



Argemonia.pl Sp. z o.o.

Brak ocen dla tego dostawcy

## Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy.

Numer usługi 2024/06/21/158561/2192561

📍 Katowice / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 13 h

📅 13.01.2025 do 14.01.2025

2 337,00 PLN brutto

1 900,00 PLN netto

179,77 PLN brutto/h

146,15 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	<p>Usługa "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy." skierowana jest do przedsiębiorców, właścicieli firm, team leaderów, menadżerów, a także osób kierowanych na stanowiska zarządcze. Szkolenie przeznaczone jest dla osób dążących do poprawy wydajności pracy swoich zespołów, zapewnienia optymalnych warunków pracy wszystkim swoim pracownikom, a także ciągłego podnoszenia swoich kompetencji i umiejętności w zakresie zarządzania różnorodnym zespołem w obliczu wyzwań zmieniającego się rynku pracy.</p> <p>Usługa jest <b>usługą otwartą</b>, skierowaną do firm zapisujących się na szkolenie.</p>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	15
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	13
<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 przygotowuje uczestnika do pozyskiwania (w tym do procesu rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału/talentów/doświadczeń pracowników.

Dostosowuje kompetencje pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych. Uczestnik zarządza swoim zespołem zapewniając wszystkim członkom optymalne warunki pracy i możliwość realizowania swojego potencjału, samemu mając świadomość zmian zachodzących na rynku pracy i ich wpływu na funkcjonowanie jego organizacji.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Ma wiedzę pozwalającą mu kompetentnie oceniać, pozyskiwać (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystywać zróżnicowany potencjał/talenty/doświadczenia pracowników w swojej firmie, także w perspektywie przyszłych potrzeb.	Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Wywiad swobodny
	Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Wywiad swobodny
	Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Debata swobodna
	Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Debata swobodna

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wykorzystuje narzędzia, programy i procesy oraz tworzy rozwiązania mające na celu dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</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>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Kształtuje w swoim zespole kulturę otwartości na różnicowanie (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.), wymianę wiedzy, gotowość do reskillingu i wyzwania rozwojowe.</p>	<p>Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego różnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.</p>	<p>Debata swobodna</p>
	<p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego różnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	<p>Debata swobodna</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).</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.</p> <p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe.</p>	<p>Debata swobodna</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</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 (certyfikat ukończenia 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?**

Tak, dokument (certyfikat ukończenia 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 rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?**

Tak, dokument (certyfikat ukończenia szkolenia) potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

Usługa "**Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy.**"

### **Moduł I - Wyzwania na współczesnym rynku pracy i rola menadżera wobec nich. (13.01.)**

1. Wprowadzenie.
2. Procesy HR wobec wyzwań rynku pracy - uwarunkowania społeczno-kulturowe biznesu, otoczenie organizacji, świat VUCA (wykład)
3. Zmiany na rynku pracy i ich wpływ na zmianę w organizacji - rola menadżera w wprowadzaniu zmian w organizacji (dyskusja moderowana)
4. Rekrutacja, selekcja i jak zatrzymać potencjał w firmie? - metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników (wykład)

### **PRZERWA LUNCHOWA DLA UCZESTNIKÓW - 30 MIN**

### **Moduł II - Potencjał różnorodnego zespołu. (14.01.)**

1. Zespół zróżnicowany pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp. - szanse i wyzwania stojące przed menadżerem i pracownikami (warsztat)
2. Budowanie zróżnicowanych zespołów pod kątem pełnego wykorzystania potencjału pracowników (wykład)
3. Organizacja jako pole osiągnięcia potencjału - programy rozwojowe, ścieżki kariery, dogodne formy zatrudnienia jako sposób na pozyskanie pracowników (dyskusja moderowana)

### **Moduł III - Kultura organizacyjna. (13.08.)**

1. Kultura organizacyjna - czym jest i jak się objawia? (wykład)
2. Budowanie otwartej kultury organizacyjnej - odpowiedź na potrzeby, identyfikowanie i pozytywne wykorzystanie potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (dyskusja moderowana)
3. Organizacja otwarta na nowe wyzwania rozwojowe - odwrócony mentoring, upskilling i retencja pracowników (warsztat oparty na case studies)

## PRZERWA LUNCHOWA DLA UCZESTNIKÓW - 30 MIN

4. Monitorowanie poziomu satysfakcji z pracy wśród pracowników - tworzenie narzędzi potrzebnych do oceny i analizy (wykład)
5. Kultura organizacyjna - oczekiwania różnych grup pracowników i wprowadzanie zmian na podstawie prowadzonego monitoringu (dyskusja moderowana)
6. Podsumowanie - walidacja.

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 15</b> Wprowadzenie.	Piotr Meller	13-01-2025	09:00	09:15	00:15
<b>2 z 15</b> Procesy HR wobec wyzwań rynku pracy - uwarunkowania społeczno-kulturowe biznesu, otoczenie organizacji, świat VUCA (wykład)	Piotr Meller	13-01-2025	09:15	10:00	00:45
<b>3 z 15</b> Zmiany na rynku pracy i ich wpływ na zmianę w organizacji - rola managera w wprowadzaniu zmian w organizacji (dyskusja moderowana)	Piotr Meller	13-01-2025	10:00	10:45	00:45
<b>4 z 15</b> Rekrutacja, selekcja i jak zatrzymać potencjał w firmie? - metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników (wykład)	Piotr Meller	13-01-2025	10:45	11:30	00:45
<b>5 z 15</b> PRZERWA LUNCHOWA	Piotr Meller	13-01-2025	11:30	12:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>6 z 15</b> Zespół zróżnicowany pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp. - szanse i wyzwania stojące przed menadżerem i pracownikami (warsztat)</p>	Piotr Meller	13-01-2025	12:00	13:00	01:00
<p><b>7 z 15</b> Budowanie zróżnicowanych zespołów pod kątem pełnego wykorzystania potencjału pracowników (wykład)</p>	Piotr Meller	13-01-2025	13:00	14:00	01:00
<p><b>8 z 15</b> Organizacja jako pole osiągnięcia potencjału - programy rozwojowe, ścieżki kariery, dogodne formy zatrudnienia jako sposób na pozyskanie pracowników (dyskusja moderowana)</p>	Piotr Meller	13-01-2025	14:00	15:30	01:30
<p><b>9 z 15</b> Kultura organizacyjna - czym jest i jak się objawia? (wykład)</p>	Piotr Meller	14-01-2025	09:00	09:45	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>10 z 15</b></p> <p>Budowanie otwartej kultury organizacyjnej - odpowiedź na potrzeby, identyfikowanie i pozytywne wykorzystanie potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (dyskusja moderowana)</p>	Piotr Meller	14-01-2025	09:45	10:30	00:45
<p><b>11 z 15</b></p> <p>Organizacja otwarta na nowe wyzwania rozwojowe - odwrócony mentoring, upskilling i retencja pracowników (warsztat oparty na case studies)</p>	Piotr Meller	14-01-2025	10:30	12:00	01:30
<p><b>12 z 15</b> PRZERWA LUNCHOWA</p>	Piotr Meller	14-01-2025	12:00	12:30	00:30
<p><b>13 z 15</b></p> <p>Monitorowanie poziomu satysfakcji z pracy wśród pracowników - tworzenie narzędzi potrzebnych do oceny i analizy (wykład)</p>	Piotr Meller	14-01-2025	12:30	13:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<span>14 z 15</span> Kultura organizacyjna - oczekiwania różnych grup pracowników i wprowadzanie zmian na podstawie prowadzonego monitoringu (dyskusja moderowana)	Piotr Meller	14-01-2025	13:30	15:00	01:30
<span>15 z 15</span> Podsumowanie - walidacja.	-	14-01-2025	15:00	15:30	00:30

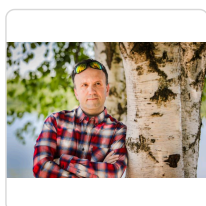
## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 337,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	179,77 PLN
Koszt osobogodziny netto	146,15 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Piotr Meller

Od 20 lat zawodowo związany jest z branżą zarządzania zasobami ludzkimi. Przez 15 lat pracował w największych międzynarodowych korporacjach zajmujących się rekrutacją, outsourcingiem, pracą tymczasowa i szkoleniami.

Specjalizuje się w zagadnieniach rekrutacji, pozyskiwania i wykorzystania potencjału zespołu, budowania zespołów i zarządzania zespołami w perspektywie zmian na rynku pracy, komunikacji w firmie. To w tych obszarach doradza i szkoli organizacje, z którymi pracuje. Drugą specjalizacją jest rekrutacja kadry wykwalifikowanej (pracownicy administracyjni, obsługi klienta, handlowcy, menadżerowie, specjaliści). W myśl zasady, że największym kapitałem w firmie jest jej kadra



pracownicza.

Certyfikowany trener persolog® . Z wykształcenia wyższego socjolog, skończył szkołę podyplomową z Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz BHP. Certyfikowany trener: dynamiki stresu, profili osobowościowych, zarządzania czasem. Ukończył Akademię Managera, w trakcie studiów MBA z zakresu Zarządzania Przedsiębiorstwami. Trener prowadzący zajęcia ma ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o tematyce zrównoważonego realizowania potencjału pracowników w kontekście nowych wyzwań rynku pracy dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Osoba prowadząca szkolenie posiada 120 h doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzymuje notatnik i podręcznik.

---

Szkolenie ma formę warsztatów, dyskusji moderowanych, pracy indywidualnej, pogadanki, demonstracji. Program usługi szkoleniowej obejmuje część teoretyczną oraz część warsztatową (połączone ze sobą bloki tematyczne).

Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych.

Warunkiem zaliczenia szkolenia jest uczestnictwo w przynajmniej 80% zajęć, aktywny udział w dyskusjach i ćwiczeniach oraz pozytywny wynik w ramach walidacji.

**Uczestnikom zostanie udostępniona imienna lista obecności w celu weryfikacji uczestnictwa w usłudze.**

Ważnym elementem szkolenia jest oczekiwana postawa uczestników: otwartość i aktywny udział w ćwiczeniach, zadaniach i dyskusjach moderowanych podczas całości szkolenia.

***Cena usługi zawiera cenę walidacji.***

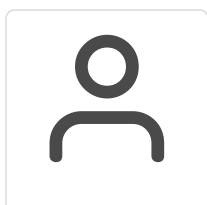
## Adres

ul. Karpacka 11  
40-216 Katowice  
woj. śląskie

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

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

## Kontakt



**Dominika Meller**

**E-mail** d.meller@argemonia.pl

**Telefon** (+48) 502 319 924