



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy w ramach projektu Akademia HR - szkolenie

Numer usługi 2025/01/30/46039/2532439

7 250,00 PLN brutto
5 894,31 PLN netto
145,00 PLN brutto/h
117,89 PLN netto/h

BTLA SKILLS

SPÓŁKA Z

OGRANICZONĄ

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

CIĄ



Hetmanice / stacjonarna

Usługa szkoleniowa

50 h

22.05.2025 do 13.06.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Zespoły HR, pracownicy/pracowniczki odpowiedzialni/ne za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerowie/menadżerki lub kandydaci/kandydatki na menadżerów.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	21-05-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	50
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 pozyskiwania (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników w ramach dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i

społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (reskilling) oraz kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Bada stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych firmy (np. liczba obsadzonych stanowisk w stosunku do liczby ogłoszeń).	Analiza dowodów i deklaracji
	Definiuje czym jest stopa rotacji kadry (procent pracowników opuszczających firmę w określonym okresie).	Test teoretyczny
Wiedza: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Ocenia trafność i rzetelność stosowanej metody oceny potencjału zawodowego.	Test teoretyczny
	Ocena adekwatność metody oceny do specyfiki branży, stanowiska pracy i kultury organizacyjnej firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia, czy identyfikowane potrzeby dotyczące potencjału pracowników są zgodne z głównymi celami biznesowymi i strategicznymi firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Analizuje trendy branżowe i rynkowe, które wpływają na wymagane kwalifikacje, kompetencje i doświadczenia pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń		
Wiedza: 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.	Analizuje, czy zróżnicowanie pracowników przyczynia się do podejmowania lepszych, bardziej przemyślanych decyzji.	Analiza dowodów i deklaracji
	Bada stopień zadowolenia i zaangażowania pracowników z uwzględnienia różnorodności w miejscu pracy.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników. Umiejętności: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Ocenia, czy programy rekrutacyjne przyciągają kandydatów o różnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach. Ocenia trafności procesów selekcji w identyfikowaniu kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje i talenty.	Analiza dowodów i deklaracji Test teoretyczny
	Bada stopnień integracji pracowników o różnym pochodzeniu, doświadczeniach i talentach w zespole i kulturze organizacyjnej.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia skuteczność narzędzi HR w monitorowaniu poziomu kompetencji pracowników. Bada częstotliwość i regularność monitorowania kompetencji pracowników.	Test teoretyczny Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia elastyczność narzędzi i procesów HR w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych. Umiejętność: Wymienia programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Wymienia narzędzia i rozwiązania HR do identyfikowania nowych wyzwań organizacyjnych.	Test teoretyczny
	Bada stopień, w jakim narzędzia HR umożliwiają identyfikację różnic pomiędzy aktualnymi kompetencjami pracowników a nowymi wymaganiami.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wymienia procesy identyfikacji potencjału pracowników. Bada, czy programy rozwoju uwzględniają różnorodność możliwych ścieżek kariery w ramach organizacji.	Test teoretyczny Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Ocena, czy zespół pracowników odzwierciedla różnorodność pod względem doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego i poglądów.	Analiza dowodów i deklaracji
	Monitoruje środowiska pracy pod kątem włączania i szanowania różnorodności pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Bada dostępność różnorodnych szkoleń i programów rozwoju dla pracowników.	Test teoretyczny
	Ocenia zaangażowanie kierownictwa i menedżerów w promowanie kultury stałego rozwoju w organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (Learning Agility).	Analizuje jakość komunikacji w organizacji pod kątem zachęcania do eksploracji nowych pomysłów i wyzwań.	Analiza dowodów i deklaracji
	Promuje środowisko pracy pod kątem zachęty do eksperymentowania, uczenia się na błędach i poszukiwania nowych sposobów rozwiązywania problemów.	Analiza dowodów i deklaracji

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia 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?

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia 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?

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Ogólny cel szkolenia:

- Zapoznanie uczestników z nowymi wyzwaniami rynku pracy.
- Przekazanie umiejętności identyfikowania i wykorzystywania potencjału pracowników.
- Budowanie kultury pracy sprzyjającej adaptacji do zmian i stałemu rozwojowi.

1. Zrozumienie wpływu zmian na rynek pracy (prezentacja)

- Wykłady na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy (prezentacja)
- Dyskusja temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy. (praca w grupie)
- Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany (praca w grupach)

2. Metody oceny potencjału zawodowego (praca w grupach, praca indywidualna)

- Warsztaty praktyczne na temat różnych metod oceny potencjału pracowników (praca w grupach)
- Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach (praca indywidualna)

3. Charakteryzowanie potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników (prezentacja, wykład, praca w grupach)

- Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (prezentacja, wykład)
- Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników (praca w grupach)

4. Kształtowanie kultury wspierającej zróżnicowanie i rozwój (prezentacja, praca w grupach)

- Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (prezentacja)
- Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój (praca w grupach)

5. Budowanie programów rekrutacji i onboardingu (praca w grupach, praca indywidualna)

- Warsztaty dotyczące projektowania programów rekrutacji i selekcji uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników (praca w grupach)
- Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych (praca indywidualna)

6. Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju (praca indywidualna, praca w grupie)

- Przegląd narzędzi i procesów HR służących monitorowaniu i podnoszeniu poziomu rozwoju kompetencji pracowników (praca indywidualna)
- Symulacje wdrożeń narzędzi HR dostosowanych do zmieniających się wyzwań organizacyjnych (praca w grupie)

7. Tworzenie programów rozwoju i ścieżek kariery (prezentacja, praca w grupie)

- Warsztaty dotyczące projektowania i wdrażania programów rozwoju opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników (praca w grupie)
- Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery (prezentacja, praca w grupie)

8. Inicjowanie programów wymiany wiedzy (prezentacja, praca w grupie)

- Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami. (prezentacja)
- Ćwiczenia grupowe mające na celu wypracowanie strategii minimalizacji ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń. (praca w grupie)

9. Promowanie reskillingu i kultury stałego rozwoju (dyskusja, ćwiczenia indywidualne)

- Dyskusje na temat znaczenia reskillingu i stałego rozwoju w erze zmian na rynku pracy. (dyskusja)
- Ćwiczenia indywidualne rozwijające umiejętności reskillingu i adaptacji do nowych kompetencji. (ćwiczenia indywidualne)

10. Kształtowanie wartości i kultury pracy (prezentacja, praca w grupie)

- Warsztaty poświęcone promowaniu wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania. (dyskusja)
- Ćwiczenia praktyczne rozwijające umiejętności kształtowania pozytywnego nastawienia i gotowości do nauki. (praca w grupie)

11. Walidacja:

test teoretyczny wiedzy i umiejętności z zakresu tematycznego szkolenia (test wyboru)

- czas przeznaczony na wykonanie testu: 60 minut
- próg zaliczenia 60%
- metoda testu: 10 zadań - test wyboru (1pkt),
- osoba walidująca: Bogna Zaborowska

analiza dowodów i deklaracji - walidacja zgodna z harmonogramem

Format Szkolenia:

- Wykłady i prezentacje ekspertów z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi.
- Warsztaty praktyczne i case studies umożliwiające aplikację wiedzy w realnym środowisku pracy.
- Dyskusje grupowe służące refleksji i wymianie doświadczeń.
- Test wiedzy.

1 godzina zegarowa = 60 min. (przerwy są wliczane w koszt realizacji usługi)

Warunki organizacyjne dla przeprowadzanej usługi:

- praca indywidualna
- praca w grupach (grupy 4 lub 5 osobowe w zależności od ilości uczestników)

- praca przy użyciu materiałów biurowych (kartki, mazaki, długopisy, flipczart)
- praca przy użyciu narzędzi elektronicznych (komputer)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 29

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 29 Zrozumienie wpływu zmian na rynek pracy - wprowadzenie	Luiza Pieprzyk	22-05-2025	08:00	09:45	01:45
2 z 29 Dyskusja temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy	Luiza Pieprzyk	22-05-2025	09:45	11:30	01:45
3 z 29 Przerwa	Luiza Pieprzyk	22-05-2025	11:30	12:30	01:00
4 z 29 Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany	Luiza Pieprzyk	22-05-2025	12:30	14:15	01:45
5 z 29 Metody oceny potencjału zawodowego	Luiza Pieprzyk	22-05-2025	14:15	16:00	01:45
6 z 29 Warsztaty praktyczne na temat różnych metod oceny potencjału pracowników	Luiza Pieprzyk	23-05-2025	08:00	10:00	02:00
7 z 29 Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach	Luiza Pieprzyk	23-05-2025	10:00	12:00	02:00
8 z 29 Przerwa	Luiza Pieprzyk	23-05-2025	12:00	13:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 29 Charakteryzowanie potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników - analiza	Luiza Pieprzyk	23-05-2025	13:00	16:00	03:00
10 z 29 Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników	Luiza Pieprzyk	05-06-2025	08:00	10:00	02:00
11 z 29 Kształtowanie kultury wspierającej zróżnicowanie i rozwój	Luiza Pieprzyk	05-06-2025	10:00	12:00	02:00
12 z 29 Przerwa	Luiza Pieprzyk	05-06-2025	12:00	13:00	01:00
13 z 29 Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój	Luiza Pieprzyk	05-06-2025	13:00	16:00	03:00
14 z 29 Budowanie programów rekrutacji i onboardingu	Luiza Pieprzyk	06-06-2025	08:00	11:30	03:30
15 z 29 Przerwa	Luiza Pieprzyk	06-06-2025	11:30	12:30	01:00
16 z 29 Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych	Luiza Pieprzyk	06-06-2025	12:30	14:30	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 29 Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju	Luiza Pieprzyk	06-06-2025	14:30	16:00	01:30
18 z 29 Symulacje wdrożeń narzędzi HR dostosowanych do zmieniających się wyzwań organizacyjnych	Luiza Pieprzyk	11-06-2025	08:00	10:00	02:00
19 z 29 Tworzenie programów rozwoju i ścieżek kariery	Luiza Pieprzyk	11-06-2025	10:00	12:00	02:00
20 z 29 Przerwa	Luiza Pieprzyk	11-06-2025	12:00	13:00	01:00
21 z 29 Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery	Luiza Pieprzyk	11-06-2025	13:00	16:00	03:00
22 z 29 Walidacja - analiza dowodów i deklaracji	Luiza Pieprzyk	12-06-2025	08:00	10:00	02:00
23 z 29 Inicjowanie programów wymiany wiedzy	Luiza Pieprzyk	12-06-2025	10:00	12:00	02:00
24 z 29 Przerwa	Luiza Pieprzyk	12-06-2025	12:00	13:00	01:00
25 z 29 Promowanie reskillingu i kultury stałego rozwoju	Luiza Pieprzyk	12-06-2025	13:00	14:30	01:30
26 z 29 Kształtowanie wartości i kultury pracy	Luiza Pieprzyk	12-06-2025	14:30	16:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
27 z 29 Walidacja - test teoretyczny wiedzy i umiejętności z zakresu tematycznego szkolenia	-	13-06-2025	08:00	09:00	01:00
28 z 29 Omówienie wyników testu	Luiza Pieprzyk	13-06-2025	09:00	09:30	00:30
29 z 29 Podsumowanie szkolenia - dyskusja	Luiza Pieprzyk	13-06-2025	09:30	10:00	00:30

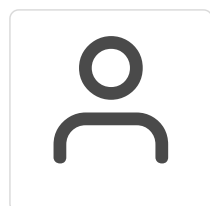
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	7 250,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 894,31 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	117,89 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Luiza Pieprzyk

Szkoleniowiec , trener z 30 letnim dośw., realizacja: szkol. procesów organizacji i współpracy w firmach, biurach rach. pomiędzy pracownikami, kadrą zarządzającą ich klientami i instytucjami administracji państwowej

Absolwentka Uniw im. A Mickiewicza oraz Un Ekonom w Poznaniu na Wydz Zarządzania.

Szkoleniowiec, pracownik resortu Ministerstwa Finansów, trenerka pracowników kontroli, handlowców, logistyków, zarządzających, biur obsługi klienta, księgowych, , biur rach. w zakresie m.in. procedur należytej staranności i poprawnej komunikacji, motywacji. Realizuje programy

szkoleniowe obejmujące koncep. stanów ja Erica Berne'a, diagnoz potencjału osób oraz metody NVP, umożl. efektywne wyrażanie opinii i współpracę w zespole. Skutecznie motywuje pracowników, stosując „ekonomię wzmocnień” oraz techniki pochwał i krytyki.

Ekspertka praw.podat. szkol. w BTLA i TAX & DUTY, W ostatnich 2 latach przeprowadziła ponad 120 godzin szkoleń również z zakresu komunikacji i motywacji. Doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia np: AUTONOMIA CONSULTING Lucyna Ławniczak (40 g.) MRM CONSULTING Sp. z o.o., (12 g.) My Life Sp. z o.o. (24 g.), dla kl. TAX&DUTY (400 g.) RIPH Leszno (120 g.) Unia Gospodarcza Reg. Śrem (32 g.), DigooArti Karol Draśpa (24g.)

Dośw. zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1. Prezentacje w formie papierowej
2. Prezentacje w postaci projekcji na projektorze (opcjonalnie)
3. Program szkolenia
4. Flipchart

Warunki uczestnictwa

Uczestnik po zakończeniu usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat Warunkiem uzyskania zaświadczenia/certyfikatu jest: uczestnictwo w co najmniej 60% zajęć oraz zaliczenie testu końcowego.

Informacje dodatkowe

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

Podczas każdego dnia szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu.

Adres

Hetmanice 3A
67-400 Hetmanice
woj. lubuskie

Dokładne współrzędne geograficzne tego miejsca to:

- Szerokość geograficzna: 51.8014° N
- Długość geograficzna: 16.3142° E

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Dawid Ogrodnik

E-mail dawid.ogrodnik@junglejungle.pl

Telefon (+48) 517 365 191