



Artezion Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Numer usługi 2024/08/30/150703/2286348

📍 Nowy Sącz / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 28.01.2025 do 30.01.2025

4 350,00 PLN brutto

4 350,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów, właściciele, osoby przewidziane do awansu.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	27-01-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
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 "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" przygotowuje do samodzielnego zarządzania potencjałem pracowników w sposób zrównoważony, elastyczny i adaptacyjny, co pozwoli firmie dostosować się do nowych wyzwań oraz utrzymać konkurencyjność na rynku pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p>	<p>Identyfikuje i opisuje kluczowe zmiany i trendy na rynku pracy, takie jak zmiany demograficzne, rozwój technologii, zmiany w preferencjach pracowników, oraz wpływ globalizacji, wskazuje, jak te zmiany wpływają na możliwości pozyskiwania i utrzymania pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Identyfikuje i opisuje różne metody oceny potencjału kandydatów oraz pracowników, takie jak testy psychometryczne, rozmowy kwalifikacyjne, assessment center, oceny 360 stopni, oraz analizy kompetencyjne, omawia jak poszczególne metody oceny potencjału mogą być zastosowane w różnych kontekstach, takich jak rekrutacja, rozwój kariery, awanse czy ocena wydajności.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	<p>Opisuje obecne potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników, opisuje kluczowe kwalifikacje i kompetencje wymagane w aktualnym środowisku pracy, wskazuje jakie doświadczenia i talenty są obecnie pożądane w firmie.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<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>	<p>Opisuje czym jest wewnętrzne zróżnicowanie w kontekście pracowników, uwzględniając aspekty takie jak doświadczenia, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne, poglądy itp. Omawia, jak różne formy zróżnicowania mogą wpłynąć na funkcjonowanie firmy. Omawia jak zróżnicowane zespoły mogą przyczynić się do rozwoju nowych produktów, ekspansji na nowe rynki czy polepszenia procesów biznesowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<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>Projektuje strategię rekrutacyjną, która uwzględni pozyskiwanie zróżnicowanego potencjału w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń, wdraża proces rekrutacji, który skutecznie identyfikuje i przyciąga kandydatów o różnorodnym tle.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

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>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Opracowuje strategię monitorowania kompetencji pracowników, która uwzględnia regularne ocenianie i śledzenie postępów w rozwoju umiejętności, opisuje jakie wskaźniki i narzędzia są niezbędne do efektywnego monitorowania kompetencji w kontekście zmieniających się potrzeb organizacji.</p> <p>Opracowuje strategię rozwoju kompetencji, która uwzględnia identyfikację nowych umiejętności i wiedzy wymaganych do sprostania nowym wyzwaniom, projektuje narzędzia HR, takie jak platformy e-learningowe, systemy zarządzania talentami, programy szkoleń i warsztatów, które wspierają dostosowywanie kompetencji pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Wdraża programy rozwoju, które wykorzystują zróżnicowany potencjał pracowników, wskazuje na potrzeby różnych grup pracowników, takie jak różne umiejętności, doświadczenia, talenty, i aspiracje, aby stworzyć kompleksowe programy rozwoju.</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>Omawia potencjał płynący z wewnętrznego zróżnicowania w zespole, omawia jak różne perspektywy, umiejętności i doświadczenia mogą wzbogacać procesy decyzyjne, innowacyjność oraz kreatywność w organizacji, stosuje wewnętrzne zróżnicowanie pracowników w różnych procesach biznesowych, takich jak zarządzanie projektami, rozwiązywanie problemów czy tworzenie strategii.</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>Wdraża program wymiany wiedzy, który umożliwia efektywne dzielenie się tzw. wiedzą ukrytą (nieformalną i trudną do uchwycenia w dokumentach), omawia wiedzę ukrytą w organizacji oraz kluczowych pracowników, którzy dysponują cennym doświadczeniem i umiejętnościami, projektuje mechanizmy i narzędzia wspierające wymianę wiedzy, takie jak platformy komunikacyjne, grupy robocze, warsztaty czy mentoring.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).	Wdraża kulturę uczenia się w organizacji, w której stały rozwój i nabywanie nowych kompetencji są wartościami cenionymi i wspieranymi, wdraża strategie motywacyjne, które zachęcają pracowników do angażowania się w procesy reskillingu.	Test teoretyczny
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).	Komunikuje wartości związane z Learning Agility, takie jak elastyczność, adaptacyjność i chęć uczenia się, promuje postawy otwartości i adaptacyjności w miejscu pracy, wdraża wartości Learning Agility w codziennych procesach zarządzania, takich jak planowanie, ocenianie i nagradzanie pracowników.	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 usługi rozwojowej wydane zostanie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające uzyskanie kompetencji, zawierające opis efektów uczenia się.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawierać będzie opis walidacji oraz kryteria weryfikacji efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzać będzie zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Program szkolenia obejmuje następującą tematykę:

Dzień 1

Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników.

Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników.

Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.

Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.

Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.

Dzień 2

Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.

Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.

Korzyści z wewnętrznego zróżnicowania zespołu pracowniczego.

Korzyści z wewnętrznego zróżnicowania zespołu pracowniczego.

Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników.

Dzień 3

Narzędzia i procesy HR umożliwiające monitoring i rozwój kompetencji pracowników.

Dostosowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacyjnych i społecznych.

Strategie rozwoju i ścieżki kariery oparte na zróżnicowanym potencjale pracowników.

Sesja pytań.

Test końcowy - walidacja.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 23

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 23 Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników.	Magdalena Ściurka	28-01-2025	08:00	10:00	02:00
2 z 23 przerwa	Magdalena Ściurka	28-01-2025	10:00	10:05	00:05
3 z 23 Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników.	Magdalena Ściurka	28-01-2025	10:05	12:05	02:00
4 z 23 przerwa	Magdalena Ściurka	28-01-2025	12:05	12:10	00:05

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 23 Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.	Magdalena Ściurka	28-01-2025	12:10	14:10	02:00
6 z 23 przerwa obiadowa	Magdalena Ściurka	28-01-2025	14:10	14:30	00:20
7 z 23 Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.	Magdalena Ściurka	28-01-2025	14:30	15:30	01:00
8 z 23 Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.	Magdalena Ściurka	28-01-2025	15:30	16:00	00:30
9 z 23 Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.	Magdalena Ściurka	29-01-2025	08:00	10:00	02:00
10 z 23 przerwa	Magdalena Ściurka	29-01-2025	10:00	10:05	00:05
11 z 23 Korzyści z wewnętrznego zróżnicowania zespołu pracowniczego.	Magdalena Ściurka	29-01-2025	10:05	12:05	02:00
12 z 23 przerwa	Magdalena Ściurka	29-01-2025	12:05	12:10	00:05
13 z 23 Korzyści z wewnętrznego zróżnicowania zespołu pracowniczego.	Magdalena Ściurka	29-01-2025	12:10	14:10	02:00
14 z 23 przerwa obiadowa	Magdalena Ściurka	29-01-2025	14:10	14:30	00:20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 23 Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników.	Magdalena Ściurka	29-01-2025	14:30	15:30	01:00
16 z 23 Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników.	Magdalena Ściurka	29-01-2025	15:30	16:00	00:30
17 z 23 Narzędzia i procesy HR umożliwiające monitoring i rozwój kompetencji pracowników.	Magdalena Ściurka	30-01-2025	08:00	10:00	02:00
18 z 23 przerwa	Magdalena Ściurka	30-01-2025	10:00	10:05	00:05
19 z 23 Dostosowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Magdalena Ściurka	30-01-2025	10:05	12:05	02:00
20 z 23 Strategie rozwoju i ścieżki kariery oparte na zróżnicowanym potencjale pracowników.	Magdalena Ściurka	30-01-2025	12:05	14:05	02:00
21 z 23 pytanie otwarte	Magdalena Ściurka	30-01-2025	14:05	14:25	00:20
22 z 23 pytanie otwarte	Magdalena Ściurka	30-01-2025	14:25	15:30	01:05
23 z 23 test końcowy	-	30-01-2025	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 350,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 350,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Magdalena Ściurka

Ukończyła studia I stopnia na WSB NLU Nowy Sącz, w zakresie zarządzanie i marketing w hotelarstwie i turystyce oraz studia psychologiczne specjalność psycholog kliniczny i osobowości na WSB NLU Nowy Sącz. Właścicielka Centrum Edukacji Liderów, gdzie prowadzi szkolenia w zakresie: medycyny estetycznej, kosmetologii, zarządzania zasobami ludzkimi, psychologii biznesu, marketingu. Właścicielka Kliniki Wiecznie Młodzi. Posiada tytuł magistra zarządzania i marketingu w hotelarstwie i turystyce, menadżera turystyki. Pełniła funkcję Koordynatora ds. rozwoju Uzdrawiska Żegiestów-Zdrój w firmie CECHINI. Pełniła funkcje kierownicze w hotelarstwie i uzdrowiskach, gdzie zdobyła cenne doświadczenie w zarządzaniu zespołami oraz obsłudze klienta na najwyższym poziomie. Kompetencje w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, umiejętność motywowania pracowników oraz tworzenia efektywnych strategii HR, pozwoliły jej na osiągnięcie sukcesów w karierze. Trener posiada min 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w ostatnich dwóch latach, mail: m.sciurka@wp.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w postaci skryptu.

Informacje dodatkowe

Szkolenie obejmuje 24 godziny zegarowe, wymagana frekwencja to 80 % podczas szkolenia, aby uzyskać zaświadczenie, zostanie również udostępniona lista obecności do podpisu podczas każdego dnia. Szkolenie jest otwartą usługą dla innych przedsiębiorstw. Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Informujemy o możliwości wizyty monitoringowej usługi. Regulamin dostawy usług dostępny jest w siedzibie firmy przy ulicy Mikołaja Reja 20, 33-300 Nowy Sącz. W przypadku nieoczekiwanych sytuacji prosimy o kontakt pod numerem telefonu 601 482 179.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osoby z niepełnosprawnością usługa zostanie dostosowana do jej potrzeb.

Adres

ul. 1 Brygady 2a
33-300 Nowy Sącz
woj. małopolskie

Hotel Ibis

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Jadwiga Chochorowska

E-mail jadwiga.chochorowska@artezion.pl

Telefon (+48) 508 224 637