



MSC Sp. z o.o.



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

Numer usługi 2024/10/06/11252/2346243

zdalna w czasie rzeczywistym

Usługa szkoleniowa

23 h

11.10.2024 do 10.11.2024

3 335,00 PLN brutto

3 335,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 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	Szkolenie skierowane jest do Przedsiębiorców i ich pracowników , zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach oraz wszystkich osób zainteresowanych tym tematem.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	10-10-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	23
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniem 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
<p>Uczestnik opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p>	<p>Uczestnik opisuje i identyfikuje aktualne zmiany na rynku pracy, takie jak nowe technologie, zmieniające się wymagania kompetencyjne oraz demograficzne trendy.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Uczestnik identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Uczestnik wymienia co najmniej trzy metody oceny potencjału zawodowego oraz zaprezentować przykład ich zastosowania w kontekście konkretnej potrzeby firmy.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Prezentacja</p>
<p>Uczestnik charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p> <p>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.</p>	<p>Uczestnik przedstawia 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.</p> <p>Uczestnik opisuje 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.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Uczestnik tworzy oraz przedstawia szczegółowy plan programu rekrutacji, selekcji i onboarding nowego pracownika, uwzględniający metody pozyskiwania kandydatów o zróżnicowanych kompetencjach, talentach i doświadczeniach, oraz wskaza co najmniej trzy konkretne korzyści płynące z wdrożenia takiego programu.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Prezentacja</p>

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 charakteryzuje 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 projektuje 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 przedstawia 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 przedstawia 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 opisuje 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 charakteryzuje strategie 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
Uczestnik kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe.	Uczestnik przedstawia 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.	Prezentacja

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

- Wprowadzenia do tematyki merytorycznej usługi** - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
- 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 - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
- 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 - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
- Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników.** - case study/ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
- Obecne potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.** - ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
- Przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.** - ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
- 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 - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu

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 - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
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 - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
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 - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
11. **Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.** - wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
12. **Potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.** - wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie- rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
13. **Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą.** - wykład, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
14. **Minimalizowanie ryzyka utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń.** - wykład/ćwiczenie, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
15. **Kultura Learning Agility.** - wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu
16. **Reskilling.** - wykład/case study, dzielenie się wnioskami, podsumowanie trenera z odpowiedziami na pytanie - rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu

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.

Szkolenie skierowane jest do Przedsiębiorców i ich pracowników , zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach oraz wszystkich osób zainteresowanych tym tematem.

1 godzina szkolenia = 60 minut.

Przerwy wliczane do czasu trwania usługi.

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

Walidacja jest wliczana do procesu kształcenia, a tym samym czasu trwania usługi rozwojowej.

Aby uczestnicy mogli uzupełnić i uporządkować swoją wiedzę przed rozpoczęciem programu szkolenia mogą skorzystać z następujących form, metod i narzędzi: zapoznanie się z artykułami, publikacjami na ten temat, wykonać Research dostępnych webinarów oraz podcastów, skorzystać z dostępnych książek, przygotować listę pytań lub ewentualnych zagadnień, które mogą budzić największą wątpliwość.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 1

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 1 Wprowadzenie	Olga Gumeniuk	11-10-2024	17:00	18:00	01:00

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: 1



1 z 1

Olga Gumeniuk

HR Manager, Coach, Mentor, Trener.

Opracowuje i wdraża strategię HR wspierającą cele biznesowe organizacji, a także zapewnia sprawną realizację procesów rekrutacyjnych, wdrożeniowych, rozwojowych, ocen pracowniczych i zarządzania wynagrodzeniami. Usprawnia procesy HR poprzez wdrożenie nowoczesnych systemów do zarządzania zasobami ludzkimi, co obniża koszty operacyjne działu HR. Tworzy i realizuje kompleksowe programy rozwoju liderów, które podnoszą kompetencje zarządcze kadry menedżerskiej na wszystkich szczeblach organizacji.

Wprowadziła innowacyjne programy motywacyjne i rozwojowe, które skutkowały wzrostem satysfakcji pracowników oraz redukcją rotacji pracowników o 20% w ciągu dwóch lat. Zainicjowała indywidualne ścieżki rozwoju kariery, co zwiększyło zaangażowanie i długoterminowe relacje z kluczowymi talentami.

Pracuje coachingowo oraz mentoringowo z kluczowymi talentami w organizacji. Jest trenerem kompetencji miękkich oraz ambasadorów wellbeing w organizacji.

Jest autorką kart rozwoju osobistego "Karty Wglądów" oraz programów rozwoju osobistego dla przedsiębiorczych kobiet. Trener posiada co najmniej 120h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma wszystkie materiały w formie elektronicznej, tj. skrypt szkolenia przed usługą w formacie umożliwiającym łatwy dostęp, tj pdf lub word.

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:

WYMAGANIA SYSTEMOWE

☒ Połączenie internetowe – szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE)

☒ Głośniki i mikrofon – wbudowana lub podłączane na USB lub bezprzewodowe bluetooth

☒ Kamera internetowa lub kamera internetowa HD - wbudowana lub podłączana na USB

☒ Lub, kamera video HD lub HD z kartą przechwytywania wideo

OBSŁUGIWANE SYSTEMY OPERACYJNE

☒ macOS X z systemem macOS 10.7 lub nowszym

☒ Windows 10

Uwaga: W przypadku urządzeń z systemem Windows 10 muszą one mieć zainstalowane jedną z następujących wersji Windows 10: Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany.

☒ Windows 8 lub 8.1

☒ Windows 7

☒ System Windows Vista z sp1 lub nowszy

☒ System Windows XP z dodatkiem SP3 lub nowszy

☒ Ubuntu 12.04 lub wyższy

☒ Mint 17.1 lub wyższy

☒ Red Hat Enterprise Linux 6.4 lub nowszy

☒ Oracle Linux 6.4 lub nowszy

☒ CentOS 6.4 lub wyższy

☒ Fedora 21 lub wyższa

☒ OpenSUSE 13.2 lub nowsze

☒ ArchLinux (tylko 64-bitowe)

OBSŁUGIWANE TABLETY I URZĄDZENIA MOBILNE

☒ Surface PRO 2 lub wyższy z systemem Windows 8.1 lub nowszym

Uwaga: W przypadku tabletów z systemem Windows 10 wymagana jest wersja Windows 10 Home lub Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany.

☒ Urządzenia z systemami iOS i Android

☒ Urządzenia blackberry

OBSŁUGIWANE PRZEGLĄDARKI

☒ Windows: IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+

☒ Mac: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+

☒ Linux: Firefox 27+, Chrome 30+

ZALECANE PRZEGLĄDARKI

możliwość wykorzystania wszystkich funkcjonalności przy uruchomieniu Zoom w wersji przeglądarkowej dają:

☒ Microsoft Edge 38.14393.0.0 lub wyższa

☒ Google Chrome 53.0.2785 lub wyższa

WYMAGANIA DOTYCZĄCE PROCESORA I PAMIĘCI RAM

Minimalne Zalecane

Procesor Pojedynczy rdzeń

1Ghz lub wyższy

Dual Core 2Ghz lub wyższy

(i3/i5/i7 lub odpowiednik AMD)

Pamięci

RAM N/A 4 Gb

Notatki:

☒ Laptopy dwu- i jednorrdzeniowe mają zmniejszoną liczbę klatek na sekundę podczas udostępniania ekranu (około 5 klatek na sekundę). Aby uzyskać optymalną wydajność udostępniania ekranu na laptopach, zalecamy czterordzeniowy procesor lub wyższy.

☒ Linux wymaga procesora lub karty graficznej, która może obsługiwać OpenGL 2.0 lub nowszą.

OBSŁUGA WYSOKIEJ ROZDZIELCZOŚCI DPI

Strona 3 z 4

☒ Wyświetlacze o wysokiej rozdzielczości DPI są obsługiwane w wersji Zoom 3.5 lub nowszej

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



Olga Gumeniuk

E-mail kontakt@msc.edu.pl

Telefon (+48) 519 307 030