



## Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy „Przepis na rozwój - Akademia HR”

Numer usługi 2024/10/07/139229/2348151

7 644,00 PLN brutto

7 644,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

CENTRUM  
ROZWOJU BIZNESU  
ANSUZ SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ



📍 Bielsk Podlaski / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 42 h

📅 18.10.2024 do 25.10.2024

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	<p>W ramach projektu wsparciem mogą być objęci :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- zespoły HR</li><li>- Pracownicy/Pracownice odpowiedzialni/e za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,</li><li>- Menedżerowie / menadżerki lub kandydaci/ kandydatki na menadżerów.</li></ul>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	3
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	3
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	14-10-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	42

# Cel

## Cel edukacyjny

Pozyskiwanie (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystanie zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (zob. reskilling). Kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility7).

## 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>Potrafi wskazać i opisać aktualne trendy i zmiany zachodzące na rynku pracy (np. digitalizacja, zmiany demograficzne, globalizacja).          Potrafi wskazać potencjalne trudności związane z pozyskiwaniem pracowników o odpowiednim potencjale (np. deficyt umiejętności, większa konkurencja na rynku pracy).          Potrafi opisać, w jaki sposób zmiany na rynku pracy wpływają na strategię utrzymania pracowników w firmie (np. potrzeba większego zaangażowania w rozwój talentów, zwiększenie konkurencyjności oferty pracodawcy).          Potrafi wskazać metody i narzędzia wspierające efektywną rekrutację i retencję w zmieniających się warunkach rynkowych.</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>Potrafi wymienić i opisać co najmniej 3 różne metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy (np. testy psychometryczne, assessment center, wywiady behawioralne, testy kompetencji).          Zna zalety i ograniczenia każdej z wymienionych metod i potrafi je uzasadnić.          Potrafi dostosować wybrane metody oceny potencjału zawodowego do specyficznych potrzeb swojej firmy, biorąc pod uwagę jej kulturę organizacyjną, strukturę oraz potrzeby w zakresie zatrudnienia.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	<p>Potrafi zidentyfikować i opisać obecne potrzeby firmy dotyczące pracowników, określając konkretne kwalifikacje, kompetencje, doświadczenia i talenty, które są wymagane w obecnych rolach w firmie.</p> <p>Potrafi prognozować przyszłe potrzeby firmy w zakresie potencjału pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki rynkowe, strategię rozwoju firmy oraz nowe technologie czy inne zmiany branżowe.</p> <p>Potrafi zaproponować konkretne działania w zakresie zarządzania talentami, które pomogą firmie wypełnić zarówno obecne, jak i przyszłe luki kompetencyjne. Propozycje te mogą obejmować szkolenia, rozwój zawodowy, rekrutację lub planowanie sukcesji.</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>Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Potrafi zidentyfikować i opisać różnorodne aspekty wewnętrznego zróżnicowania w firmie, takie jak różnice w doświadczeniu, kwalifikacjach, wieku, płci, pochodzeniu etnicznym i poglądach, oraz wskazać, jak te elementy mogą wpływać na funkcjonowanie zespołów i efektywność pracy.</p> <p>Potrafi wskazać konkretne korzyści wynikające z wewnętrznego zróżnicowania pracowników dla firmy, takie jak zwiększenie innowacyjności, lepsze podejmowanie decyzji, szersza perspektywa rynkowa oraz wyższa elastyczność w reagowaniu na zmieniające się warunki rynkowe.</p> <p>Potrafi opracować kompleksowy program rekrutacji i selekcji, który uwzględni zróżnicowany potencjał kandydatów pod względem kompetencji, talentów i doświadczeń. Program powinien obejmować jasno określone kryteria selekcji oraz metody oceny (np. wywiady, testy kompetencyjne), a także strategie docierania do szerokiego grona kandydatów.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Potrafi opracować i wdrożyć programy rozwoju kariery, które uwzględniają indywidualne kompetencje, talenty, doświadczenia i aspiracje pracowników. Potrafi zaprojektować programy rozwojowe, które są elastyczne i dostosowane do zróżnicowanych potrzeb pracowników, uwzględniając różnice w zakresie wieku, doświadczenia, kwalifikacji i aspiracji. Potrafi wdrożyć system monitorowania skuteczności programów rozwojowych i ścieżek kariery, analizując postępy pracowników oraz ich satysfakcję</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</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>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Potrafi wdrożyć konkretne narzędzia HR (np. systemy oceny kompetencji, platformy e-learningowe, programy feedbacku 360 stopni) umożliwiające bieżący monitoring rozwoju kompetencji pracowników. Potrafi opracować i wdrożyć procesy rozwojowe (np. szkolenia, coaching, mentoring) mające na celu podnoszenie poziomu kompetencji pracowników w sposób odpowiadający zmieniającym się potrzebom i wyzwaniom organizacyjnym</p> <p>Potrafi opracować i wdrożyć konkretne narzędzia HR (np. programy szkoleniowe, platformy e-learningowe, warsztaty) pozwalające na bieżące dostosowywanie kompetencji pracowników do aktualnych wyzwań organizacyjnych (np. zmiany technologiczne) oraz społecznych (np. praca zdalna, różnorodność kulturowa). Potrafi zidentyfikować i uwzględnić w swoich rozwiązaniach HR aktualne trendy społeczne i technologiczne (np. digitalizacja, praca hybrydowa, automatyzacja), które wpływają na zmieniające się wymagania kompetencyjne pracowników.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.)</p>	<p>Potrafi przeprowadzić analizę zespołu pod kątem wewnętrznego zróżnicowania (doświadczenia, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne, poglądy) i zidentyfikować unikalne kompetencje, talenty i perspektywy, jakie wynikają z tych różnic. Potrafi zaproponować konkretne działania, które pozytywnie wykorzystują zróżnicowany potencjał pracowników, np. poprzez tworzenie zespołów projektowych o zróżnicowanej strukturze, wprowadzenie mentoringu wewnętrznego między pracownikami o różnych doświadczeniach lub implementację strategii zarządzania różnorodnością w firmie</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</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>Potrafi zaprojektować i wdrożyć skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, takie jak mentoring, coaching, job shadowing, warsztaty wewnętrzne, czy platformy do dzielenia się wiedzą. Potrafi opracować i wdrożyć strategie minimalizujące ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń, np. w sytuacji przejścia kluczowych pracowników na emeryturę lub rotacji pracowników. Potrafi monitorować i ocenić efektywność wprowadzonych programów wymiany wiedzy, np. poprzez regularne zbieranie informacji zwrotnej od uczestników programów oraz analizowanie, w jakim stopniu programy te przyczyniają się do zachowania kluczowych zasobów wiedzy i rozwijania kompetencji pracowników.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).</p>	<p>Potrafi opracować i wdrożyć programy rozwojowe (np. szkolenia, warsztaty, mentoring) oraz strategie reskillingu, które zachęcają pracowników do nabywania nowych kompetencji. Potrafi stworzyć środowisko pracy sprzyjające pozytywnemu nastawieniu do nauki poprzez wprowadzenie narzędzi motywacyjnych, takich jak systemy nagród, wsparcie ze strony liderów, mentoring, czy współpraca zespołowa. Potrafi monitorować zaangażowanie pracowników w programy rozwojowe i ocenić, w jakim stopniu przyczyniają się one do podnoszenia kompetencji oraz zmiany postaw wobec ciągłego rozwoju.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility)</p>	<p>Potrafi zdefiniować i wdrożyć kluczowe wartości organizacyjne wspierające Learning Agility, takie jak otwartość na zmiany, gotowość do nauki, elastyczność i innowacyjność. Potrafi również wprowadzać te wartości do codziennych działań firmy poprzez polityki, komunikację wewnętrzną i praktyki zarządzania, które zachęcają pracowników do podejmowania nowych wyzwań rozwojowych. Potrafi wdrożyć konkretne narzędzia i inicjatywy, które wspierają rozwój kultury Learning Agility, takie jak programy mentoringowe, coaching, feedback 360 stopni, innowacyjne projekty, a także zapewnienie dostępu do szkoleń i zasobów edukacyjnych.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

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?**

Dokument 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?

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

Rozpoczynając szkolenie odbędzie się walidacja w formie Pre-Test'u, która określa poziom wiedzy uczestników. Szkolenie kończy się walidacją w formie Post-Test'u.

## Program

Szkolenie będzie trwało 42 h. Jedna godzina trwania usługi jest rozumiana jako godzina zegarowa (60 minut). Usługa jest realizowana w formie wykładu, prezentacji, warsztatów/ćwiczeń z uczestnikami oraz studium przypadku (case study)

### Ramowy program usługi :

1. Walidacja Pre-test.
2. Wprowadzenie w tematykę szkolenia.
  - Zapoznanie uczestników z programem.
  - Uzyskanie informacji co do oczekiwań uczestników.
3. Wprowadzenie i analiza rynku pracy.
  - Zmiany na rynku pracy – wyzwania i możliwości.
  - Analiza globalnych trendów wpływających na rynek pracy: demografia, technologia, zmiany społeczne.
  - Wpływ tych zmian na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników w odpowiednim potencjale.
4. Umysł świadomy / umysł nieświadomy w procesach HR.
  - Psychologiczne aspekty procesów HR i ich wpływ na decyzję.
5. Trudności i wyzwania w pozyskiwaniu talentów
  - Analiza wyzwań w kontekście rekrutacji pracowników w kontekście zmian na rynku pracy.
  - Przykłady praktyczne i case study z rynku europejskiego i światowego.
6. Strategie pozyskiwania i utrzymania talentów.
  - Przegląd metod rekrutacji i employer branding.
  - Znaczenie employer branding w budowaniu atrakcyjności firmy jako pracodawcy.
7. Nowe technologie w HR : AI , Big Data i analityka predykcyjna.
  - Wprowadzenie do nowych technologii w HR.
  - Przegląd narzędzi AI i analityki predykcyjnej w procesach rekrutacji.
8. Ocena potencjału zawodowego i różnicowanie zespołu.
  - Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.
  - Przegląd metod oceny potencjału ( testy kompetencji , metody behawioralne, ocena 360 stopni , assessment center).
  - Zastosowanie różnych metod oceny we własnej firmie.
9. Charakteryzowanie potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.
  - Planowanie strategii HR w oparciu o potrzeby firmy.
  - Obecne i przyszłe potrzeby firmy w kontekście kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów.
  - Planowanie strategii HR w oparciu o potrzeby w kontekście :doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego i poglądów.

10. Korzyści wynikające z wewnętrznego zróżnicowania zespołu.

- Rola różnorodności w zespole pod względem doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów.
- Wpływ różnorodności na innowacyjność i efektywność pracy.

11. Budowanie zespołów zróżnicowanych pod względem potencjału.

- Strategie rekrutacji i integracji w różnorodnych zespołach.
- Strategie tworzenia zespołów różnorodnych pod względem kompetencji, doświadczeń i talentów.
- Praktyczne narzędzia rekrutacji i integracji pracowników w zróżnicowanych zespołach.

12. Zróżnicowanie kulturowe w organizacjach międzynarodowych.

- Różnice kulturowe w kontekście globalnych zespołów.
- Dostosowanie strategii HR do potrzeb różnorodnych kultur.

13. Programy rekrutacyjne i onboarding.

- Budowanie efektywnych programów rekrutacyjnych.
- Projektowanie programów rekrutacji i selekcji dopasowanych do potrzeb firmy.
- Praktyczne narzędzia do oceny kandydatów i wdrażania nowych technologii w procesie rekrutacji.

14. Onboarding nowych pracowników.

- Kluczowe elementy skutecznego onboardingu: programy wdrożeniowe i ich wpływ na retencję pracowników.
- Projektowanie procesu wdrażania pracowników w różnorodnych zespołach.

15. Wdrażanie programów HR i monitorowanie rozwoju pracowników.

- Przegląd narzędzi HR do monitorowania i oceny rozwoju kompetencji pracowników.
- Dopasowanie narzędzi HR do zmieniających się wyzwań organizacyjnych.

16. Tworzenie programów reskillingu i upskillingu.

- Case study oraz wdrażanie programów rozwoju.
- Wdrażanie programów dostosowanych do kompetencji pracowników i do nowych wyzwań społecznych i organizacyjnych.
- Case study: sukcesy we wdrażaniu programów rozwoju kompetencji.

17. Psychologia w miejscu pracy: motywacja i zaangażowanie.

- Rola psychologii w budowaniu zaangażowania pracowników.
- Motywacyjne techniki stosowane przez liderów HR.

18. Rozwój i ścieżki kariery.

- Wdrażanie programów rozwoju pracowników.
- Budowanie i wdrażanie programów rozwoju kompetencji i ścieżek kariery.
- Wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników do rozwoju organizacji.

19. Pozytywne wykorzystanie wewnętrznego zróżnicowania pracowników.

- Strategie zarządzania różnorodnością w kontekście rozwoju talentów i podnoszenia kompetencji.

20. Wymiana wiedzy i doświadczeń między pracownikami jako minimalizowanie ryzyka utraty wiedzy w organizacji.

- Programy wymiany wiedzy i zarządzanie wiedzą ukrytą.
- Tworzenie skutecznych programów wymiany wiedzy.
- Zarządzanie wiedzą ukrytą poprzez minimalizowanie ryzyka utraty kluczowych zasobów wiedzy.

21. Reskilling i rozwój ciągły pracowników.

- Kształtowanie kultury Learning Agility.
- Budowanie gotowości pracowników do ciągłego rozwoju i podnoszenia kwalifikacji.

22. Ścieżki kariery w erze cyfrowej - rozwój technologiczny a HR.

- Rola technologii w budowaniu ścieżek kariery.



- Nowe modele kariery w kontekście zmieniającego się rynku pracy.

23. Kultura pracy sprzyjająca rozwojowi.

- Kultura organizacyjna sprzyjająca otwartości na rozwój.
- Tworzenie wartości organizacyjnych sprzyjających otwartości na wyzwania rozwojowe.

24. Zarządzanie zmianą w organizacji.

- Strategie wdrażania zmian w kulturze organizacyjnej.
- Zarządzanie oporem wobec zmian i angażowanie pracowników.

25. Zarządzanie zmianą w organizacji - komunikacja i określenie kanałów komunikacji.

- Komunikacja w procesie zarządzania zmianą.
- Tworzenie planu komunikacji.
- Harmonogram komunikacji.
- Transparentność komunikacji.

26. Zarządzanie w organizacji po zmianie.

- Utrzymanie nowych procesów i procedur w długim okresie.

27. Przywództwo w zarządzaniu talentami i różnorodnością.

- Rola przywództwa w zarządzaniu talentami.
- Efektywne kierowanie zespołami.

28. Walidacja , Post- test.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 46

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 46</b> Walidacja Pre-test	-	18-10-2024	08:00	08:20	00:20
<b>2 z 46</b> Wprowadzenie w tematykę szkolenia	Maciej Zagłoba	18-10-2024	08:20	09:05	00:45
<b>3 z 46</b> Zmiany na rynku pracy – wyzwania i możliwości	Maciej Zagłoba	18-10-2024	09:05	10:05	01:00
<b>4 z 46</b> Przerwa	Maciej Zagłoba	18-10-2024	10:05	10:15	00:10

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 46 Umysł świadomy / umysł nieświadomy w procesach HR	Maciej Zagłoba	18-10-2024	10:15	11:45	01:30
6 z 46 Trudności i wyzwania w pozyskiwaniu talentów	Maciej Zagłoba	18-10-2024	11:45	13:15	01:30
7 z 46 Przerwa obiadowa	Maciej Zagłoba	18-10-2024	13:15	13:45	00:30
8 z 46 Strategie pozyskiwania i utrzymania talentów	Maciej Zagłoba	18-10-2024	13:45	14:45	01:00
9 z 46 Nowe technologie w HR: AI, Big Data i analityka predykcyjna	Maciej Zagłoba	18-10-2024	14:45	15:30	00:45
10 z 46 Podsumowanie dnia	Maciej Zagłoba	18-10-2024	15:30	16:00	00:30
11 z 46 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników	Maciej Zagłoba	21-10-2024	08:00	09:30	01:30
12 z 46 Przerwa	Maciej Zagłoba	21-10-2024	09:30	09:40	00:10
13 z 46 Charakteryzowanie potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników	Maciej Zagłoba	21-10-2024	09:40	11:10	01:30
14 z 46 Przerwa	Maciej Zagłoba	21-10-2024	11:10	11:20	00:10
15 z 46 Korzyści wynikające z wewnętrznego zróżnicowania zespołu	Maciej Zagłoba	21-10-2024	11:20	12:50	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>16 z 46</b> Przerwa	Maciej Zagłoba	21-10-2024	12:50	13:20	00:30
<b>17 z 46</b> Budowanie zespołów zróżnicowanych pod względem potencjału	Maciej Zagłoba	21-10-2024	13:20	14:50	01:30
<b>18 z 46</b> Zróżnicowanie kulturowe w organizacjach międzynarodowych	Maciej Zagłoba	21-10-2024	14:50	16:00	01:10
<b>19 z 46</b> Budowanie efektywnych programów rekrutacyjnych	Maciej Zagłoba	22-10-2024	08:00	09:30	01:30
<b>20 z 46</b> Przerwa	Maciej Zagłoba	22-10-2024	09:30	09:40	00:10
<b>21 z 46</b> Onboarding nowych pracowników	Maciej Zagłoba	22-10-2024	09:40	11:10	01:30
<b>22 z 46</b> Przerwa	Maciej Zagłoba	22-10-2024	11:10	11:20	00:10
<b>23 z 46</b> Wdrażanie programów HR i monitorowanie rozwoju pracowników	Maciej Zagłoba	22-10-2024	11:20	12:50	01:30
<b>24 z 46</b> Przerwa	Maciej Zagłoba	22-10-2024	12:50	13:20	00:30
<b>25 z 46</b> Tworzenie programów reskillingu i upskillingu	Maciej Zagłoba	22-10-2024	13:20	14:50	01:30
<b>26 z 46</b> Psychologia w miejscu pracy: motywacja i zaangażowanie	Maciej Zagłoba	22-10-2024	14:50	16:00	01:10

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>27 z 46</b> Wdrażanie programów rozwoju pracowników	Maciej Zagłoba	23-10-2024	08:00	09:30	01:30
<b>28 z 46</b> Przerwa	Maciej Zagłoba	23-10-2024	09:30	09:40	00:10
<b>29 z 46</b> Pozytywne wykorzystanie wewnętrznego zróżnicowania pracowników	Maciej Zagłoba	23-10-2024	09:40	11:10	01:30
<b>30 z 46</b> Przerwa	Maciej Zagłoba	23-10-2024	11:10	11:20	00:10
<b>31 z 46</b> Wymiana wiedzy i doświadczeń między pracownikami jako minimalizowanie ryzyka utraty wiedzy w organizacji	Maciej Zagłoba	23-10-2024	11:20	12:50	01:30
<b>32 z 46</b> Przerwa obiadowa	Maciej Zagłoba	23-10-2024	12:50	13:20	00:30
<b>33 z 46</b> Reskilling i rozwój ciągły pracowników	Maciej Zagłoba	23-10-2024	13:20	14:50	01:30
<b>34 z 46</b> Ścieżki kariery w erze cyfrowej - rozwój technologiczny a HR	Maciej Zagłoba	23-10-2024	14:50	16:00	01:10
<b>35 z 46</b> Kultura pracy sprzyjająca rozwojowi	Maciej Zagłoba	24-10-2024	08:00	09:30	01:30
<b>36 z 46</b> Przerwa	Maciej Zagłoba	24-10-2024	09:30	09:40	00:10
<b>37 z 46</b> Zarządzanie zmianą w organizacji	Maciej Zagłoba	24-10-2024	09:40	11:10	01:30
<b>38 z 46</b> Przerwa	Maciej Zagłoba	24-10-2024	11:10	11:20	00:10

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>39 z 46</b> Zarządzanie zmianą w organizacji - komunikacja i określenie kanałów komunikacji	Maciej Zagłoba	24-10-2024	11:20	12:50	01:30
<b>40 z 46</b> Przerwa obiadowa	Maciej Zagłoba	24-10-2024	12:50	13:20	00:30
<b>41 z 46</b> Zarządzanie w organizacji po zmianie	Maciej Zagłoba	24-10-2024	13:20	14:00	00:40
<b>42 z 46</b> Rola przywództwa w zarządzaniu talentami	Maciej Zagłoba	25-10-2024	08:00	09:30	01:30
<b>43 z 46</b> Przerwa	Maciej Zagłoba	25-10-2024	09:30	09:40	00:10
<b>44 z 46</b> Podsumowanie szkolenia - pytania i odpowiedzi	Maciej Zagłoba	25-10-2024	09:40	11:10	01:30
<b>45 z 46</b> Przerwa	Maciej Zagłoba	25-10-2024	11:10	11:25	00:15
<b>46 z 46</b> Walidacja Post-test	-	25-10-2024	11:25	12:00	00:35

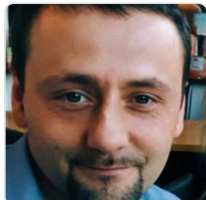
## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	7 644,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	7 644,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Maciej Zagłoba

Trener Psychologii Biznesu, Pedagog, Menadżer po SGH-Warszawa. Posiada ponad 20 uprawnień certyfikacyjnych. 5 stopni instruktorskich i kilka trenerskich: Praktyk, Master, Trener NLP, Coach Biznesu i Zmiany Osobistej, Trener Mnemotechnik, Trener Systemów Sterowania Rozmową. Od 2003 roku pracował w największych koncernach medycznych.

Bardzo wysokie wyniki sprzedaży (Realizacja planów znacznie powyżej wyznaczanych, penetracja 216% rynek APTECZNY i medyczny). Bardzo dobrze opanowane techniki sprzedaży i Systemy Sterowania Rozmową SSR ©, również doświadczenie w kierowaniu zespołem. Od 1999 prowadził tematyczne szkolenia grupowe zarówno z Zaawansowanej Sprzedaży, Procesów Team Up, Systemów Zarządzania, Zaawansowanej Komunikacji, Systemy Negocjacyjne oraz inne zagadnienia związane z Psychologią Biznesu. Przeprowadził ponad 5000 godzin szkoleniowych, wyszkolił ponad 234 trenerów sprzedaży, uzyskując wysokie opinie po szkoleniowe, od 2023 przeprowadził ponad 200 godzin szkoleniowych dla zespołów HR. Szkolił branże farmaceutyczne, B2B, FMCG, podnosząc kompetencje, wielokrotnie aktywował sukcesy zespołów które prowadził. Szkolenia zaczynał od pracowników pionów podstawowych do przeprowadzanych konsultacji dla trenerów wewnętrznych oraz pracy z Contry Managerami. Wielokrotnie konsultował również Produkt Managerów wielu marek, rozjaśniając procesy psychologii perswazji i efektywnie wzmacniając wzrost sprzedaży wielu produktów. Pracował między innymi dla: Cyfra+, Zentiva, Actavis, Pfizer,

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Dla uczestników przygotowano prezentację tematyczną i ćwiczenia.

Dodatkowo każdy z uczestników otrzyma skrypty z materiałami szkoleniowymi , oraz materiały dydaktyczne w formie pliku PDF.

### Warunki uczestnictwa

W przypadku szkoleń dofinansowanych z Funduszy Europejskich , warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych , zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych , oraz spełnienie wszystkich warunków określonych przez Operatora , udzielającego dofinansowanie.

### Informacje dodatkowe

Warunkiem otrzymania zaświadczenia jest minimum 80% obecności w usłudze. Uczestnik po szkoleniu otrzyma zaświadczenia.

# Adres

ul. Wojska Polskiego 52  
17-100 Bielsk Podlaski  
woj. podlaskie

Usługa odbędzie w siedzibie przedsiębiorstwa.

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe

# Kontakt



**Marzena Wojtulewicz**

**E-mail** [m.wojtulewicz@ansuz.com.pl](mailto:m.wojtulewicz@ansuz.com.pl)

**Telefon** (+48) 509 549 596