

Fundacja Edukacji
Prawnej

Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - usługa szkoleniowa

Numer usługi 2024/10/23/30533/2377386

📍 Poznań / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 36 h

📅 27.11.2024 do 30.11.2024

5 700,00 PLN brutto

5 700,00 PLN netto

158,33 PLN brutto/h

158,33 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<p>Usługa dedykowana dla:</p> <ul style="list-style-type: none">• przyszłych specjalistów ds. HR,• pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy menedżerów• kandydatów na menedżerów• osób odpowiedzialnych za kadry i płace• księgowych <p>Doświadczenie z zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu nie jest wymagane od uczestników przed rozpoczęciem szkolenia</p>
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	3
Data zakończenia rekrutacji	26-11-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	36
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

Uczestnik po ukończeniu usługi samodzielnie i efektywnie wspiera pracodawcę w zarządzaniu zasobami ludzkimi w obszarze zróżnicowanego potencjału i talentów pracowników/kandydatów do pracy. Poprzez umiejętność samodzielnego diagnozowania dostosowuje kompetencje pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji umożliwiając ich reskilling.

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	Rozpoznaje zmiany na rynku pracy i wskazuje konkretne trudności, wyzwania, jakie ta zmiana wywołuje zarówno na poziomie rekrutacji jak i na etapie utrzymania pracownika	Wywiad swobodny
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie	Wymienia metody oceny potencjału kandydata/pracownika, sposoby weryfikacji i dopasowuje ich zakres do specyfiki firmy/działu/stanowiska	Wywiad swobodny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów)	Definiuje potrzeby organizacji w zakresie określonych kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia personelu	Wywiad swobodny
Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników	Wymienia przewagi zróżnicowania pracowników i ich potencjału oraz potrafi wskazać korzyści z tego płynące dla firmy	Wywiad swobodny
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji	Dobiera odpowiednie narzędzia i tworzy procesy HR służące monitorowaniu i podnoszeniu poziomu kompetencji	Wywiad swobodny
Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych	Aktualizuje rozwiązania i narzędzia HR względem wyzwań organizacyjnych i społecznych	Wywiad swobodny
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników	Tworzy ścieżki rozwoju kariery	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników	Dostrzega zróżnicowanie pracowników i wymienia korzyść	Wywiad swobodny
Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń	Tworzy programy wymiany wiedzy między młodszym a dojrzałym personelem	Wywiad swobodny
Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji	zwiększa potrzeby stałego rozwoju kompetencji i motywacji wewnętrznej do uczenia się przez całe życie	Wywiad swobodny
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe	Tworzy mapę wartości i kultury organizacyjnej propagującej stawianie czoła wyzwaniom rozwojowym	Wywiad swobodny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak dokument 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 kryteria weryfikacji

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

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

Identyfikacja potencjału i talentów

1. Rozpoznanie talentów i wzmocnienie pracowników. Zrozumienie kluczowych kompetencji i umiejętności zespołu, w tym rozpoznawanie mocnych stron.
2. Aspiracje i potrzeby rozwojowe. Analiza potrzeb pracowników i ich indywidualnych ścieżek rozwoju.
3. Lista pożądanych kompetencji dla wybranych stanowisk. Określenie kluczowych kompetencji dla wybranych ról oraz wymaganych poziomów umiejętności.
4. Ocena potencjału i kompetencji pracowników.

Przegląd metod oceny potencjału

1. Wspieranie rozwoju pracowników - różne poziomy delegowania zadań.
2. Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk. Prowadzenie rozmów rozwojowych.
3. Udzielanie wartościowego i konstruktywnego feedbacku (doceniającego).
4. Stosowanie narzędzia Team Canvas do pracy zespołowej.
5. Wypracowywanie wspólnych zasad pracy zespołowej. Lepsza komunikacja i efektywna praca zespołowa na bazie różnorodności

Rozwój i utrzymanie zaangażowania

1. Rozwój oparty na mocnych stronach. Skuteczne rozwijanie umiejętności pracowników poprzez wykorzystanie ich naturalnych talentów.
2. Skuteczna informacja zwrotna. Jak udzielać feedbacku dostosowanego do specyfiki pokoleń
3. Zarządzanie onboardingiem i wprowadzeniem pracowników. Tworzenie skutecznych procesów onboardingu, planów wdrożenia oraz szkoleń
4. Budowanie kultury odpowiedzialności za rozwój. Kształtowanie kultury odpowiedzialności za rozwój osobisty i wspólny cel organizacji.

Motywacja i kultura pracy

1. Motywowanie pracowników i automotywacja. Narzędzia do budowania motywacji wewnętrznej oraz przeciwdziałania zjawiskom takim jak "quiet quitting."
2. Przekazywanie wiedzy między pokoleniami. Jak optymalnie wykorzystać współpracę czterech pokoleń w zespole.
3. Korzyści z pracy w zróżnicowanych zespołach. Wpływ różnorodności wiekowej, doświadczeniowej i kompetencyjnej na efektywność zespołu.

Weryfikacja osiągniętych efektów kształcenia: wywiad swobodny

Walidacja jest wliczana do procesu kształcenia, a tym samym czasu trwania usługi rozwojowej. W czasie trwania usługi zostały wliczone przerwy.

Uczestnik po ukończeniu usługi samodzielnie i efektywnie pozyskuje (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystuje zróżnicowany potencjał / talenty / doświadczenia pracowników. Dostosowuje kompetencje pracowników do

nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Uczestnik po usłudze kształtuje otwartość na wyzwania rozwojowe.

Doświadczenie z zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu nie jest wymagane od uczestników przed udziałem w szkoleniu.

Usługa zostanie przeprowadzona w wymiarze 36 godzin dydaktycznych (45 min) co daje 27 godziny zegarowe (60 min) wynikające z harmonogramu usługi.

Uczestnicy w trakcie każdego dnia szkoleniowego trwającego więcej niż 4 godziny mają prawo do co najmniej 1 przerwy, trwającej co najmniej 15 minut.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 21

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 21 Rozpoznanie talentów i wzmocnienie pracowników. Zrozumienie kluczowych kompetencji i umiejętności zespołu, w tym rozpoznawanie mocnych stron.	Natalia Smolarek	27-11-2024	09:00	10:30	01:30
2 z 21 Aspiracje i potrzeby rozwojowe. Analiza potrzeb pracowników i ich indywidualnych ścieżek rozwoju.	Natalia Smolarek	27-11-2024	10:30	12:00	01:30
3 z 21 Przerwa	Natalia Smolarek	27-11-2024	12:00	12:15	00:15
4 z 21 Lista pożądanых kompetencji dla wybranych stanowisk. Określenie kluczowych kompetencji dla wybranych ról oraz wymaganych poziomów umiejętności.	Natalia Smolarek	27-11-2024	12:15	13:45	01:30
5 z 21 Ocena potencjału i kompetencji pracowników.	Natalia Smolarek	27-11-2024	13:45	15:45	02:00
6 z 21 Wspieranie rozwoju pracowników - różne poziomy delegowania zadań.	Natalia Smolarek	28-11-2024	09:00	10:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 21 Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk. Prowadzenie rozmów rozwojowych.	Natalia Smolarek	28-11-2024	10:30	12:00	01:30
8 z 21 Przerwa	Natalia Smolarek	28-11-2024	12:00	12:15	00:15
9 z 21 Udzielanie wartościowego i konstruktywnego feedbacku (doceniającego).	Natalia Smolarek	28-11-2024	12:15	13:45	01:30
10 z 21 Stosowanie narzędzia Team Canvas do pracy zespołowej.	Natalia Smolarek	28-11-2024	13:45	14:45	01:00
11 z 21 Wypracowywanie wspólnych zasad pracy zespołowej. Lepsza komunikacja i efektywna praca zespołowa na bazie różnorodności	Natalia Smolarek	28-11-2024	14:45	15:45	01:00
12 z 21 Rozwój oparty na mocnych stronach. Skuteczne rozwijanie umiejętności pracowników poprzez wykorzystanie ich naturalnych talentów.	Natalia Smolarek	29-11-2024	09:00	10:30	01:30
13 z 21 Skuteczna informacja zwrotna. Jak udzielać feedbacku dostosowanego do specyfiki pokoleń	Natalia Smolarek	29-11-2024	10:30	12:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 21 Przerwa	Natalia Smolarek	29-11-2024	12:00	12:15	00:15
15 z 21 Zarządzanie onboardingiem i wprowadzeniem pracowników. Tworzenie skutecznych procesów onboardingu, planów wdrożenia oraz szkoleń	Natalia Smolarek	29-11-2024	12:15	13:45	01:30
16 z 21 Budowanie kultury odpowiedzialności za rozwój. Kształtowanie kultury odpowiedzialności za rozwój osobisty i wspólny cel organizacji.	Natalia Smolarek	29-11-2024	13:45	15:45	02:00
17 z 21 Motywowanie pracowników i automotywacja. Narzędzia do budowania motywacji wewnętrznej oraz przeciwdziałania zjawiskom takim jak "quiet quitting."	Natalia Smolarek	30-11-2024	09:00	10:30	01:30
18 z 21 Przekazywanie wiedzy między pokoleniami. Jak optymalnie wykorzystać współpracę czterech pokoleń w zespole.	Natalia Smolarek	30-11-2024	10:30	12:00	01:30
19 z 21 Przerwa	Natalia Smolarek	30-11-2024	12:00	12:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
20 z 21 Korzyści z pracy w zróżnicowanych zespołach. Wpływ różnorodności wiekowej, doświadczeń i kompetencyjnej na efektywność zespołu.	Natalia Smolarek	30-11-2024	12:15	14:15	02:00
21 z 21 Walidacja usługi - wywiad swobodny	-	30-11-2024	14:15	15:45	01:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 700,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 700,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	158,33 PLN
Koszt osobogodziny netto	158,33 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Natalia Smolarek

Projektant działań rozwojowych, certyfikowany doradca Kirkpatrick Four Levels®, absolwentka Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Szkoły Analizy Transakcyjnej 101 i HR Master. Konsultant ds. wdrażania narzędzi i praktyk, pozwalających rozumieć zachowania i decyzje indywidualne osób, złożone relacje interpersonalne i procesy w zespołach. Szkoli i doradza m.in. z zakresu zawierania wewnętrznych kontraktów w organizacji, budowania i utrzymywania motywacji pracowników, diagnozowania efektywności zespołu oraz zarządzania zmianami w przedsiębiorstwie. Posiada doświadczenie z zakresie szkolenia z zakresu wdrażania nowych form organizacji pracy w sektorze MŚP, polegające na analizie potrzeb organizacji, dobraniu

odpowiednich form organizacji pracy oraz ekonomizacji procesu zarządzania zasobami ludzkimi.
Posiada doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat, liczone przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej w wymiarze minimum 120h w zakresie tematycznym usługi szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w formacie pdf takie jak prezentacja, case study oraz ćwiczenia praktyczne w trakcie trwania usługi na podany przez siebie adres mailowy

Adres

ul. Głogowska 216
60-104 Poznań
woj. wielkopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Natalia Smolarek

E-mail biuro@edukacjaprawna.pl

Telefon (+48) 668 513 014