



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - Szkolenie w ramach Akademii HR

Numer usługi 2024/12/16/50267/2465295

4 320,00 PLN brutto
4 320,00 PLN netto
180,00 PLN brutto/h
180,00 PLN netto/h

SKKB LEX Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 14.01.2025 do 16.01.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową szkolenia stanowią osoby w zespołach HR, osoby odpowiedzialne za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerowie/menadżerki lub kandydaci/kandydatki na menadżerów. Nie stawia się uczestnikom dodatkowych wymagań w kwestii pełnionej obecnie funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	09-01-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
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

Celem usługi jest przygotowanie Uczestników do skutecznego:

- pozyskiwania (w tym prowadzenia procesu rekrutacji) oraz efektywnego wykorzystywania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników;
- dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym przygotowania do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji;
- kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe i budowania postawy zgodnej z kulturą 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 w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Analizuje i omawia najważniejsze zmiany oraz trendy na rynku pracy, w tym zmiany demograficzne, postęp technologiczny, ewoluujące oczekiwania pracowników oraz wpływ globalizacji.	Wywiad swobodny
	Wyjaśnia, w jaki sposób te czynniki kształtują możliwości rekrutacji i zatrzymania talentów w organizacji.	Wywiad swobodny
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Przedstawia i analizuje różnorodne metody oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników, takie jak testy psychometryczne, rozmowy kwalifikacyjne, centra oceny (assessment center), oceny 360 stopni oraz analizy kompetencji.	Wywiad swobodny
	Wyjaśnia, jak każda z tych metod może być efektywnie wykorzystana w różnych obszarach, takich jak proces rekrutacji, planowanie ścieżki kariery, decyzje o awansach czy ocena efektywności pracy.	Wywiad swobodny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Opisuje aktualne potrzeby firmy związane z potencjałem pracowników, identyfikując kluczowe kwalifikacje i kompetencje niezbędne w obecnym środowisku pracy.	Wywiad swobodny
	Określa, jakie umiejętności, doświadczenie i talenty są najbardziej cenione i poszukiwane, aby sprostać wymaganiom organizacji oraz dynamicznie zmieniającym się warunkom rynkowym.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>Wyjaśnia pojęcie wewnętrznego zróżnicowania wśród pracowników, biorąc pod uwagę różnorodne aspekty, takie jak doświadczenie, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne czy przekonania.</p> <p>Opisuje w jaki sposób różne formy zróżnicowania mogą wpływać na funkcjonowanie organizacji, zarówno pod względem wyzwań, jak i korzyści.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Podkreśla, jak zespoły złożone z osób o różnorodnych perspektywach mogą wspierać rozwój innowacyjnych produktów, zdobywanie nowych rynków oraz optymalizację procesów biznesowych, zwiększając tym samym konkurencyjność firmy.</p>	<p>Wywiad swobodny</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>Omawia strategię rekrutacyjną ukierunkowaną na pozyskiwanie kandydatów o zróżnicowanych kompetencjach, talentach i doświadczeniach.</p> <p>Opracowuje proces rekrutacji, który umożliwi skuteczną identyfikację oraz przyciąganie osób z różnych środowisk, uwzględniając różnorodność jako kluczowy element wzmacniający innowacyjność i efektywność zespołów.</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>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>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p> <p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Opracowuje strategię rozwoju kompetencji, koncentrując się na identyfikacji kluczowych umiejętności i wiedzy niezbędnych do stawienia czoła nowym wyzwaniom.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Projektuje i wdraża narzędzia HR, takie jak platformy e-learningowe, systemy do zarządzania talentami, a także programy szkoleń i warsztatów, które wspierają rozwój pracowników i dostosowanie ich kompetencji do dynamicznie zmieniających się wymagań biznesowych.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Opracowuje programy rozwoju, które aktywnie uwzględniają różnorodny potencjał pracowników, odpowiadając na specyficzne potrzeby różnych grup w organizacji.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Analizuje umiejętności, doświadczenia, talenty i aspiracje pracowników, aby zaprojektować wszechstronne programy rozwoju, które wspierają zarówno indywidualny rozwój, jak i cele strategiczne firmy.</p>	<p>Wywiad swobodny</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>Wskazuje korzyści wynikające z wewnętrznego zróżnicowania w zespole, wskazując, jak różnorodne perspektywy, umiejętności i doświadczenia mogą pozytywnie wpłynąć na procesy decyzyjne, zwiększać innowacyjność oraz stymulować kreatywność w organizacji.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Podkreśla, jak wykorzystanie wewnętrznego zróżnicowania pracowników może wspierać kluczowe procesy biznesowe, takie jak zarządzanie projektami, rozwiązywanie problemów czy opracowywanie strategii, przynosząc lepsze i bardziej kompleksowe rozwiązania</p>	<p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>Wprowadza program wymiany wiedzy, który skupia się na efektywnym dzieleniu się wiedzą ukrytą – cennymi, nieformalnymi informacjami oraz doświadczeniami, które trudno jest zapisać w standardowej dokumentacji.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Analizuje zasoby wiedzy ukrytej w organizacji, identyfikując kluczowych pracowników posiadających unikalne kompetencje i doświadczenie.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Projektuje i wdraża mechanizmy oraz narzędzia wspierające transfer tej wiedzy, takie jak platformy komunikacyjne, grupy robocze, warsztaty oraz programy mentoringowe, aby zwiększyć efektywność organizacji i rozwój zespołów.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).</p>	<p>Wdraża kulturę uczenia się w organizacji, w której ciągły rozwój i zdobywanie nowych umiejętności stanowią kluczowe wartości, aktywnie wspierane na wszystkich poziomach.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Wprowadza strategie motywacyjne, które inspirują pracowników do uczestnictwa w procesach reskillingu, takie jak systemy nagród, indywidualne plany rozwoju, mentoring czy dostęp do różnorodnych programów edukacyjnych, wspierając tym samym zarówno ich rozwój zawodowy, jak i cele strategiczne organizacji.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).</p>	<p>Komunikuje wartości związane z Learning Agility, podkreślając znaczenie elastyczności, adaptacyjności i ciągłej chęci uczenia się.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>

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, a także potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteriach ich weryfikacji.

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

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

Program

Celem usługi jest przygotowanie Uczestników do skutecznego:

- pozyskiwania (w tym prowadzenia procesu rekrutacji) oraz efektywnego wykorzystywania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników;
- dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym przygotowania do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji;
- kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe i budowania postawy zgodnej z kulturą Learning Agility.

Grupę docelową szkolenia stanowią osoby w zespołach HR, osoby odpowiedzialne za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerowie/menadżerki lub kandydaci/kandydatki na menadżerów. Nie stawia się uczestnikom dodatkowych wymagań w kwestii pełnionej obecnie funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.

Usługa trwa 24 godziny 1 godzina szkolenia = 60 minut.

Liczba godzin teoretycznych wynosi 11 Liczba godzin praktycznych wynosi 12,5

Walidacja wiedzy i umiejętności wliczana jest do procesu kształcenia i trwa 0,5 godziny

Przerwy są wliczane do procesu kształcenia

Proces walidacji:

Walidacja wiedzy i umiejętności odbywa się poprzez wywiad swobodny

Dzień 1: Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników

Oddziaływanie zmian na rynku pracy na procesy rekrutacji i zatrzymywanie pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)

Sposoby oceny i identyfikacji potencjału zawodowego kandydatów i pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)

Dzień 2: Rozwój kompetencji i umiejętności pracowników

Analiza aktualnych i przyszłych wymagań firmy względem potencjału pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)

Zalety różnorodności wewnętrznej zespołu pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)

Tworzenie programów rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)

Dzień 3: Budowanie zaangażowania i motywacji pracowników

Narzędzia i procesy HR wspierające monitorowanie oraz rozwój kompetencji pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)

Dopasowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wymagań organizacji i społeczeństwa (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)

Strategie rozwoju i planowanie kariery uwzględniające różnorodność potencjału pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)

Walidacja

Usługa realizowana w sposób zdalny w czasie rzeczywistym w formie rozmowy na żywo z wykorzystaniem współdzielenia ekranu.

Uczestnik może przed rozpoczęciem usługi uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę na temat zarządzania personelem celem lepszego przyswojenia programu szkoleń

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 12

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 12 Oddziaływanie zmian na rynku pracy na procesy rekrutacji i zatrzymywanie pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	14-01-2025	07:30	12:00	04:30
2 z 12 Przerwa	Daniel Szostak	14-01-2025	12:00	12:30	00:30
3 z 12 Sposoby oceny i identyfikacji potencjału zawodowego kandydatów i pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	14-01-2025	12:30	15:30	03:00
4 z 12 Analiza aktualnych i przyszłych wymagań firmy względem potencjału pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	15-01-2025	07:30	10:00	02:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 12 Zalety różnorodności wewnętrznej zespołu pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	15-01-2025	10:00	12:00	02:00
6 z 12 Przerwa	Daniel Szostak	15-01-2025	12:00	12:30	00:30
7 z 12 Tworzenie programów rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	15-01-2025	12:30	15:30	03:00
8 z 12 Narzędzia i procesy HR wspierające monitorowanie oraz rozwój kompetencji pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	16-01-2025	07:30	10:00	02:30
9 z 12 Dopasowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wymagań organizacji i społeczeństwa (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	16-01-2025	10:00	12:00	02:00
10 z 12 Przerwa	Daniel Szostak	16-01-2025	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 12 Strategie rozwoju i planowanie kariery uwzględniające różnorodność potencjału pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	16-01-2025	12:30	15:00	02:30
12 z 12 Walidacja	-	16-01-2025	15:00	15:30	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 320,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Daniel Szostak

Obszar specjalizacji: zarządzanie przedsiębiorstwem, zarządzanie personelem, praca zespołowa, komunikacja, autoprezentacja, metody i narzędzia poszukiwania pracy, doradztwo zawodowe, aktywizacja zawodowa, nowoczesne technologie.

Doświadczenie zawodowe: wykładowca, doradca i trener: budowanie zespołu i współpraca w grupie, zarządzanie zasobami ludzkimi, psychologia pracy zespołowej, zarządzanie przedsiębiorstwem;

Realizacja następującej usługi szkoleniowej:
„Trening umiejętności interpersonalnych”;
Prowadzenie zajęć dydaktycznych na studiach
podyplomowych „Doradztwo zawodowe” (WSIE),
przedmiot: „Techniki autoprezentacji oraz
skuteczne metody aplikowania o pracę”; Wyższa
Szkoła Administracji Publicznej – Studia
podyplomowe - Nowoczesne zarządzanie w
służbie zdrowia, przedmiot: Zarządzanie
zasobami ludzkimi; WSIE w Szczecinie - trener i
wykładowca w dwóch projektach „Kreator
przedsiębiorczości” – Budowanie zespołu i
współpraca w grupie, Podstawy innowacyjnej
przedsiębiorczości; Autor wielu publikacji
naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych z
zakresu zarządzania personelem, zasobów
ludzkich, pracy zespołowej.

Prowadzi szkolenia skierowane zarówno do pracowników, jak i managerów, a także szkolenia HR. W ciągu ostatnich 24 miesięcy przeprowadził powyżej 120 godzin szkoleń z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, budowania zespołu, prowadzenia rekrutacji.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma drogą mailową skrypt szkoleniowy w trakcie szkolenia.

Informacje dodatkowe

Po zakończeniu szkolenia każdy z uczestników otrzymuje certyfikat potwierdzający udział w szkoleniu.

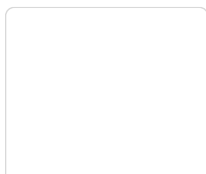
Certyfikat zawiera informacje o temacie szkolenia, terminie usługi, realizatorze usługi, zakresie tematycznym usługi i efektach uczenia.

Obecność na zajęciach powinna wynosić nie mniej niż 80% obecności - zgodnie z Regulaminem Projektu Akademia HR.

Warunki techniczne

Usługa realizowana w formie zdalnej w czasie rzeczywistym. Szkolenie odbywa się z wykorzystaniem platformy Zoom. MINIMALNE WYMAGANIA TECHNICZNE: Procesor 2- rdzeniowy 2 Ghz lub lepszy (zalecany 4- rdzeniowy), 2 GB RAM (zalecane 4 GB), system operacyjny Windows 8 (zalecany Windows 10 lub 11), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja). Przeglądarka internetowa Google Chrome (zalecana), Mozilla Firefox lub Safari. Stałe łącze o prędkości 10 Mbps (zalecane 20 Mbps). Głośniki lub słuchawki. Dostęp do mikrofonu i kamery.

Kontakt



Daniel Szostak

E-mail daniel_szostak_1@wp.pl



Telefon (+48) 504 129 458