



MIĘDZYNARODOWY
INSTYTUT
OUTSOURCINGU



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Numer usługi 2024/06/17/8439/2185812

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 02.07.2024 do 03.07.2024

2 900,00 PLN brutto

2 900,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Pracownicy mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw odpowiedzialni za politykę personalną firmy, zespoły HR oraz menadżerowie/kandydaci na menadżerów biorący udział w projekcie Akademia HR.
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	01-07-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	16
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

Pozyskiwanie (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystanie zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Kształtowanie 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>Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Charakteryzuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p> <p>Rozpoznaje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p> <p>Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów) i potencjału pracowników.</p> <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>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>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Identyfikuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p> <p>Opisuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów) i potencjału pracowników.</p> <p>Stosuje programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p> <p>Wprowadza narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p> <p>Wdraża rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników. Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów).</p>	<p>Wprowadza narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji. Wdraża rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>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). Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling). Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).</p>	<p>Realizuje 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). Kształtuje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji. Inicjuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe.</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

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

Dzień 1:

- Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.
- Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy jak i pracowników oraz zakres ich wykorzystania we własnej firmie.
- Obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).
- 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.
- Budowanie oraz wdrażanie programów rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.
- Wdrażanie narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.

Dzień 2:

- Przygotowanie rozwiązania i narzędzi HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.
- Programy rozwoju i ścieżki kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.
- Identyfikacja i pozytywne wykorzystanie potencjału wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).
- Inicjowanie skutecznych programów 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).
- Budowanie pozytywnych nastawień i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).
- Aktywne kształtowanie wartości i kultury pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 8

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 8 Rozpoczęcie spotkania, przywitanie uczestników	Tomasz Dub	02-07-2024	08:00	08:15	00:15
2 z 8 Pre Test	-	02-07-2024	08:15	08:30	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 8 Wpływ zmian na rynku pracy na pracowników; Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników; Potrzeby firmy dot. potencjału pracowników - zajęcia z przerwami	Tomasz Dub	02-07-2024	08:30	12:00	03:30
4 z 8 Możliwości i korzyści z wewn. zróżnicowania pracowników; Budowanie programów rekrutacji i wdrażania nowych pracowników; Wdrażanie narzędzi HR do monitoringu i rozwoju kompetencji - zajęcia z przerwami	Tomasz Dub	02-07-2024	12:00	16:00	04:00
5 z 8 Przygotowanie rozwiązań HR; Programy rozwoju; Identyfikacja i wykorzystanie potencjału zróżnicowanych pracowników - zajęcia z przerwami	Tomasz Dub	03-07-2024	08:00	12:00	04:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 8 Inicjowanie programów wymiany wiedzy i doświadczeń; Budowanie pozytywnych nastawień do rozwoju i nabywania nowych kompetencji; Kształtowanie wartości i kultury pracy – zajęcia z przerwami	Tomasz Dub	03-07-2024	12:00	15:30	03:30
7 z 8 Post test	-	03-07-2024	15:30	15:45	00:15
8 z 8 Omówienie, pytania i odpowiedzi, zamknięcie szkolenia.	Tomasz Dub	03-07-2024	15:45	16:00	00:15


Cennik

Cennik


Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1
Tomasz Dub



Tomasz Dub Trener Biznesu; Coaching handlowy i szefowski; Pedagogika, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy. -Trener/Partner w firmach Kontrakt OSH oraz Training Partners Sp. z o.o. - Ponad 20 lat pracy w firmach farmaceutycznych na stanowiskach handlowych i menedżerskich - Wiedzę i doświadczenie jako trener zdobył współpracując 10 lat z Grupą Szkoleniową Kontrakt OSH oraz obecnie z Grupa Training Partners Sp. z o.o. -Posiada umiejętność rozwoju szefów i handlowców podczas wizyt w terenie, zdobyte przez ponad 2000 godzin przepracowanych jako Coach -Jako współwłaściciel sklepu internetowego zdobywa doświadczenie w procesie sprzedaży przez Internet. Prowadzi coachingi w terenie w ramach wizyt rozwojowych handlowych oraz szefowskich. Prowadzi sesje szkoleniowe dla Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości w Katowicach. -Polska Szkoła Trenerów Biznesu Kontrakt, kierunek: Trener Biznesu -Polska Szkoła Coachingu Kontrakt, kierunek: Coach Narzędziowy ze specjalizacją coachingu handlowego i szefowskiego. Prowadzący posiada ponad 120h doświadczenia w podobnym zakresie w ostatnich dwóch latach (24 m-ce) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają materiały w dniu świadczenia usługi rozwojowej, po zakończeniu szkolenia w wersji PDF, tj.: prezentacja multimedialna oraz scenariusze. Każdy uczestnik otrzyma certyfikat o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zapisanie uczestnika na usługę rozwojową przez profil instytucjonalny.

Uczestnik zobowiązany jest stawić się w wyznaczonym terminie realizacji usługi.

Warunkiem uczestnictwa jest również wyrażenie zgody uczestnika na udział w monitoringu szkolenia, tym samym wyrażają zgodę na utwalenie swojego wizerunku w formie zrzutów ekranu, które będą wykonywane podczas szkolenia. Zrzuty ekranu wykonywane są na potrzeby kontroli/monitoringu oraz wewnętrznej dokumentacji usługodawcy.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do usługi zdalnej:

1. Narzędzie **MS Teams** (przed rozpoczęciem usługi uczestnik otrzymuje link, który pozwoli dołączyć do szkolenia).
2. Wymagania sprzętowe - komputer z łączem internetowym.
3. Łącze sieciowe 3G, 4G / LTE ; 2,5 Mb/s.
4. Oprogramowanie - nie ma konieczności instalowania żadnego dodatkowego oprogramowania.

Link umożliwiający udział w usłudze rozwojowej będzie aktywny przez cały czas trwania szkolenia.

Sprzęt, oprogramowanie i wyposażenie niezbędne do prowadzenia procesu dydaktycznego:

1. Sprzęt komputerowy zapewniający dostęp do platform i technologii chmurowych,
2. Materiały dydaktyczne w formacie PDF.

Kontakt



Aleksandra Ciesielska

E-mail a.ciesielska@foi.org

Telefon (+48) 664 354 204