopień współpracy między zespołami i działami w dążeniu do osiągnięcia wspólnych celów rozwojowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Analiza wartości organizacyjnych: Ocenia, czy wartości organizacyjne promują otwartość na nowe wyzwania i rozwój osobisty. Bada stopień, w jakim wartości organizacyjne wspierają kulturę Learning Agility.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Kreowanie środowiska sprzyjającego uczeniu się: Analizuje środowiska pracy pod kątem zachęty do eksperymentowania, uczenia się na błędach i poszukiwania nowych sposobów rozwiązywania problemów.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Określa dostępność zasobów i narzędzi wspierających rozwój osobisty i zawodowy pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</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 opisuje uzyskanie kompetencji, które są zawarte w zał. nr 11 Opis kompetencji z obszaru HR tj. opis efektów uczenia się:

a. Nazwa kompetencji: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników

– zgodnie z nowymi wyzwaniem rynku pracy

b. Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne

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

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

Walidacja w oparciu o zaliczenie przez uczestnika zadania praktycznego – dobór metod oceny i rozwoju kompetencji pracowników do nowych wyzwań firmy.

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

Tak, dokument potwierdza rozdzielanie tych procesów, ponieważ jest istotne dla zapewnienia przejrzystości, skuteczności i odpowiedzialności za procesy szkoleniowe i procesy kształcenia uczestnika oraz jego końcową walidację.

Program

Ogólny cel szkolenia:

- Zapoznanie uczestników z nowymi wyzwaniami rynku pracy.
- Przekazanie umiejętności identyfikowania i wykorzystywania potencjału pracowników.
- Budowanie kultury pracy sprzyjającej adaptacji do zmian i stałemu rozwojowi.

1. Zrozumienie wpływu zmian na rynek pracy (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)

- Wykłady na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy (prezentacja)
- Dyskusja temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy. (praca w grupie)
- Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany (praca w grupach)

2. Metody oceny potencjału zawodowego (praca w grupach, praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)

- Warsztaty praktyczne na temat różnych metod oceny potencjału pracowników (praca w grupach)
- Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach (praca indywidualna)

3. Charakteryzowanie potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników (prezentacja, wykład, praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)

- Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (prezentacja, wykład)
- Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników (praca w grupach)

4. Kształtowanie kultury wspierającej różnicowanie i rozwój (prezentacja, praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)

- Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego różnicowania (prezentacja)
- Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój (praca w grupach)

5. Budowanie programów rekrutacji i onboardingu (praca w grupach, praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)

- Warsztaty dotyczące projektowania programów rekrutacji i selekcji uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników (praca w grupach)

- Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych (praca indywidualna)

6. **Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju (praca indywidualna, praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)**

- Przegląd narzędzi i procesów HR służących monitorowaniu i podnoszeniu poziomu rozwoju kompetencji pracowników (praca indywidualna)
- Symulacje wdrożeń narzędzi HR dostosowanych do zmieniających się wyzwań organizacyjnych (praca w grupie)

7. **Tworzenie programów rozwoju i ścieżek kariery (prezentacja, praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)**

- Warsztaty dotyczące projektowania i wdrażania programów rozwoju opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników (praca w grupie)
- Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery (prezentacja, praca w grupie)

8. **Inicjowanie programów wymiany wiedzy (prezentacja, praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)**

- Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami. (prezentacja)
- Ćwiczenia grupowe mające na celu wypracowanie strategii minimalizacji ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń. (praca w grupie)

9. **Promowanie reskillingu i kultury stałego rozwoju (dyskusja, ćwiczenia indywidualne, walidacja - test teoretyczny)**

- Dyskusje na temat znaczenia reskillingu i stałego rozwoju w erze zmian na rynku pracy. (dyskusja)
- Ćwiczenia indywidualne rozwijające umiejętności reskillingu i adaptacji do nowych kompetencji. (ćwiczenia indywidualne)

10. **Kształtowanie wartości i kultury pracy (prezentacja, praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)**

- Sesje coachingowe i warsztaty poświęcone promowaniu wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania. (dyskusja)
- Ćwiczenia praktyczne rozwijające umiejętności kształtowania pozytywnego nastawienia i gotowości do nauki. (praca w grupie)

11. **Walidacja - test teoretyczny wiedzy i umiejętności z zakresu tematycznego szkolenia (test wyboru + otwarte zadanie sytuacyjne).**

- czas przeznaczony na wykonanie testu: 30 minut
- próg zaliczenia 50%
- metoda testu: 10 zadań - 9 zadań test wyboru (1pkt), 1 zadanie otwarte (2pkt).
- osoba walidująca: Bogna Zaborowska

Format Szkolenia:

- Wykłady i prezentacje ekspertów z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi.
- Warsztaty praktyczne i case studies umożliwiające aplikację wiedzy w realnym środowisku pracy.
- Sesje coachingowe i dyskusje grupowe służące refleksji i wymianie doświadczeń.
- Test wiedzy.

1 godzina dydaktyczna = 45 min. (przerwy nie są wliczane w koszt realizacji usługi)

Warunki organizacyjne dla przeprowadzanej usługi:

- praca indywidualna
- praca w grupach (grupy 4 lub 5 osobowe w zależności od ilości uczestników)
- praca przy użyciu materiałów biurowych (kartki, mazaki, długopisy, flipchart)
- praca przy użyciu narzędzi elektronicznych (komputer)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 35

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 35 Wprowadzenie do szkolenia i omówienie celów.	ALEKSANDRA WOŹNIAK	02-09-2024	08:00	08:30	00:30
2 z 35 Wykłady na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	02-09-2024	08:30	12:00	03:30
3 z 35 Przerwa	ALEKSANDRA WOŹNIAK	02-09-2024	12:00	12:30	00:30
4 z 35 Dyskusja temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy. (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	02-09-2024	12:30	14:00	01:30
5 z 35 Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	02-09-2024	14:00	16:00	02:00
6 z 35 Warsztaty praktyczne na temat różnych metod oceny potencjału pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	03-09-2024	08:00	12:00	04:00
7 z 35 Przerwa	ALEKSANDRA WOŹNIAK	03-09-2024	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 35 Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	03-09-2024	12:30	16:00	03:30
9 z 35 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	04-09-2024	08:00	10:30	02:30
10 z 35 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (wykład, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	04-09-2024	10:30	12:30	02:00
11 z 35 Przerwa	ALEKSANDRA WOŹNIAK	04-09-2024	12:30	13:00	00:30
12 z 35 Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	04-09-2024	13:00	16:00	03:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>13 z 35</p> <p>Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)</p>	ALEKSANDRA WOŹNIAK	05-09-2024	08:00	10:00	02:00
<p>14 z 35</p> <p>Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)</p>	ALEKSANDRA WOŹNIAK	05-09-2024	10:00	12:30	02:30
<p>15 z 35</p> <p>Przerwa</p>	ALEKSANDRA WOŹNIAK	05-09-2024	12:30	13:00	00:30
<p>16 z 35</p> <p>Warsztaty dotyczące projektowania programów rekrutacji i selekcji uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)</p>	ALEKSANDRA WOŹNIAK	05-09-2024	13:00	16:00	03:00
<p>17 z 35</p> <p>Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)</p>	ALEKSANDRA WOŹNIAK	06-09-2024	08:00	10:30	02:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 35 Przegląd narzędzi i procesów HR służących monitorowaniu i podnoszeniu poziomu rozwoju kompetencji pracowników (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	06-09-2024	10:30	13:00	02:30
19 z 35 Przerwa	ALEKSANDRA WOŹNIAK	06-09-2024	13:00	13:30	00:30
20 z 35 Symulacje wdrożeń narzędzi HR dostosowanych do zmieniających się wyzwań organizacyjnych (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	06-09-2024	13:30	15:00	01:30
21 z 35 Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju (prezentacja, metoda walidacji: test teoretyczny)	-	06-09-2024	15:00	16:00	01:00
22 z 35 Warsztaty dotyczące projektowania i wdrażania programów rozwoju opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	09-09-2024	08:00	10:30	02:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>23 z 35</p> <p>Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)</p>	ALEKSANDRA WOŹNIAK	09-09-2024	10:30	13:00	02:30
<p>24 z 35 Przerwa</p>	ALEKSANDRA WOŹNIAK	09-09-2024	13:00	13:30	00:30
<p>25 z 35</p> <p>Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami. (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)</p>	ALEKSANDRA WOŹNIAK	09-09-2024	13:30	16:00	02:30
<p>26 z 35 Ćwiczenia grupowe mające na celu wypracowanie strategii minimalizacji ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń. (metoda walidacji: wywiad ustrukturyzowany)</p>	ALEKSANDRA WOŹNIAK	10-09-2024	08:00	10:00	02:00
<p>27 z 35 Dyskusje na temat znaczenia reskillingu i stałego rozwoju w erze zmian na rynku pracy. (dyskusja, walidacja - test teoretyczny)</p>	ALEKSANDRA WOŹNIAK	10-09-2024	10:00	12:00	02:00
<p>28 z 35 Przerwa</p>	ALEKSANDRA WOŹNIAK	10-09-2024	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
29 z 35 Ćwiczenia indywidualne rozwijające umiejętności reskillingu i adaptacji do nowych kompetencji. (ćwiczenia indywidualne, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	10-09-2024	12:30	14:30	02:00
30 z 35 Sesje coachingowe i warsztaty poświęcone promowaniu wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania. (dyskusja, walidacja - test teoretyczny)	ALEKSANDRA WOŹNIAK	10-09-2024	14:30	16:00	01:30
31 z 35 Ćwiczenia praktyczne rozwijające umiejętności kształtowania pozytywnego nastawienia i gotowości do nauki. (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	-	11-09-2024	08:00	10:00	02:00
32 z 35 Przerwa	-	11-09-2024	10:00	10:15	00:15
33 z 35 Walidacja wiedzy i umiejętności uczestników - test	-	11-09-2024	10:15	11:00	00:45
34 z 35 Post Test	-	11-09-2024	11:00	11:15	00:15
35 z 35 Podsumowanie szkolenia - dyskusja	-	11-09-2024	11:15	11:30	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	12 423,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	10 100,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	165,64 PLN
Koszt osobogodziny netto	134,67 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

ALEKSANDRA WOŹNIAK

Posiadam 15-letnie doświadczenie w obszarze business development oraz zarządzania strategicznego z uwzględnieniem obszaru HR, które zdobywałam współpracując z różnymi podmiotami i sektorami biznesu. Praca w różnorodnym środowisku biznesowym (startupy, administracja publiczna, korporacje, własna działalność czy trzeci sektor – NGO) pozwala świetnie wczuć się w perspektywę klienta. Jako inżynier analityczne podchodzę do faktów i danych. Korzystając z wiedzy oraz doświadczenia z obszaru rozwoju organizacji rozumie kontekst biznesowy, a na koniec wykorzystując doskonałe zdolności komunikacyjne oraz swoją wiedzę psychologiczną potrafi dotrzeć do najważniejszych podmiotów zmiany – pracowników, managerów, prezesów. To właśnie zaangażowanie w działalność pro-bono daje wyjątkową perspektywę społeczną, którą umiejętnie wykorzystuje w pracy z klientami. Wspieram generację Z w rozwoju jako mentorka na Politechnice Warszawskiej. Studiowałam na Politechnice Warszawskiej (Mechanika i budowa maszyn, inż), SGH (zarządzanie strategiczne, mgr), FAU Erlangen – Nurnberg (ekonomia, mgr) oraz Uniwersytet Warszawski (Psychologia pozytywna, studia podyplomowe). Główne tematy szkoleń i webinarów prowadzonych to: zmiany międzygeneracyjne, budowanie zaangażowania, wspierająca kultura organizacyjna. Zrealizowanych ponad 120h szkoleniowych w ramach zarządzania zasobami ludzkimi (HR) w 24 miesiącach od dnia rozpoczęcia usługi, posiadam doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z danej kompetencji.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1. Ankiety
2. Pre i Post testy
3. Prezentacja

Warunki uczestnictwa

Uczestnik po zakończeniu usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat. Warunkiem uzyskania zaświadczenia/certyfikatu jest: uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenie zadania praktyczny – dobór metod oceny i rozwoju kompetencji pracowników do nowych wyzwań firmy.

Informacje dodatkowe

Każdego dnia usługi będzie sporządzona lista obecności dla uczestników usługi.

Adres

al. Aleja Wojciecha Korfańtego 138A
40-156 Katowice
woj. śląskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Udogodnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami

Kontakt



Grzegorz Smagacz

E-mail bookinganimalspa@gmail.com

Telefon (+48) 502 292 572