



Akademia Menadżera HR. Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - kurs

Numer usługi 2024/08/12/13688/2260860

1 240,00 PLN brutto

1 240,00 PLN netto

177,14 PLN brutto/h

177,14 PLN netto/h

"FOUR J" Sp. z o.o.



📍 Bydgoszcz / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 7 h

📅 09.09.2024 do 09.09.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu, którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy, w tym osoby z zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów. Nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	08-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	7
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 do pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Przygotowuje do dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (zob. reskilling), kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).

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	definiuje, czym są zmiany na rynku pracy (np. cyfryzacja, automatyzacja, zmiany demograficzne) rozróżnia rodzaje zmian i ich przyczyny, w tym lokalne i globalne uwarunkowania, identyfikuje metody radzenia sobie z tymi trudnościami	Test teoretyczny
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie	wymienia różne metody oceny potencjału zawodowego, charakteryzuje różnice między metodami, potrafi wskazać ich zalety i wady, analizuje, które metody mogą przynieść najlepsze wyniki w zależności od charakterystyki stanowisk w firmie	Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	przeprowadza analizę obecnych i przyszłych potrzeb firmy w zakresie kwalifikacji oraz kompetencji pracowników, opracowuje raport analizujący luki kompetencyjne w organizacji, identyfikuje aktualne trendy rynkowe i technologiczne, które wpływają na zapotrzebowanie na kompetencje w branży	Test teoretyczny
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.	definiować różnorodność wewnętrzną i opisać jej różne aspekty (doświadczenia, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne, poglądy), wskazuje metodologie lub narzędzia, które mogą być użyte do identyfikacji potencjału różnych grup pracowników	Test teoretyczny
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	definiuje znaczenie różnorodności w zespole i jej wpływ na efektywność organizacji, wymienia metody i narzędzia stosowane w procesach rekrutacji i selekcji, w tym techniki identyfikacji talentów, prezentuje, jak wdrożyć program onboardingu zgodny z najlepszymi praktykami	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>samodzielnie identyfikuje i wdraża co najmniej jedno narzędzie HR w praktyce (np. tworzy ankiety do oceny kompetencji, planuje szkolenia, definiuje, w jaki sposób wdrożone narzędzia HR mogą wspierać strategiczne cele organizacji i dostosowywać rozwój kompetencji do zmieniających się wyzwań</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych</p>	<p>identyfikuje luki w kompetencjach pracowników oraz zakres potrzeb organizacji, charakteryzuje wyraźne, mierzalne i realistyczne cele szkoleniowe związanych z dostosowaniem kompetencji pracowników do wyzwań</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>rozdziela potencjał pracowników oraz jego znaczenie dla organizacji, demonstruje umiejętność identyfikowania i oceny potencjału pracowników w kontekście ich rozwoju zawodowego, tworzy i dostosowuje indywidualne plany rozwoju dla pracowników</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	<p>definiuje czym jest zróżnicowanie w kontekście zespołu (doświadczenie, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne, poglądy), wykazuje zdolność do efektywnej współpracy z członkami zespołów o zróżnicowanych profilach, dostrzega, jak różne perspektywy w zespole przyczyniają się do generowania innowacyjnych rozwiązań</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą⁸ oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę)</p>	<p>wskazuje kluczowych pracowników, którzy posiadają istotną wiedzę i doświadczenie, oraz zrozumieć, które obszary wiedzy są narażone na utratę, tworzy lub uczestniczy w programie wymiany wiedzy w swojej organizacji</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).</p>	<p>analizuje liczbę pracowników, którzy postanowili uczestniczyć w dodatkowych kursach, wykorzystuje kwestionariusze dotyczące postaw wobec uczenia się i rozwoju, porównując wyniki, obserwuje i analizuje zachowania pracowników w codziennej pracy, aby ocenić, czy nastąpiła zmiana w podejściu do samorozwoju</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe	ocenia poziom świadomości pracowników na temat wartości i misji organizacji przed i po szkoleniu, analizuje, w jakim stopniu pracownicy wykorzystują nowe umiejętności i wiedzę w praktyce	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Po ukończeniu szkolenia uczestnik otrzymuje certyfikat oraz suplement, który 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?

Suplement zawiera informację o walidacji, która 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?

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji. Walidacja będzie przeprowadzona przez inną osobę niż osoba prowadząca usługę rozwojową.

Program

Usługa przygotowuje do pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Przygotowuje do dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (zob. reskilling), kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).

Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu, którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu: Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, w tym osoby z zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów. Nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.

1 h szkoleniowa = 60 min.

Formy pracy podczas szkolenia:

W ramach wszystkich tematów zaplanowanych na szkoleniu wykorzystywane będą techniki: ćwiczenia, dyskusje, testy, scenki.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Organizator usługi zapewnia uczestnikom:

- zestaw ćwiczeń praktycznych, pozwalających nabyć i utrwalić zakładane efekty uczenia się, a także na bieżąco weryfikować nabywane umiejętności,
- wyposażenie pozwalające na krótką prezentację efektów ćwiczeń przez uczestników usługi rozwojowej

W trakcie usługi szkoleniowej zostaną podjęte następujące zagadnienia:

- 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 oraz pracowników, odpowiedni 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.
- Programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.
- Narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.
- Rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.
- Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników
- Potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).
- 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).
- Pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji
- Wartości i kultura pracy sprzyjająca otwartości na nowe wyzwania rozwojowe
- Walidacja

Przerwy nie są wliczane do czasu trwania usługi.

Przed rozpoczęciem usługi, uczestnicy otrzymują na maila plan szkolenia, celem lepszego przyswojenia programu szkolenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 13

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 13 Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale	Marta Szarogroder	09-09-2024	09:00	10:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 13 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników, odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie	Marta Szarogroder	09-09-2024	10:00	11:00	01:00
3 z 13 Obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów)	Marta Szarogroder	09-09-2024	11:00	11:30	00:30
4 z 13 Możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników.	Marta Szarogroder	09-09-2024	11:30	12:00	00:30
5 z 13 programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników	Marta Szarogroder	09-09-2024	12:00	12:30	00:30
6 z 13 Przerwa	Marta Szarogroder	09-09-2024	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>7 z 13 narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji</p>	Marta Szarogroder	09-09-2024	13:00	13:30	00:30
<p>8 z 13 Rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	Marta Szarogroder	09-09-2024	13:30	14:00	00:30
<p>9 z 13 Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników</p>	Marta Szarogroder	09-09-2024	14:00	14:30	00:30
<p>10 z 13 potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.)</p>	Marta Szarogroder	09-09-2024	14:30	15:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 13 Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń	Marta Szarogroder	09-09-2024	15:00	15:30	00:30
12 z 13 Pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji. Wartości i kultura pracy sprzyjająca otwartości na nowe wyzwania rozwojowe.	Marta Szarogroder	09-09-2024	15:30	16:00	00:30
13 z 13 Walidacja	-	09-09-2024	16:30	17:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 240,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 240,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	177,14 PLN
Koszt osobogodziny netto	177,14 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marta Szarogroder

Marta Szarogroder-Rosiak: Ukończyła kierunki studiów magisterskich- prawo na UMK w Toruniu oraz nauki polityczne ze specjalizacją dziennikarską na UKW w Bydgoszczy. Jest także absolwentką studiów podyplomowych w zakresie Public Relations na UAM w Poznaniu. Ukończyła także wiele kursów z marketingu, social mediów, marketingu internetowego. Doświadczenie zawodowe: Przez blisko 10 lat pracowała w największej w kujawskopomorskim organizacji zrzeszającej przedsiębiorców- „Pracodawcy Pomorza i Kujaw”- m.in. na stanowiskach Specjalista ds. Reklamy oraz Koordynator ds. Public Relations. Od 4 lat prowadzi własną agencję marketingową i PR, która zajmuje się prowadzeniem marketingu internetowego, zarządzaniem oraz doradztwem w zakresie branding dla firm głównie z branży medycznej i beauty. Ważnym elementem pracy Marty są szkolenia obejmujące internet marketing, social media marketing, sprzedaż, obsługę klienta, branding, employers branding, zarządzanie kryzysowe, personal branding. Posiada doświadczenie w przeprowadzaniu szkoleń z zakresu zarządzania firmą oraz wykorzystywaniu technologii (około 130h przez ostatnie 2 lata). Specjalizacja: Specjalizuje się w budowaniu marek (w tym w social mediach), personal branding, employers branding. Swoją uwagę poświęca także takim zagadnieniom jak CSR. Doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych od 3 lat

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają skrypty szkoleniowe.

Komplet materiałów zostanie wysłany po szkoleniu, w formie pdf na maila każdego z uczestników szkolenia.

Warunki uczestnictwa

W celu ukończenia usługi frekwencja nie może być niższa niż 80%.

Informacje dodatkowe

W przypadku finansowania ze środków publicznych w przynajmniej 70% - cena netto=brutto. Stawka vat zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 ustawy o vat. W przypadku finansowania poniżej 70% ze środków publicznych, doliczony zostanie vat 23% do ceny netto. Szkolenie zakończy się testem sprawdzającym. Po uzyskaniu minimum 70% poprawnych odpowiedzi, zostanie wystawione zaświadczenie o ukończeniu kursu. Jako Dostawca Usługi Rozwojowej posiadamy dostęp do wszystkich niezbędnych urządzeń.

Adres

ul. Chełmżyńska 12
85-459 Bydgoszcz
woj. kujawsko-pomorskie

Budynek 3-piętrowy w całości przeznaczony na akademię . Miejscowość Bydgoszcz, osiedle: Czyżkówko. Dojazd autobusami : 51, 58, 83, 71.

Lokal w którym będzie odbywało się szkolenie, posiada cztery duże sale z klimatyzacją oraz wentylacją. Sale są dezynfekowane oraz wietrzone.

Akademia posiada własną jadalnię oraz trzy łazienki.

Szkolenie odbędzie się w sali nr 2

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Justyna Gross

E-mail justyna.gross@zaremba-academy.com

Telefon (+48) 665 309 912