



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

Numer usługi 2025/03/24/46039/2645904

7 250,00 PLN brutto
5 894,31 PLN netto
226,56 PLN brutto/h
184,20 PLN netto/h

BTLA SKILLS

SPÓŁKA Z

OGRANICZONĄ

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

CIĄ



📍 Częstochowa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 32 h

📅 13.05.2025 do 16.05.2025

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. Realizator usługi nie stawia dodatkowych wymagań od uczestników w zakresie opisu funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	12-05-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	32
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.	Wymienia stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych firmy (np. liczba obsadzonych stanowisk w stosunku do liczby ogłoszeń).	Test teoretyczny
	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. Porównanie wyników oceny z faktycznymi osiągnięciami pracowników w pracy.	Wywiad ustrukturyzowany
	Ocenia elastyczność i możliwości personalizacji metody oceny potencjału zawodowego wobec zróżnicowanych pracowników. Zapewnienie, że metoda oceny uwzględnia różnice indywidualne i różnorodność talentów w zespole.	Wywiad ustrukturyzowany
Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń)	Ocenia, czy identyfikowane potrzeby dotyczące potencjału pracowników są zgodne z głównymi celami biznesowymi i strategicznymi firmy.	Wywiad ustrukturyzowany
	Analizuje trendy branżowe i rynkowe, które wpływają na wymagane kwalifikacje, kompetencje i doświadczenia pracowników.	Wywiad ustrukturyzowany

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>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.</p>	<p>Ocenia, czy różnorodność w zespole przyczynia się do lepszego rozwiązywania problemów i generowania innowacyjnych pomysłów.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
	<p>Analizuje, czy zróżnicowanie pracowników przyczynia się do podejmowania lepszych, bardziej przemyślanych decyzji. Ocena, czy różnorodne punkty widzenia prowadzą do bardziej zrównoważonych i kompleksowych analiz sytuacji.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
	<p>Bada stopień zadowolenia i zaangażowania pracowników z uwzględnienia różnorodności w miejscu pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Umiejętności: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Ocenia, czy programy rekrutacyjne przyciągają kandydatów o różnych kompetencjach, talentach i</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
	<p>Uzasadnia trafność procesów selekcji w identyfikowaniu kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje i talenty. Bada stopień integracji pracowników o różnym pochodzeniu, doświadczeniach i talentach w zespole i kulturze organizacyjnej.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany Test teoretyczny</p>
<p>Umiejętności: 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>Kontroluje skuteczność narzędzi HR w monitorowaniu poziomu kompetencji pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Bada częstotliwość i regularność monitorowania kompetencji pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Opisuje wyniki monitorowania w kontekście identyfikowania mocnych i słabych stron pracowników. Ocenia elastyczność narzędzi i procesów HR w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb organizacji.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany Wywiad ustrukturyzowany</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Określa zdolności narzędzi i rozwiązań HR do identyfikowania nowych wyzwań organizacyjnych.	Test teoretyczny
	Uzasadnia dopasowania kompetencji pracowników do nowych wymagań.	Test teoretyczny
Umiejętności: Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Analizuje, czy programy rozwoju i ścieżki kariery uwzględniają różnorodność kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Wywiad ustrukturyzowany
	Analizuje czy programy rozwoju uwzględniają różnice indywidualne i zróżnicowane możliwości rozwoju pracowników.	Wywiad ustrukturyzowany
	Analizuje, czy pracownicy mają możliwość wyboru ścieżki rozwoju odpowiadającej ich indywidualnym zainteresowaniom i umiejętnościom.	Wywiad ustrukturyzowany
Umiejętności: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Monitoruje środowiska pracy pod kątem włączania i szanowania różnorodności pracowników.	Wywiad ustrukturyzowany
	Ocena skuteczność działań zaradczych w radzeniu sobie z konfliktami i wykorzystywaniu różnic jako źródła siły.	Wywiad ustrukturyzowany
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.	Wywiad ustrukturyzowany
	Ocena stopień zaangażowania kierownictwa i menedżerów w promowanie kultury stałego rozwoju w organizacji.	Test teoretyczny
	Ocena, czy wartości organizacyjne promują otwartość na nowe wyzwania i rozwój osobisty.	Wywiad ustrukturyzowany
Kompetencje społeczne: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (Learning Agility).	Bada jakość komunikacji w organizacji pod kątem zachęcania do eksploracji nowych pomysłów i wyzwań.	Test teoretyczny
	Analizuje środowiskopracy pod kątem zachęty do eksperymentowania, uczenia się na błędach i poszukiwania nowych sposobów rozwiązywania problemów.	Wywiad ustrukturyzowany

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Kompetencje społeczne: 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>Wymienia przykładowe programy wiedzy, dotyczące wymiany doświadczeń między pracownikami.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak, dokument opisuje uzyskanie kompetencji, które są zawarte w zał. nr 11 Opis kompetencji z obszaru HR tj. opis efektów uczenia się:

- a. Nazwa kompetencji: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniem rynku pracy
- b. Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne

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 ich weryfikacji.

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

Tak, dokument potwierdza rozdzielenie tych procesów, ponieważ jest istotne dla zapewnienia przejrzystości, skuteczności i odpowiedzialności za procesy szkoleniowe i procesy kształcenia uczestnika oraz jego końcową walidację.

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 różnicowanie 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)

- Sesje coachingowe i 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:

a. test wiedzy i umiejętności z zakresu tematycznego szkolenia (test wyboru)

1. czas przeznaczony na wykonanie testu: 30 minut
2. próg zaliczenia 50%
3. metoda testu: 10 zadań - test wyboru (1pkt)

b. wywiad ustrukturyzowany

- osoba walidująca: Artur Oleś

Format Szkolenia:

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

1 godzina dydaktyczna = 45 min. (przerwy nie 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: 25

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 25 Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach (praca indywidualna)	ANNA PAŁKA	13-05-2025	08:00	09:45	01:45
2 z 25 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (prezentacja)	ANNA PAŁKA	13-05-2025	09:45	10:45	01:00
3 z 25 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (wykład)	ANNA PAŁKA	13-05-2025	10:45	11:45	01:00
4 z 25 Przerwa	ANNA PAŁKA	13-05-2025	11:45	12:15	00:30
5 z 25 Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników (praca w grupach)	ANNA PAŁKA	13-05-2025	12:15	13:45	01:30
6 z 25 rezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (prezentacja)	ANNA PAŁKA	13-05-2025	13:45	14:45	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 25 Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój (praca w grupach)	ANNA PAŁKA	13-05-2025	14:45	16:00	01:15
8 z 25 Walidacja - wywiad ustrukturyzowany	-	14-05-2025	08:00	10:00	02:00
9 z 25 Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych (praca indywidualna)	ANNA PAŁKA	14-05-2025	10:00	11:45	01:45
10 z 25 Przerwa	ANNA PAŁKA	14-05-2025	11:45	12:15	00:30
11 z 25 Przegląd narzędzi i procesów HR służących monitorowaniu i podnoszeniu poziomu rozwoju kompetencji pracowników (praca indywidualna)	ANNA PAŁKA	14-05-2025	12:15	13:45	01:30
12 z 25 Symulacje wdrożeń narzędzi HR dostosowanych do zmieniających się wyzwań organizacyjnych (praca w grupie)	ANNA PAŁKA	14-05-2025	13:45	15:00	01:15
13 z 25 Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju (prezentacja)	ANNA PAŁKA	14-05-2025	15:00	16:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 25 Warsztaty dotyczące projektowania i wdrażania programów rozwoju opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników (praca w grupie)	ANNA PAŁKA	15-05-2025	08:00	09:30	01:30
15 z 25 Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery (praca w grupie)	ANNA PAŁKA	15-05-2025	09:30	11:00	01:30
16 z 25 Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami. (prezentacja)	ANNA PAŁKA	15-05-2025	11:00	12:00	01:00
17 z 25 Przerwa	ANNA PAŁKA	15-05-2025	12:00	12:30	00:30
18 z 25 Ćwiczenia grupowe mające na celu wypracowanie strategii minimalizacji ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń.	ANNA PAŁKA	15-05-2025	12:30	14:30	02:00
19 z 25 Walidacja - wywiad ustrukturyzowany	-	15-05-2025	14:30	16:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
20 z 25 Ćwiczenia indywidualne rozwijające umiejętności reskillingu i adaptacji do nowych kompetencji. (ćwiczenia indywidualne)	ANNA PAŁKA	16-05-2025	08:00	10:00	02:00
21 z 25 Sesje coachingowe i warsztaty poświęcone promowaniu wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania. (dyskusja)	ANNA PAŁKA	16-05-2025	10:00	11:45	01:45
22 z 25 Przerwa	ANNA PAŁKA	16-05-2025	11:45	12:15	00:30
23 z 25 Ćwiczenia praktyczne rozwijające umiejętności kształtowania pozytywnego nastawienia i gotowości do nauki. (praca w grupie)	ANNA PAŁKA	16-05-2025	12:15	14:30	02:15
24 z 25 Walidacja wiedzy i umiejętności uczestników - test końcowy	-	16-05-2025	14:30	15:00	00:30
25 z 25 Podsumowanie szkolenia - dyskusja	ANNA PAŁKA	16-05-2025	15:00	16:00	01:00

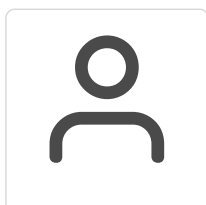
Cennik

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	226,56 PLN
Koszt osobogodziny netto	184,20 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

ANNA PAŁKA

Szkolenia i doradztwo z zakresu strategii przedsiębiorstwa (zarządzanie, prawo) Doświadczenie uzyskane przede wszystkim jako prężnie działający przedsiębiorca, który nie boi się zmian. Dzięki zdobytym umiejętnościom skutecznie doradzam by firmy mogły osiągać zamierzone cele biznesowe oraz być konkurencyjne na rynku. Wykształcenie wyższe - studia magisterskie z zakresu zarządzania firmą. Ukończone studia podyplomowe - MBA. Ukończone kursy z zakresu: Księgowości, Ślad węglowego w organizacji, Motywowanie i radzenie sobie ze stresem, Efektywne i asertywne komunikowanie się, Zarządzanie kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa gospodarki odpadami w oparciu o kompetencje, Zarządzanie czasem i organizacją pracy własnej. Wieloletni praktyk w ramach BDO i GOZ.

Trener/szkoleniowiec w zakresie: zarządzanie przedsiębiorstwem (m. in. HR, komunikacja, sprzedaż, marketing), prawo, strategia i rozwój MŚP, Zielona Transformacja (GOZ), cyfryzacja przedsiębiorstw, szkolenia sektorowe.

Trener posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Doświadczenie i kwalifikacje zostały zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dot. oferowanej usługi.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1. Ankiety
2. Pre i Post testy
3. Prezentacja

Informacje dodatkowe

1. koszt przeprowadzenia walidacji jest wliczony w koszt szkolenia - nie stanowi dodatkowego kosztu
2. podczas szkolenia prowadzona będzie lista obecności
3. Uczestnik po zakończeniu usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat, warunkiem uzyskania zaświadczenia/certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć

Adres

ul. Jana Kilińskiego 153/208

42-218 Częstochowa

woj. śląskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Dawid Ogrodnik

E-mail dawid.ogrodnik@junglejungle.pl

Telefon (+48) 517 365 191