



TC Kochan Rafał



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

Numer usługi 2024/07/04/16765/2208671

📍 Białystok / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 23 h

📅 22.07.2024 do 24.07.2024

4 186,00 PLN brutto

4 186,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<ul style="list-style-type: none">• menadżerowie/kandydaci na menadżerów• pracownicy zespołów HR i inni pracownicy odpowiedzialni za politykępersonalną lub zarządzanie zasobami ludzkimi z MMŚP (w tym PES oile prowadzą działalność gospodarczą)
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	21-07-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	23
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" 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
Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	<p>wskazuje wpływy zmian na rynku pracy na możliwości i trudności w zakresie pozyskiwania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale</p> <p>charakteryzuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Wywiad swobodny</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 obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	<p>stwierdza odpowiedni zakres wykorzystania metod oceny potencjału we własnej firmie</p> <p>omawia metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników</p> <p>omawia obecne potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów)</p> <p>wskazuje przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów)</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Wywiad swobodny</p> <p>Prezentacja</p> <p>Prezentacja</p>
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>opisuje możliwości dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników</p> <p>charakteryzuje potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Prezentacja</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>	Sporządza programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding).	Test teoretyczny
	Tworzy plan wdrożenia programów rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding).	Prezentacja
	Tworzy plan wdrożenia procesów HR pozwalających na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji	Wywiad swobodny
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p> <p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	omawia rozwiązania HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych	Prezentacja
	charakteryzuje narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych	Wywiad swobodny
	Omawia programy rozwoju wykorzystywane w budowaniu potencjału pracowników	Wywiad swobodny
<p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	tworzy plan wykorzystania potencjału danego pracownika w firmie	Test teoretyczny
	charakteryzuje kluczowe elementy wyróżniające pracownika	Wywiad swobodny
	omawia definicję potencjału	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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).	Wprowadza 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).	Wywiad swobodny
Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Nakreśla pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling)	Prezentacja
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).	Aktywnie kreuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility)	Wywiad swobodny

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 rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

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

Program

1. Trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale - wpływ zmian na rynku pracy.
2. Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.
3. Zakres pracy dla pracownika i odpowiednie wykorzystanie potencjału w firmie.

4. Kształtowanie wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.
5. Rekrutacja, selekcja i wdrażanie nowych pracowników.
6. Monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników.
7. Nowe wyzwania organizacyjne i społeczne - dostosowywanie kompetencji pracowników.
8. Programy rozwoju i ścieżek kariery - zróżnicowanie potencjału pracowników.
9. Wykorzystanie potencjału - wewnętrzne zróżnicowanie pracowników.
10. Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami.
11. Reskilling.
12. Kultura Learning Agility.
13. Test Teoretyczny.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 16 Trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale - wpływ zmian na rynku pracy.	Ireneusz Kozera	22-07-2024	08:00	10:00	02:00
2 z 16 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.	Ireneusz Kozera	22-07-2024	10:00	11:45	01:45
3 z 16 Przerwa	Ireneusz Kozera	22-07-2024	11:45	12:00	00:15
4 z 16 Zakres pracy dla pracownika i odpowiednie wykorzystanie potencjału w firmie.	Ireneusz Kozera	22-07-2024	12:00	14:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 16 Kształtowanie wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.	Ireneusz Kozera	22-07-2024	14:00	16:00	02:00
6 z 16 Rekrutacja, selekcja i wdrażanie nowych pracowników.	Ireneusz Kozera	23-07-2024	08:00	10:00	02:00
7 z 16 Monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników.	Ireneusz Kozera	23-07-2024	10:00	11:45	01:45
8 z 16 Przerwa	Ireneusz Kozera	23-07-2024	11:45	12:00	00:15
9 z 16 Nowe wyzwania organizacyjne i społeczne - dostosowywanie kompetencji pracowników.	Ireneusz Kozera	23-07-2024	12:00	14:00	02:00
10 z 16 Programy rozwoju i ścieżek kariery - zróżnicowanie potencjału pracowników.	Ireneusz Kozera	23-07-2024	14:00	16:00	02:00
11 z 16 Wykorzystanie potencjału - wewnętrzne zróżnicowanie pracowników.	Ireneusz Kozera	24-07-2024	08:00	10:00	02:00
12 z 16 Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami.	Ireneusz Kozera	24-07-2024	10:00	11:45	01:45
13 z 16 Przerwa	Ireneusz Kozera	24-07-2024	11:45	12:00	00:15
14 z 16 Reskilling.	Ireneusz Kozera	24-07-2024	12:00	13:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 16 Kultura Learning Agility.	Ireneusz Kozera	24-07-2024	13:00	14:00	01:00
16 z 16 Test teoretyczny (walidacja) - w formie wielokrotnego wyboru.	-	24-07-2024	14:00	15:00	01:00

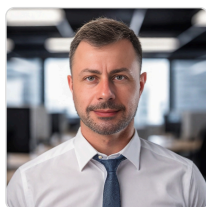
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 186,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 186,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Ireneusz Kozera

Pracownik naukowo – dydaktyczny, na Wydziale Zarządzania Politechniki Warszawskiej; Od ponad 15 lat przedsiębiorca, założyciel i pomysłodawca firmy szkoleniowo – doradczej The Quality of Life. Doradca i trener biznesu.

Doświadczenia zawodowe w zakresie ekonomii społecznej, zdobywał między innymi prowadząc konsultacje, szkolenia, doradztwo i mentoring dla licznych Podmiotów Ekonomii Społecznej oraz Organizacji Pozarządowych. Stawia nacisk na ekonomizację NGO i PES, przez co uniezależnienie ich od finansowania grantowego.

Zainteresowania naukowe, koncentrują się wokół komunikacji marketingowej, nowoczesnych form marketingu, w tym marketingu cyfrowego oraz kreowania organizacji wirtualnych.

Audytor wiodący w zakresie systemów zarządzania ISO 9001, 14001, 13485, 50001, 45001; Wieloletni trener i konsultant w zakresie wdrażania systemów zarządzania jakością,

środowiskowego, BHP, jakością wyrobów medycznych, efektywności energetycznej. Konsultant i trener z zakresu Zakładowej Kontroli Produkcji ZKP oraz procesów certyfikacji i wprowadzania na rynek wyrobów m.in. w oparciu o dyrektywy nowego podejścia. Trener i konsultant w obszarach dyrektyw środowiskowych WEEE oraz RoHS II

Trener w zakresie kontroli jakości oraz rozwiązywania problemów jakościowych, zarządzania zespołami, w tym zespołami produkcyjnymi.

Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce szkolenia dla osób dorosłych w ostatnich czterech latach.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały na każdy z modułów. Będą one składać się z części merytorycznej jak i praktycznej czyli ćwiczeń, zadań domowych, testów. Uczestnik będzie otrzymywał materiały szkoleniowe według potrzeb i wprost proporcjonalnie do przerobionego materiału nauczania.

Po zakończonym szkoleniu uczestnik otrzyma zaświadczenie ukończenia szkolenia po potwierdzeniu co najmniej 80% obecności oraz możliwość indywidualnej konsultacji z trenerem po zakończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa w usłudze z dofinansowaniem jest posiadanie ID wsparcia nadanego przez operatora oraz aktywnego konta w Bazie Usług Rozwojowych.

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 w trakcie szkolenia możliwa jest wizytacja z udziałem PARP, Operatora lub innej jednostki wyznaczonej w celu sprawdzenia poprawności realizacji szkolenia.

Adres

ul. Hetmańska 44
15-727 Białystok
woj. podlaskie

Szkolenie odbędzie się w siedzibie firmy Radosław Fiszer.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Marcin Kierdelewicz

E-mail marcin.kierdelewicz84@gmail.com

Telefon (+48) 510 225 135