



MSC Sp. z o.o.



## Akademia HR - "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" - usługa zdalna w czasie rzeczywistym

Numer usługi 2024/06/25/11252/2197651

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 23 h

📅 30.07.2024 do 09.08.2024

**3 335,00 PLN** brutto

3 335,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 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>	<ul style="list-style-type: none"><li>• właściciele</li><li>• menadżerowie/kandydaci na menadżerów</li><li>• pracownicy zespołów HR</li><li>• inni pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy</li><li>• inni pracownicy odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi</li></ul> MMŚP
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	11-07-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	23
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

# Cel

## Cel edukacyjny

Usługa "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - usługa zdalna w czasie rzeczywistym" przygotowuje do aktywnego pozyskiwania oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników oraz dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Przygotowuje również do kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Uczestnik potrafi opisać i zidentyfikować aktualne zmiany na rynku pracy, takie jak nowe technologie, zmieniające się wymagania kompetencyjne oraz demograficzne trendy.	Wywiad swobodny
Uczestnik identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Uczestnik jest w stanie wymienić co najmniej trzy metody oceny potencjału zawodowego oraz zaprezentować przykład ich zastosowania w kontekście konkretnej potrzeby firmy.	Test teoretyczny
		Prezentacja
Uczestnik charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Uczestnik jest w stanie przedstawić szczegółowy opis co najmniej dwóch obecnych i przyszłych potrzeb firmy związanych z potencjałem pracowników, obejmujący wymagane kwalifikacje, kompetencje, doświadczenie i talenty, wraz z uzasadnieniem ich znaczenia dla rozwoju firmy.	Wywiad swobodny
Uczestnik 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.	Uczestnik jest w stanie opisać możliwości oraz potencjalne korzyści wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania w firmie, uwzględniając różne aspekty takie jak doświadczenia, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne i poglądy, oraz przedstawić konkretny przykład pozytywnego wpływu na firmę.	Test teoretyczny
		Uczestnik jest w stanie stworzyć oraz przedstawić szczegółowy plan programu rekrutacji, selekcji i onboarding nowego pracownika, uwzględniający metody pozyskiwania kandydatów o zróżnicowanych kompetencjach, talentach i doświadczeniach, oraz wskazać co najmniej trzy konkretne korzyści płynące z wdrożenia takiego programu.
Uczestnik buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.		Test teoretyczny
		Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik 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>Uczestnik jest w stanie przedstawić wybrane narzędzia lub procesy HR, które umożliwiają stały monitoring rozwoju kompetencji pracowników oraz ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji, wraz z opisem konkretnych korzyści dla firmy wynikających z ich wdrożenia.</p>	<p>Prezentacja</p>
<p>Uczestnik przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Uczestnik potrafi zaprojektować rozwiązania i narzędzia HR, które są skierowane na ciągłe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, przedstawiając ich konkretne zastosowanie oraz korzyści dla organizacji.</p>	<p>Prezentacja</p>
<p>Uczestnik wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Uczestnik jest w stanie przedstawić co najmniej dwa przykłady programów rozwoju oraz ścieżek kariery, które są oparte na wykorzystaniu zróżnicowanego potencjału pracowników, oraz wskazać konkretne rezultaty tych programów dla długoterminowego rozwoju organizacji.</p>	<p>Prezentacja</p>
<p>Uczestnik identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	<p>Uczestnik potrafi przedstawić konkretnie opisane przykłady wykorzystania potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników, uwzględniając różnorodność doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp., oraz wskazać konkretne korzyści dla organizacji wynikające z tych działań.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik 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>Uczestnik buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.</p>	<p>Uczestnik jest w stanie opisać wybrane programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, które wykorzystują wiedzę ukrytą oraz minimalizują ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń, przedstawiając konkretny sposób ich implementacji i wymierne korzyści dla organizacji.</p> <p>Uczestnik jest w stanie przedstawić strategię lub programy, które skutecznie budują pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju oraz nabywania nowych kompetencji, oraz potrafi wskazać zmierzone korzyści dla pracowników i organizacji wynikające z tych działań.</p>	<p>Prezentacja</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Prezentacja</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik ktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe.</p>	<p>Uczestnik jest w stanie przedstawić konkretne działania, które aktywnie kształtują wartości i kulturę pracy promującą otwartość na nowe wyzwania rozwojowe, oraz potrafi wykazać, jak te działania przyczyniają się do budowania pozytywnego nastawienia i gotowości pracowników do ciągłego rozwoju.</p>	<p>Prezentacja</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 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 potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteriach weryfikacji.

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

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

1. **Wprowadzenie do szkolenia.**
2. **Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.** - wykład, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
3. **Wpływ zmian na rynku pracy na trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.** - wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
4. **Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.** - case study/ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
5. **Obecne potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.** - ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
6. **Przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.** - ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
7. **Możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.** - wykład/ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie
8. **Programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.** - wykład/case study/ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie

9. **Narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.** - *ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie*
10. **Rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.** - *wykład/ćwiczenie/, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie*
11. **Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.** - *wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie*
12. **Potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.** - *wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie*
13. **Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą.** - *wykład, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie*
14. **Minimalizowanie ryzyka utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń.** - *wykład/ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie*
15. **Kultura Learning Agility.** - *wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie*
16. **Reskilling.** - *wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie*

Usługa prowadzona jest w godzinach dydaktycznych. 1 godzina szkolenia = 60 minut.

Przerwy nie są wliczane do czasu trwania usługi.

Zajęcia będą przeprowadzone w postaci warsztatów, ćwiczeń, wykładów, mini wykładów, dyskusji.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia z ukończenia szkolenia jest obecność **min 80%** czasu trwania usługi przez uczestnika oraz zaliczenie testu z zakresu szkolenia i udział w ćwiczeniach/case study i warsztatach.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 16</b> Wprowadzenie do szkolenia	-	30-07-2024	09:00	10:00	01:00
<b>2 z 16</b> Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	-	30-07-2024	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>3 z 16</b> Wpływ zmian na rynku pracy na trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	-	30-07-2024	11:00	12:00	01:00
<b>4 z 16</b> Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.	-	30-07-2024	12:00	13:00	01:00
<b>5 z 16</b> Minimalizowanie ryzyka utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń.	-	31-07-2024	09:00	10:00	01:00
<b>6 z 16</b> Obecne potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.	-	31-07-2024	09:00	10:00	01:00
<b>7 z 16</b> Kultura Learning Agility	-	31-07-2024	10:00	11:00	01:00
<b>8 z 16</b> Przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.	-	31-07-2024	10:00	11:00	01:00
<b>9 z 16</b> Reskilling; test wiedzy.	-	31-07-2024	11:00	12:00	01:00
<b>10 z 16</b> Możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.	-	31-07-2024	11:00	13:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>11 z 16</b> Programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	-	02-08-2024	09:00	11:00	02:00
<b>12 z 16</b> Narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	-	02-08-2024	11:00	13:00	02:00
<b>13 z 16</b> Rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	-	05-08-2024	09:00	11:00	02:00
<b>14 z 16</b> Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	-	05-08-2024	11:00	13:00	02:00
<b>15 z 16</b> Potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.	-	09-08-2024	09:00	11:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 16 Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą.	-	09-08-2024	11:00	13:00	02:00

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 335,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 335,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 0

Brak wyników.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały w formie elektronicznej przed oraz po szkoleniu w formacie umożliwiającym łatwy dostęp.

### Warunki uczestnictwa

Aby skorzystać z usługi objętej dofinansowaniem, konieczne jest posiadanie ID wsparcia przyznanego przez operatora oraz aktywne konto w Bazie Usług Rozwojowych.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia z ukończenia szkolenia jest obecność **min 80%** czasu trwania usługi przez uczestnika oraz zaliczenie testu z zakresu szkolenia i udział w ćwiczeniach/case study i warsztatach.



## Informacje dodatkowe

Usługa jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy przedsiębiorstwo zwolnione jest z podatku VAT lub dofinansowanie wynosi co najmniej 70%. Podstawa: §3 ust. 1 pkt. 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz szczegółowych warunków stosowania tych zwolnień (tekst jednolity Dz.U. z 2020 r., poz. 1983).

Informujemy, że podczas szkolenia może wystąpić kontrola przeprowadzona przez PARP, Operatora lub inną upoważnioną jednostkę w celu potwierdzenia zgodności realizacji szkolenia.

## Warunki techniczne

Rodzaj komunikatora w formie pracy zdalnej:

1. Warsztat będzie się odbywał zdalnie poprzez komunikator ZOOM -w formie połączenia VIDEO
2. Minimalne wymagania sprzętowe - Komputer z systemem Windows, Procesor Co najmniej 1 GHz, Pamięć RAM Co najmniej 512 MB
3. Minimalne wymagania systemowe: w zależności od oprogramowania uczestnika - szczegóły pod podanym linkiem oficjalnym komunikatora ZOOM : [http://www.dilwet.pl/images/Wymagania\\_systemowe\\_sprzetowe.pdf](http://www.dilwet.pl/images/Wymagania_systemowe_sprzetowe.pdf)
4. Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik- Połączenie internetowe – szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE).

Wymagana jest kamera.

Podstawą do rozliczenia usługi jest wygenerowanie z systemu raportu, umożliwiającego identyfikację wszystkich uczestników, oraz zastosowanego narzędzia

## Kontakt



**Magdalena Daraż-Gogół**

**E-mail** kontakt@msc.edu.pl

**Telefon** (+48) 519 307 030