



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

Numer usługi 2025/03/24/137771/2646245

Opus Magnus
Bogna Zaborowska

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 75 h

📅 05.05.2025 do 16.05.2025

12 546,00 PLN brutto

10 200,00 PLN netto

167,28 PLN brutto/h

136,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	04-05-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	75
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
<p>Wiedza: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p>	<p>Wskaźniki rekrutacyjne: Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych firmy (np. liczba obsadzonych stanowisk w stosunku do liczby ogłoszeń). Tempo rekrutacji (czas potrzebny na obsadzenie wakatów). Koszty rekrutacji w porównaniu do budżetu na ten cel.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
		<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wskaźniki zatrzymania pracowników: Stopa rotacji kadry (procent pracowników opuszczających firmę w określonym okresie). Przyczyny odejść pracowników (np. brak możliwości rozwoju, niezadowolenie z warunków pracy). Stopień zaangażowania pracowników (np. wyniki badań satysfakcji pracowników, zaangażowanie w wykonywane obowiązki).</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wiedza: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Skuteczność metody oceny potencjału zawodowego:</p> <p>Ocena trafności i rzetelności stosowanej metody oceny potencjału zawodowego.</p> <p>Porównanie wyników oceny z faktycznymi osiągnięciami pracowników w pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zgodność metody z potrzebami firmy:</p> <p>Ocena adekwatności metody oceny do specyfiki branży, stanowiska pracy i kultury organizacyjnej firmy.</p> <p>Zgodność metody oceny z celami strategicznymi firmy i potrzebami personalnymi.</p> <p>Dostosowanie metody oceny do różnorodności pracowników:</p> <p>Ocena elastyczności i możliwości personalizacji metody oceny potencjału zawodowego wobec zróżnicowanych pracowników.</p> <p>Zapewnienie, że metoda oceny uwzględnia różnice indywidualne i różnorodność talentów w zespole.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń)</p>	<p>Zgodność identyfikowanych potrzeb z celami strategicznymi firmy:</p> <p>Ocena, czy identyfikowane potrzeby dotyczące potencjału pracowników są zgodne z głównymi celami biznesowymi i strategicznymi firmy.</p> <p>Analiza, czy potencjał pracowników odpowiada przyszłym wyzwaniom i planom rozwoju organizacji</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zrozumienie aktualnych i przyszłych trendów rynku pracy:</p> <p>Analiza trendów branżowych i rynkowych, które wpływają na wymagane kwalifikacje, kompetencje i doświadczenia pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Ocena gotowości firmy do adaptacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy poprzez odpowiedni rozwój potencjału pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

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>Efektywność rozwiązywania problemów:</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Ocena, czy różnorodność w zespole przyczynia się do lepszego rozwiązywania problemów i generowania innowacyjnych pomysłów. Monitorowanie, czy różnorodne perspektywy przynoszą wartość dodaną w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania wyzwań biznesowych.</p> <p>Poprawa jakości decyzji:</p> <p>Analiza, 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>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zadowolenie i zaangażowanie pracowników:</p> <p>Badanie stopnia zadowolenia i zaangażowania pracowników z uwzględnienia różnorodności w miejscu pracy. Ocena wpływu zróżnicowania na atmosferę w zespole i kulturę organizacyjną.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>Skuteczność rekrutacji różnorodnych kandydatów:</p> <p>Ocena, czy programy rekrutacyjne przyciągają kandydatów o różnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach.</p> <p>Analiza, czy rekrutacja prowadzi do zwiększenia zróżnicowania potencjału pracowników w firmie.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Jakość selekcji kandydatów:</p> <p>Ocena trafności procesów selekcji w identyfikowaniu kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje i talenty.</p> <p>Monitorowanie, czy proces selekcji pozwala na skuteczne wyłonienie kandydatów, którzy najlepiej pasują do kultury organizacyjnej i wymagań stanowiska.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wsparcie dla integracji różnorodnych pracowników:</p> <p>Badanie stopnia integracji pracowników o różnym pochodzeniu, doświadczeniach i talentach w zespole i kulturze organizacyjnej.</p> <p>Ocena, czy programy onboardingu promują inkluzję i współpracę między pracownikami.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
		<p>Test teoretyczny</p>
		<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<p>Efektywność narzędzi monitorowania kompetencji:</p> <p>Ocena skuteczności narzędzi HR w monitorowaniu poziomu kompetencji pracowników. Analiza, czy narzędzia pozwalają na kompleksową ocenę kompetencji w różnych obszarach zawodowych.</p> <p>Częstotliwość i systematyczność monitorowania:</p> <p>Badanie częstotliwości i regularności monitorowania kompetencji pracowników. Ocena, czy proces monitorowania jest systematyczny i odbywa się z odpowiednią częstotliwością, aby zapewnić aktualność informacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>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>Analiza wyników monitorowania i oceny kompetencji:</p> <p>Analiza wyników monitorowania w kontekście identyfikowania mocnych i słabych stron pracowników. Ocena, czy wyniki są używane do indywidualnego planowania rozwoju pracowników.</p> <p>Skuteczność działań rozwojowych:</p> <p>Ocena skuteczności działań rozwojowych podejmowanych na podstawie wyników monitorowania kompetencji. Analiza, czy działania rozwojowe prowadzą do rzeczywistej poprawy kompetencji pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Dostosowanie do zmieniających się potrzeb organizacji:</p> <p>Ocena elastyczności narzędzi i procesów HR w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb organizacji. Analiza, czy narzędzia i procesy HR są odpowiednio adaptowane do nowych wyzwań i priorytetów biznesowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Analiza nowych wyzwań organizacyjnych:</p> <p>Ocena zdolności narzędzi i rozwiązań HR do identyfikowania nowych wyzwań organizacyjnych. Analiza, czy narzędzia HR pozwalają na skuteczne monitorowanie zmian w otoczeniu biznesowym i ich wpływu na potrzeby kompetencyjne pracowników.</p> <p>Ocena dopasowania kompetencji pracowników do nowych wymagań:</p> <p>Badanie stopnia, w jakim narzędzia HR umożliwiają identyfikację różnic pomiędzy aktualnymi kompetencjami pracowników a nowymi wymaganiami. Analiza, czy narzędzia pozwalają na ustalenie obszarów do dalszego rozwoju i doskonalenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Zgodność programów z potrzebami pracowników:</p> <p>Analiza, czy programy rozwoju i ścieżki kariery uwzględniają różnorodność kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników. Ocena, czy programy są dostosowane do indywidualnych celów zawodowych i aspiracji pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Efektywność identyfikacji potencjału pracowników:</p> <p>Ocena skuteczności narzędzi i procesów identyfikacji potencjału pracowników. Analiza, czy programy rozwoju uwzględniają różnice indywidualne i zróżnicowane możliwości rozwoju pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wsparcie dla różnorodnych ścieżek kariery:</p> <p>Badanie, czy programy rozwoju uwzględniają różnorodność możliwych ścieżek kariery w ramach organizacji. Analiza, czy pracownicy mają możliwość wyboru ścieżki rozwoju odpowiadającej ich indywidualnym zainteresowaniom i umiejętnościom.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	<p>Analiza różnorodności w zespole:</p> <p>Ocena, czy zespół pracowników odzwierciedla różnorodność pod względem doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego i poglądów.</p> <p>Badanie stopnia różnorodności w celu zidentyfikowania potencjalnych obszarów siły w zespole.</p> <p>Tworzenie inkluzywnej kultury organizacyjnej:</p> <p>Monitorowanie środowiska pracy pod kątem włączania i szanowania różnorodności pracowników.</p> <p>Badanie stopnia, w jakim pracownicy czują się akceptowani i doceniani bez względu na swoje różnice.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zarządzanie konfliktami i różnicami:</p> <p>Monitorowanie sytuacji konfliktowych i różnic w zespole.</p> <p>Ocena skuteczności działań zaradczych w radzeniu sobie z konfliktami i wykorzystywaniu różnic jako źródła siły.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Dostępność i atrakcyjność oferowanych szkoleń:</p> <p>Badanie dostępności różnorodnych szkoleń i programów rozwoju dla pracowników.</p> <p>Ocena atrakcyjności oferowanych programów, uwzględniająca ich zgodność z potrzebami i oczekiwaniami pracowników.</p> <p>Wsparcie ze strony kierownictwa i menedżerów:</p> <p>Ocena zaangażowania kierownictwa i menedżerów w promowanie kultury stałego rozwoju w organizacji.</p> <p>Analiza, czy menedżerowie aktywnie wspierają i motywują swoich podwładnych do uczestnictwa w programach reskillingu.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (Learning Agility).	Analiza wartości organizacyjnych: Ocena, czy wartości organizacyjne promują otwartość na nowe wyzwania i rozwój osobisty. Badanie stopnia, w jakim wartości organizacyjne wspierają kulturę Learning Agility.	Test teoretyczny
	Komunikacja i współpraca: Badanie jakości komunikacji w organizacji pod kątem zachęcania do eksploracji nowych pomysłów i wyzwań. Ocena stopnia współpracy między zespołami i działami w dążeniu do osiągnięcia wspólnych celów rozwojowych.	Test teoretyczny

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 wyzwaniami 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.

Walidacja w oparciu o zaliczenie przez uczestnika zadania praktycznego – dobór metod oceny i rozwoju kompetencji pracowników do nowych wyzwań firmy.

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, walidacja - test teoretyczny)

- 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, walidacja - test teoretyczny)

- 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, walidacja - test teoretyczny)

- 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, walidacja - test teoretyczny)

- Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego różnicowania (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, walidacja - test teoretyczny)

- 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, walidacja - test teoretyczny)

- 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, walidacja - test teoretyczny)

- 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, walidacja - test teoretyczny)

- 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, walidacja - test teoretyczny)

- 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, walidacja - test teoretyczny)

- 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 - test teoretyczny wiedzy i umiejętności z zakresu tematycznego szkolenia (test wyboru + otwarte zadanie sytuacyjne).

- czas przeznaczony na wykonanie testu: 30 minut
- próg zaliczenia 50%
- metoda testu: 10 zadań - 9 zadań test wyboru (1pkt), 1 zadanie otwarte (2pkt).
- osoba walidująca: Bogna Zaborowska

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, flipchart)
- praca przy użyciu narzędzi elektronicznych (komputer)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 35

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 35 Wprowadzenie do szkolenia i omówienie celów.	Krzysztof Stadler	05-05-2025	08:00	08:30	00:30
2 z 35 Wykłady na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	05-05-2025	08:30	12:00	03:30
3 z 35 Przerwa	Krzysztof Stadler	05-05-2025	12:00	12:30	00:30
4 z 35 Dyskusja temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy. (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	05-05-2025	12:30	14:00	01:30
5 z 35 Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	05-05-2025	14:00	16:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 35 Warsztaty praktyczne na temat różnych metod oceny potencjału pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	06-05-2025	08:00	12:00	04:00
7 z 35 Przerwa	Krzysztof Stadler	06-05-2025	12:00	12:30	00:30
8 z 35 Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	06-05-2025	12:30	16:00	03:30
9 z 35 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	07-05-2025	08:00	10:30	02:30
10 z 35 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (wykład, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	07-05-2025	10:30	12:30	02:00
11 z 35 Przerwa	Krzysztof Stadler	07-05-2025	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>12 z 35 Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)</p>	Krzysztof Stadler	07-05-2025	13:00	16:00	03:00
<p>13 z 35 Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)</p>	Krzysztof Stadler	08-05-2025	08:00	10:00	02:00
<p>14 z 35 Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)</p>	Krzysztof Stadler	08-05-2025	10:00	12:30	02:30
<p>15 z 35 Przerwa</p>	Krzysztof Stadler	08-05-2025	12:30	13:00	00:30
<p>16 z 35 Warsztaty dotyczące projektowania programów rekrutacji i selekcji uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)</p>	Krzysztof Stadler	08-05-2025	13:00	16:00	03:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 35 Ćwiczenia praktyczne na temat tworzenia skutecznych procesów onboardingowych (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	09-05-2025	08:00	10:30	02:30
18 z 35 Przegląd narzędzi i procesów HR służących monitorowaniu i podnoszeniu poziomu rozwoju kompetencji pracowników (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	09-05-2025	10:30	13:00	02:30
19 z 35 Przerwa	Krzysztof Stadler	09-05-2025	13:00	13:30	00:30
20 z 35 Symulacje wdrożeń narzędzi HR dostosowanych do zmieniających się wyzwań organizacyjnych (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	09-05-2025	13:30	15:00	01:30
21 z 35 Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju (prezentacja, metoda walidacji: test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	09-05-2025	15:00	16:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
22 z 35 Warsztaty dotyczące projektowania i wdrażania programów rozwoju opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	14-05-2025	08:00	10:30	02:30
23 z 35 Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	14-05-2025	10:30	13:00	02:30
24 z 35 Przerwa	Krzysztof Stadler	14-05-2025	13:00	13:30	00:30
25 z 35 Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami. (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	14-05-2025	13:30	16:00	02:30
26 z 35 Ćwiczenia grupowe mające na celu wypracowanie strategii minimalizacji ryzyka utraty wiedzy i doświadczeń. (metoda walidacji: wywiad ustrukturyzowany)	Krzysztof Stadler	15-05-2025	08:00	10:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
27 z 35 Dyskusje na temat znaczenia reskillingu i stałego rozwoju w erze zmian na rynku pracy. (dyskusja, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	15-05-2025	10:00	12:00	02:00
28 z 35 Przerwa	Krzysztof Stadler	15-05-2025	12:00	12:30	00:30
29 z 35 Ćwiczenia indywidualne rozwijające umiejętności reskillingu i adaptacji do nowych kompetencji. (ćwiczenia indywidualne, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	15-05-2025	12:30	14:30	02:00
30 z 35 Sesje coachingowe i warsztaty poświęcone promowaniu wartości i kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania. (dyskusja, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	15-05-2025	14:30	16:00	01:30
31 z 35 Ćwiczenia praktyczne rozwijające umiejętności kształtowania pozytywnego nastawienia i gotowości do nauki. (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Krzysztof Stadler	16-05-2025	08:00	10:00	02:00
32 z 35 Przerwa	Krzysztof Stadler	16-05-2025	10:00	10:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
33 z 35 Walidacja wiedzy i umiejętności uczestników - test	-	16-05-2025	10:15	11:00	00:45
34 z 35 Post Test	Krzysztof Stadler	16-05-2025	11:00	11:15	00:15
35 z 35 Podsumowanie szkolenia - dyskusja	Krzysztof Stadler	16-05-2025	11:15	11:30	00:15

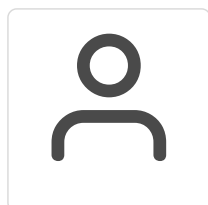
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	12 546,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	10 200,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	167,28 PLN
Koszt osobogodziny netto	136,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Krzysztof Stadler

Krzysztof Stadler

Interim Manager, ekspert – doradca przedsiębiorstw cywilnych oraz branży zbrojeniowej w projektach CSR – EN-PN ISO 26000:2021, RODO, wdrożeń Ustawy o Sygnalistach, Polityki Antykorupcyjnej oraz przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i zapobiegania terroryzmowi, Ekspert ds. wdrożeń Dyrektywy CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive, Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. dotyczącej ujawniania informacji z zakresu ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego (ESG – environmental, social responsibility & corporate governance) oraz raportowania zrównoważonego rozwoju przez przedsiębiorstwa. Autor dziesiątek koncepcji usług rozw. dor. i szkol. w BUR uzyskując dof. z PARP.

Socjolog; Uniwersytet Śląski: 8 lat pracy naukowej i dydaktycznej w charakterze wykładowcy

akademickiego specjalizującego się w prowadzeniu praktycznych zajęć warsztatowych z uwzględnieniem metodologii psychologii społecznej oraz socjologii, prowadzenia empirycznych badań opinii publicznej oraz marketingowych metodami ilościowymi a także jakościowymi FGI/IDI, Wykładowca akademicki w projektach: Uniw. Ekonom. w Katowicach, Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu Filia w Chorzowie – obecnie Uniwersytet Merito, Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach, Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej "Doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi"

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

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

Warunki uczestnictwa

Uczestnik po zakończeniu usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat. Warunkiem uzyskania zaświadczenia/certyfikatu jest: uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenie zadania praktyczny – dobór metod oceny i rozwoju kompetencji pracowników do nowych wyzwań firmy.

Adres

al. Aleja Jana Pawła II 27
00-867 Warszawa
woj. mazowieckie

adres: Aleja Jana Pawła II 27, 00-867 Warszawa

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Dawid Ogrodnik

E-mail dawid.ogrodnik@junglejungle.pl

Telefon (+48) 517 365 191