



Argemonia.pl Sp. z o.o.



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

Numer usługi 2024/08/09/158561/2258122

📍 Tychy / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 12 h

📅 21.11.2024 do 22.11.2024

2 177,10 PLN brutto

1 770,00 PLN netto

181,43 PLN brutto/h

147,50 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<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 usługą otwartą, skierowaną do firm zapisujących się na szkolenie.</p>
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	15
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	12
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

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
	Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Wywiad swobodny
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.	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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak, dokument (certyfikat ukończenia szkolenia) potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie 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.

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.

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.

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
1 z 15 Wprowadzenie.	Piotr Meller	21-11-2024	09:00	09:15	00:15
2 z 15 Procesy HR wobec wyzwań rynku pracy - uwarunkowania społeczno-kulturowe biznesu, otoczenie organizacji, świat VUCA (wykład)	Piotr Meller	21-11-2024	09:15	10:00	00:45
3 z 15 Zmiany na rynku pracy i ich wpływ na zmianę w organizacji - rola managera w wprowadzaniu zmian w organizacji (dyskusja moderowana)	Piotr Meller	21-11-2024	10:00	10:45	00:45
4 z 15 Rekrutacja, selekcja i jak zatrzymać potencjał w firmie? - metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników (wykład)	Piotr Meller	21-11-2024	10:45	11:30	00:45
5 z 15 PRZERWA LUNCHOWA	Piotr Meller	21-11-2024	11:30	12:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 15 Zespół zróżnicowany pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp. - szanse i wyzwania stojące przed menadżerem i pracownikami (warsztat)	Piotr Meller	21-11-2024	12:00	13:00	01:00
7 z 15 Budowanie zróżnicowanych zespołów pod kątem pełnego wykorzystania potencjału pracowników (wykład)	Piotr Meller	21-11-2024	13:00	14:00	01:00
8 z 15 Organizacja jako pole osiągnięcia potencjału - programy rozwojowe, ścieżki kariery, dogodne formy zatrudnienia jako sposób na pozyskanie pracowników (dyskusja moderowana)	Piotr Meller	21-11-2024	14:00	15:00	01:00
9 z 15 Kultura organizacyjna - czym jest i jak się objawia? (wykład)	Piotr Meller	22-11-2024	09:00	09:45	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>10 z 15</p> <p>Budowanie otwartej kultury organizacyjnej - odpowiedź na potrzeby, identyfikowanie i pozytywne wykorzystanie potencjału wynikającego z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (dyskusja moderowana)</p>	Piotr Meller	22-11-2024	09:45	10:30	00:45
<p>11 z 15</p> <p>Organizacja otwarta na nowe wyzwania rozwojowe - odwrócony mentoring, upskilling i retencja pracowników (warsztat oparty na case studies)</p>	Piotr Meller	22-11-2024	10:30	12:00	01:30
<p>12 z 15 PRZERWA LUNCHOWA</p>	Piotr Meller	22-11-2024	12:00	12:30	00:30
<p>13 z 15</p> <p>Monitorowanie poziomu satysfakcji z pracy wśród pracowników - tworzenie narzędzi potrzebnych do oceny i analizy (wykład)</p>	Piotr Meller	22-11-2024	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 15 Kultura organizacyjna - oczekiwania różnych grup pracowników i wprowadzanie zmian na podstawie prowadzonego monitoringu (dyskusja moderowana)	Piotr Meller	22-11-2024	13:00	14:30	01:30
15 z 15 Podsumowanie - walidacja.	-	22-11-2024	14:30	15:00	00:30

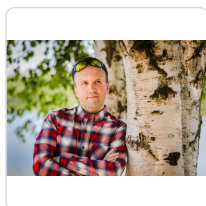
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 177,10 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 770,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,43 PLN
Koszt osobogodziny netto	147,50 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. Towarowa 23

43-100 Tychy

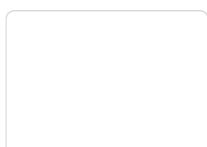
woj. śląskie

Atrion Centrum Biznesowe.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe

Kontakt



Dominika Meller

E-mail d.meller@argemonia.pl



Telefon (+48) 502 319 924