



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

Numer usługi 2024/06/10/137771/2176672

12 423,00 PLN brutto

10 100,00 PLN netto

165,64 PLN brutto/h

134,67 PLN netto/h

Opus Magnus  
Bogna Zaborowska

📍 Katowice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 75 h

📅 02.09.2024 do 11.09.2024

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	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.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	01-09-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	75
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	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:            Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych firmy (np. liczba obsadzonych stanowisk w stosunku do liczby ogłoszeń).            Tempo rekrutacji (czas potrzebny na obsadzenie wakatów).            Koszty rekrutacji w porównaniu do budżetu na ten cel.</p> <p>Wskaźniki zatrzymania pracowników:            Stopa rotacji kadry (procent pracowników opuszczających firmę w określonym okresie).            Przyczyny odejść pracowników (np. brak możliwości rozwoju, niezadowolenie z warunków pracy).            Stopień zaangażowania pracowników (np. wyniki badań satysfakcji pracowników, zaangażowanie w wykonywane obowiązki).</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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:</p> <p>Ocena trafności i rzetelności stosowanej metody oceny potencjału zawodowego.</p> <p>Porównanie wyników oceny z faktycznymi osiągnięciami pracowników w pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zgodność metody z potrzebami firmy:</p> <p>Ocena adekwatności metody oceny do specyfiki branży, stanowiska pracy i kultury organizacyjnej firmy.</p> <p>Zgodność metody oceny z celami strategicznymi firmy i potrzebami personalnymi.</p> <p>Dostosowanie metody oceny do różnorodności pracowników:</p> <p>Ocena elastyczności i możliwości personalizacji metody oceny potencjału zawodowego wobec zróżnicowanych pracowników.</p> <p>Zapewnienie, że metoda oceny uwzględnia różnice indywidualne i różnorodność talentów w zespole.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń)</p>	<p>Zgodność identyfikowanych potrzeb z celami strategicznymi firmy:</p> <p>Ocena, czy identyfikowane potrzeby dotyczące potencjału pracowników są zgodne z głównymi celami biznesowymi i strategicznymi firmy.</p> <p>Analiza, czy potencjał pracowników odpowiada przyszłym wyzwaniom i planom rozwoju organizacji</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zrozumienie aktualnych i przyszłych trendów rynku pracy:</p> <p>Analiza trendów branżowych i rynkowych, które wpływają na wymagane kwalifikacje, kompetencje i doświadczenia pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Ocena gotowości firmy do adaptacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy poprzez odpowiedni rozwój potencjału pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>Efektywność rozwiązywania problemów:</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Ocena, czy różnorodność w zespole przyczynia się do lepszego rozwiązywania problemów i generowania innowacyjnych pomysłów.  Monitorowanie, czy różnorodne perspektywy przynoszą wartość dodaną w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania wyzwań biznesowych.</p> <p>Poprawa jakości decyzji:</p> <p>Analiza, czy zróżnicowanie pracowników przyczynia się do podejmowania lepszych, bardziej przemyślanych decyzji.  Ocena, czy różnorodne punkty widzenia prowadzą do bardziej zrównoważonych i kompleksowych analiz sytuacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zadowolenie i zaangażowanie pracowników:</p> <p>Badanie stopnia zadowolenia i zaangażowania pracowników z uwzględnienia różnorodności w miejscu pracy.  Ocena wpływu 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:</p> <p>Ocena, czy programy rekrutacyjne przyciągają kandydatów o różnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach.</p> <p>Analiza, czy rekrutacja prowadzi do zwiększenia zróżnicowania potencjału pracowników w firmie.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Jakość selekcji kandydatów:</p> <p>Ocena trafności procesów selekcji w identyfikowaniu kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje i talenty.</p> <p>Monitorowanie, czy proces selekcji pozwala na skuteczne wyłonienie kandydatów, którzy najlepiej pasują do kultury organizacyjnej i wymagań stanowiska.</p>	
	<p>Wsparcie dla integracji różnorodnych pracowników:</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Badanie stopnia integracji pracowników o różnym pochodzeniu, doświadczeniach i talentach w zespole i kulturze organizacyjnej.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Ocena, czy programy onboardingu promują inkluzję i współpracę między pracownikami.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

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

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:</p> <p>Ocena zdolności narzędzi i rozwiązań HR do identyfikowania nowych wyzwań organizacyjnych. Analiza, 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:</p> <p>Badanie stopnia, w jakim narzędzia HR umożliwiają identyfikację różnic pomiędzy aktualnymi kompetencjami pracowników a nowymi wymaganiami. Analiza, czy narzędzia pozwalają na ustalenie obszarów do dalszego rozwoju i doskonalenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Zgodność programów z potrzebami pracowników:</p> <p>Analiza, 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>Efektywność identyfikacji potencjału pracowników:</p> <p>Ocena skuteczności narzędzi i procesów identyfikacji potencjału pracowników. Analiza, czy programy rozwoju uwzględniają różnice indywidualne i zróżnicowane możliwości rozwoju pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wsparcie dla różnorodnych ścieżek kariery:</p> <p>Badanie, czy programy rozwoju uwzględniają różnorodność możliwych ścieżek kariery w ramach organizacji. Analiza, czy pracownicy mają możliwość wyboru ścieżki rozwoju odpowiadającej ich indywidualnym zainteresowaniom i umiejętnościom.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>Analiza różnorodności w zespole:</p> <p>Ocena, czy zespół pracowników odzwierciedla różnorodność pod względem doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego i poglądów.</p> <p>Badanie stopnia różnorodności w celu zidentyfikowania potencjalnych obszarów siły w zespole.</p> <p>Tworzenie inkluzywnej kultury organizacyjnej:</p> <p>Monitorowanie środowiska pracy pod kątem włączania i szanowania różnorodności pracowników.</p> <p>Badanie stopnia, w jakim pracownicy czują się akceptowani i doceniani bez względu na swoje różnice.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zarządzanie konfliktami i różnicami:</p> <p>Monitorowanie sytuacji konfliktowych i różnic w zespole.</p> <p>Ocena skuteczności działań zaradczych w radzeniu sobie z konfliktami i wykorzystywaniu różnic jako źródła siły.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Dostępność i atrakcyjność oferowanych szkoleń:</p> <p>Badanie dostępności różnorodnych szkoleń i programów rozwoju dla pracowników.</p> <p>Ocena atrakcyjności oferowanych programów, uwzględniająca ich zgodność z potrzebami i oczekiwaniami pracowników.</p> <p>Wsparcie ze strony kierownictwa i menedżerów:</p> <p>Ocena zaangażowania kierownictwa i menedżerów w promowanie kultury stałego rozwoju w organizacji.</p> <p>Analiza, czy menedżerowie aktywnie wspierają i motywują swoich podwładnych do uczestnictwa w programach reskillingu.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>



Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<p><b>Analiza wartości organizacyjnych:</b></p> <p>Ocena, czy wartości organizacyjne promują otwartość na nowe wyzwania i rozwój osobisty.</p> <p>Badanie stopnia, w jakim wartości organizacyjne wspierają kulturę Learning Agility.</p>	Test teoretyczny
<p><b>Kompetencje społeczne:</b> Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (Learning Agility).</p>	<p><b>Komunikacja i współpraca:</b></p> <p>Badanie jakości komunikacji w organizacji pod kątem zachęcania do eksploracji nowych pomysłów i wyzwań.</p> <p>Ocena stopnia współpracy między zespołami i działami w dążeniu do osiągnięcia wspólnych celów rozwojowych.</p>	Test teoretyczny
	<p><b>Kreowanie środowiska sprzyjającego uczeniu się:</b></p> <p>Analiza środowiska pracy pod kątem zachęty do eksperymentowania, uczenia się na błędach i poszukiwania nowych sposobów rozwiązywania problemów.</p> <p>Badanie dostępności zasobów i narzędzi wspierających rozwój osobisty i zawodowy pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</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 wyzwaniami 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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak, dokument potwierdza rozdzielenie 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 zróżnicowania (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
<b>1 z 35</b> Wprowadzenie do szkolenia i omówienie celów.	Dawid Baron	02-09-2024	08:00	08:30	00:30
<b>2 z 35</b> Wykłady na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	02-09-2024	08:30	12:00	03:30
<b>3 z 35</b> Przerwa	Dawid Baron	02-09-2024	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>4 z 35</b> Dyskusja temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy. (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	02-09-2024	12:30	14:00	01:30
<b>5 z 35</b> Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	02-09-2024	14:00	16:00	02:00
<b>6 z 35</b> Warsztaty praktyczne na temat różnych metod oceny potencjału pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	03-09-2024	08:00	12:00	04:00
<b>7 z 35</b> Przerwa	Dawid Baron	03-09-2024	12:00	12:30	00:30
<b>8 z 35</b> Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	03-09-2024	12:30	16:00	03:30
<b>9 z 35</b> Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	04-09-2024	08:00	10:30	02:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>10 z 35</b> Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (wykład, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	04-09-2024	10:30	12:30	02:00
<b>11 z 35</b> Przerwa	Dawid Baron	04-09-2024	12:30	13:00	00:30
<b>12 z 35</b> Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	04-09-2024	13:00	16:00	03:00
<b>13 z 35</b> Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	05-09-2024	08:00	10:00	02:00
<b>14 z 35</b> Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	05-09-2024	10:00	12:30	02:30
<b>15 z 35</b> Przerwa	Dawid Baron	05-09-2024	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>16 z 35</b> Warsztaty dotyczące projektowania programów rekrutacji i selekcji uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)</p>	Dawid Baron	05-09-2024	13:00	16:00	03:00
<p><b>17 z 35</b> Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)</p>	Dawid Baron	06-09-2024	08:00	10:30	02:30
<p><b>18 z 35</b> Przegląd narzędzi i procesów HR służących monitorowaniu i podnoszeniu poziomu rozwoju kompetencji pracowników (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)</p>	Dawid Baron	06-09-2024	10:30	13:00	02:30
<p><b>19 z 35</b> Przerwa</p>	Dawid Baron	06-09-2024	13:00	13:30	00:30
<p><b>20 z 35</b> Symulacje wdrożeń narzędzi HR dostosowanych do zmieniających się wyzwań organizacyjnych (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)</p>	Dawid Baron	06-09-2024	13:30	15:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>21 z 35</b> Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju (prezentacja, metoda walidacji: test teoretyczny)	-	06-09-2024	15:00	16:00	01:00
<b>22 z 35</b> Warsztaty dotyczące projektowania i wdrażania programów rozwoju opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	09-09-2024	08:00	10:30	02:30
<b>23 z 35</b> Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	09-09-2024	10:30	13:00	02:30
<b>24 z 35</b> Przerwa	Dawid Baron	09-09-2024	13:00	13:30	00:30
<b>25 z 35</b> Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami. (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Dawid Baron	09-09-2024	13:30	16:00	02:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>26 z 35</b> Ćwiczenia grupowe mające na celu wypracowanie strategii minimalizacji ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń. (metoda walidacji: wywiad ustrukturyzowany)</p>	Dawid Baron	10-09-2024	08:00	10:00	02:00
<p><b>27 z 35</b> Dyskusje na temat znaczenia reskillingu i stałego rozwoju w erze zmian na rynku pracy. (dyskusja, walidacja - test teoretyczny)</p>	Dawid Baron	10-09-2024	10:00	12:00	02:00
<p><b>28 z 35</b> Przerwa</p>	Dawid Baron	10-09-2024	12:00	12:30	00:30
<p><b>29 z 35</b> Ćwiczenia indywidualne rozwijające umiejętności reskillingu i adaptacji do nowych kompetencji. (ćwiczenia indywidualne, walidacja - test teoretyczny)</p>	Dawid Baron	10-09-2024	12:30	14:30	02:00
<p><b>30 z 35</b> Sesje coachingowe i warsztaty poświęcone promowaniu wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania. (dyskusja, walidacja - test teoretyczny)</p>	Dawid Baron	10-09-2024	14:30	16:00	01:30



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>31 z 35</b> 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
<b>32 z 35</b> Przerwa	-	11-09-2024	10:00	10:15	00:15
<b>33 z 35</b> Walidacja wiedzy i umiejętności uczestników - test	-	11-09-2024	10:15	11:00	00:45
<b>34 z 35</b> Post Test	-	11-09-2024	11:00	11:15	00:15
<b>35 z 35</b> 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

## Dawid Baron

Posiadam obszerne doświadczenie w dziedzinie szkoleń oraz konsultingu z zakresu efektywnego zarządzania produkcją oraz obsługi klienta biznesowego. Moje kompetencje oparte są na ukończonych certyfikowanych kursach z obszaru Cyberbezpieczeństwa dla MŚP oraz Komunikacji Marketingowej, które umożliwiają mi świadczenie wysokiej jakości usług dostosowanych do współczesnych wyzwań biznesowych. Wzbogaciłem moją wiedzę i umiejętności poprzez ukończony kurs języka angielskiego w kontekście biznesowym oraz specjalistycznego kursu zarządzania produkcją Lean Manufacturing, który odbyłem w renomowanej Bierońskiej Fundacji Inicjatyw Gospodarczych. Zyskałem również praktyczne doświadczenie pracując jako reprezentant handlowy w międzynarodowej korporacji Stora Enso. To stanowi cenne źródło wiedzy na temat globalnych aspektów biznesu oraz umiejętności skutecznego budowania relacji z klientami. Moje wykształcenie to studia na Politechnice Śląskiej, gdzie zdobyłem podstawy teoretyczne na kierunku Zarządzania i Inżynierii Produkcji. Jestem właścicielem firmy konsultingowej o nazwie Dawid Baron Consulting. 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 praktycznego – 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 Korfańskiego 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](mailto:bookinganimalspa@gmail.com)

**Telefon** (+48) 502 292 572