



Opus Magnus
Bogna Zaborowska



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

Numer usługi 2025/04/27/137771/2712218

📍 Łódź / stacjonarna

💰 Usługa szkoleniowa

🕒 75 h

📅 01.07.2025 do 10.07.2025

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	15
Data zakończenia rekrutacji	30-06-2025
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
Wiedza: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Wskaźniki rekrutacyjne: Wymienia trzy przykładowe stopnie zaspokajania potrzeb kadrowych firmy. Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych firmy (np. liczba obsadzonych stanowisk w stosunku do liczby ogłoszeń). Analizuje Tempo rekrutacji (czas potrzebny na obsadzenie wakatów). Analizuje Koszty rekrutacji w porównaniu do budżetu na ten cel.	Test teoretyczny
	Wskaźniki zatrzymania pracowników: Definiuje stopę rotacji kadry (procent pracowników opuszczających firmę w określonym okresie). Podaje przykładowe przyczyny odejść pracowników (np. brak możliwości rozwoju, niezadowolenie z warunków pracy).	Analiza dowodów i deklaracji
	Skuteczność metody oceny potencjału zawodowego: Ocena trafności i rzetelności stosowanej metody oceny potencjału zawodowego. Porównuje wyniki oceny z faktycznymi osiągnięciami pracowników w pracy.	Test teoretyczny
	Zgodność metody z potrzebami firmy: Określa adekwatność metody oceny do specyfiki branży, stanowiska pracy i kultury organizacyjnej firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Dostosowanie metody oceny do różnorodności pracowników: Ocena elastyczność i możliwości personalizacji metody oceny potencjału zawodowego wobec zróżnicowanych pracowników. Zapewnienia, że metoda oceny uwzględnia różnice indywidualne i różnorodne talenty w zespole.	Analiza dowodów i deklaracji
		Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń)	Określa zgodność identyfikowanych potrzeb z celami strategicznymi firmy:	Test teoretyczny
	Ocenia, czy identyfikowane potrzeby dotyczące potencjału pracowników są zgodne z głównymi celami biznesowymi i strategicznymi firmy. Analizuje, czy potencjał pracowników odpowiada przyszłym wyzwaniom i planom rozwoju organizacji	
	Zrozumienie aktualnych i przyszłych trendów rynku pracy:	Analiza dowodów i deklaracji
	Analizuje trendy branżowe i rynkowe, które wpływają na wymagane kwalifikacje, kompetencje i doświadczenia pracowników. Określa gotowość firmy do adaptacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy poprzez odpowiedni rozwój potencjału pracowników.	
	Efektywność rozwiązywania problemów: Określa, czy różnorodność w zespole przyczynia się do lepszego rozwiązywania problemów i generowania innowacyjnych pomysłów.	Test teoretyczny
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.	Monitoruje czy różnorodne perspektywy przynoszą wartość dodaną w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania wyzwań biznesowych.	
	Poprawa jakości decyzji: Analizuje czy zróżnicowanie pracowników przyczynia się do podejmowania lepszych, bardziej przemyślanych decyzji. Ocenia czy różnorodne punkty widzenia prowadzą do bardziej zrównoważonych i kompleksowych analiz sytuacji.	Test teoretyczny
	Zadowolenie i zaangażowanie pracowników:	Analiza dowodów i deklaracji
	Bada stopnień zadowolenia i zaangażowania pracowników z uwzględnienia różnorodności w miejscu pracy. Analizuje wpływ zróżnicowania na atmosferę w zespole i kulturę organizacyjną.	

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.	Skuteczność rekrutacji różnorodnych kandydatów: Określa, czy programy rekrutacyjne przyciągają kandydatów o różnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach. Analizuje czy rekrutacja prowadzi do zwiększenia zróżnicowania potencjału pracowników w firmie.	Test teoretyczny
	Jakość selekcji kandydatów: Określa trafności procesów selekcji w identyfikowaniu kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje i talenty. Definiuje monitorowanie, czy proces selekcji pozwala na skuteczne wyłonienie kandydatów, którzy najlepiej pasują do kultury organizacyjnej i wymagań stanowiska.	Test teoretyczny
	Wsparcie dla integracji różnorodnych pracowników: Bada stopień integracji pracowników o różnym pochodzeniu, doświadczeniach i talentach w zespole i kulturze organizacyjnej. Analizuje, czy programy onboardingu promują inkluzję i współpracę między pracownikami.	Analiza dowodów i deklaracji Test teoretyczny Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	Efektywność narzędzi monitorowania kompetencji:	Test teoretyczny
	Określa skuteczność narzędzi HR w monitorowaniu poziomu kompetencji pracowników. Analizuje czy narzędzia pozwalają na kompleksową ocenę kompetencji w różnych obszarach zawodowych.	Analiza dowodów i deklaracji
	Częstotliwość i systematyczność monitorowania: Bada częstotliwość i regularność monitorowania kompetencji pracowników. Określa, czy proces monitorowania jest systematyczny i odbywa się z odpowiednią częstotliwością, aby zapewnić aktualność informacji.	Test teoretyczny
	Analizuje wyniki monitorowania i oceny kompetencji: Określa wyniki monitorowania w kontekście identyfikowania mocnych i słabych stron pracowników. Ocenia czy wyniki są używane do indywidualnego planowania rozwoju pracowników. Skuteczność działań rozwojowych: Ocenia skuteczność działań rozwojowych podejmowanych na podstawie wyników monitorowania kompetencji. Analizuje, czy działania rozwojowe prowadzą do rzeczywistej poprawy kompetencji pracowników.	Test teoretyczny Analiza dowodów i deklaracji Test teoretyczny
Umiejętności: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Dostosowanie do zmieniających się potrzeb organizacji: Ocenia elastyczność narzędzi i procesów HR w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb organizacji. Analizuje, czy narzędzia i procesy HR są odpowiednio adaptowane do nowych wyzwań i priorytetów biznesowych.	Analiza dowodów i deklaracji

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.	Analiza nowych wyzwań organizacyjnych: Definiuje zdolności narzędzi i rozwiązań HR do identyfikowania nowych wyzwań organizacyjnych. Analizuje i ocenia, czy narzędzia HR pozwalają na skuteczne monitorowanie zmian w otoczeniu biznesowym i ich wpływu na potrzeby kompetencyjne pracowników.	Test teoretyczny
	Ocena dopasowania kompetencji pracowników do nowych wymagań: Bada i określa stopień, w jakim narzędzia HR umożliwiają identyfikację różnic pomiędzy aktualnymi kompetencjami pracowników a nowymi wymaganiami. Analizuje, czy narzędzia pozwalają na ustalenie obszarów do dalszego rozwoju i doskonalenia.	Analiza dowodów i deklaracji
	Zgodność programów z potrzebami pracowników: Analizuje, czy programy rozwoju i ścieżki kariery uwzględniają różnorodność kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników. Określa, czy programy są dostosowane do indywidualnych celów zawodowych i aspiracji pracowników.	Test teoretyczny Analiza dowodów i deklaracji
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Efektywność identyfikacji potencjału pracowników: Definiuje skuteczność narzędzi i procesów identyfikacji potencjału pracowników. Analizuje, czy programy rozwoju uwzględniają różnice indywidualne i zróżnicowane możliwości rozwoju pracowników. Wsparcie dla różnorodnych ścieżek kariery: Bada i określa, czy programy rozwoju uwzględniają różnorodność możliwych ścieżek kariery w ramach organizacji. Analizuje, czy pracownicy mają możliwość wyboru ścieżki rozwoju odpowiadającej ich indywidualnym zainteresowaniom i umiejętnościom.	Test teoretyczny Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Analiza różnorodności w zespole: Określa, czy zespół pracowników odzwierciedla różnorodność pod względem doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego i poglądów. Bada i analizuje stopień różnorodności w celu zidentyfikowania potencjalnych obszarów siły w zespole.	Test teoretyczny
	Tworzenie inkluzywnej kultury organizacyjnej: Monitoruje środowiska pracy pod kątem włączania i szanowania różnorodności pracowników. Analizuje stopień, w jakim pracownicy czują się akceptowani i doceniani bez względu na swoje różnice.	Test teoretyczny Analiza dowodów i deklaracji
	Zarządzanie konfliktami i różnicami: Definiuje sytuacje konfliktowe i różnice w zespole. Określa skuteczność działań zaradczych w radzeniu sobie z konfliktami i wykorzystywaniu różnic jako źródła siły.	Test teoretyczny
Kompetencje społeczne: Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).	Dostępność i atrakcyjność oferowanych szkoleń: Bada dostępność różnorodnych szkoleń i programów rozwoju dla pracowników. Ocenia atrakcyjności oferowanych programów, uwzględniając ich zgodność z potrzebami i oczekiwaniami pracowników.	Test teoretyczny
	Wsparcie ze strony kierownictwa i menedżerów: Definiuje zaangażowanie kierownictwa i menedżerów w promowanie kultury stałego rozwoju w organizacji. Analizuje, czy menedżerowie aktywnie wspierają i motywują swoich podwładnych do uczestnictwa w programach reskillingu.	Analiza dowodów i deklaracji

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: Określa, czy wartości organizacyjne promują otwartość na nowe wyzwania i rozwój osobisty. Bada i określa stopień, w jakim wartości organizacyjne wspierają kulturę Learning Agility.	Test teoretyczny
	Komunikacja i współpraca: Analizuje jakość komunikacji w organizacji pod kątem zachęcania do eksploracji nowych pomysłów i wyzwań. Ocenia stopień współpracy między zespołami i działami w dążeniu do osiągnięcia wspólnych celów rozwojowych.	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?

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.

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 różnicowany 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 różnicowanym 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

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: 35

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 35 Wprowadzenie do szkolenia i omówienie celów.	Justyna Żywiołek	01-07-2025	08:00	08:30	00:30
2 z 35 Wykłady na temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiołek	01-07-2025	08:30	12:00	03:30
3 z 35 Przerwa	Justyna Żywiołek	01-07-2025	12:00	12:30	00:30
4 z 35 Dyskusja temat aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy. (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiołek	01-07-2025	12:30	14:00	01:30
5 z 35 Studium przypadków przedstawiających różnorodne strategie reagowania na zmiany (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiołek	01-07-2025	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)	Justyna Żywiołek	02-07-2025	08:00	12:00	04:00
7 z 35 Przerwa	Justyna Żywiołek	02-07-2025	12:00	12:30	00:30
8 z 35 Ćwiczenia praktyczne polegające na identyfikowaniu potencjału pracowników w zespołach (praca indywidualna, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiołek	02-07-2025	12:30	16:00	03:30
9 z 35 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiołek	03-07-2025	08:00	10:30	02:30
10 z 35 Analiza przyszłych potrzeb organizacji w kontekście kwalifikacji, kompetencji i talentów (wykład, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiołek	03-07-2025	10:30	12:30	02:00
11 z 35 Przerwa	Justyna Żywiołek	03-07-2025	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 35 Praktyczne ćwiczenia dotyczące tworzenia strategii zarządzania potencjałem pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiłek	03-07-2025	13:00	16:00	03:00
13 z 35 Prezentacje i dyskusje na temat korzyści wynikających z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiłek	04-07-2025	08:00	10:00	02:00
14 z 35 Case studies ilustrujące skuteczne strategie budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiłek	04-07-2025	10:00	12:30	02:30
15 z 35 Przerwa	Justyna Żywiłek	04-07-2025	12:30	13:00	00:30
16 z 35 Warsztaty dotyczące projektowania programów rekrutacji i selekcji uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników (praca w grupach, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiłek	04-07-2025	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)	Justyna Żywiłek	07-07-2025	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)	Justyna Żywiłek	07-07-2025	10:30	13:00	02:30
19 z 35 Przerwa	Justyna Żywiłek	07-07-2025	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)	Justyna Żywiłek	07-07-2025	13:30	15:00	01:30
21 z 35 Wdrażanie narzędzi HR do stałego rozwoju (prezentacja, metoda walidacji: test teoretyczny)	Justyna Żywiłek	07-07-2025	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)	Justyna Żywiłek	08-07-2025	08:00	10:30	02:30
23 z 35 Praktyczne ćwiczenia identyfikujące najlepsze praktyki w budowaniu ścieżek kariery (praca w grupie, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiłek	08-07-2025	10:30	13:00	02:30
24 z 35 Przerwa	Justyna Żywiłek	08-07-2025	13:00	13:30	00:30
25 z 35 Prezentacje na temat skutecznych programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami. (prezentacja, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiłek	08-07-2025	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)	Justyna Żywiłek	09-07-2025	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)	Justyna Żywiołek	09-07-2025	10:00	12:00	02:00
28 z 35 Przerwa	Justyna Żywiołek	09-07-2025	12:00	12:30	00:30
29 z 35 Ćwiczenia indywidualne rozwijające umiejętności reskillingu i adaptacji do nowych kompetencji. (ćwiczenia indywidualne, walidacja - test teoretyczny)	Justyna Żywiołek	09-07-2025	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)	Justyna Żywiołek	09-07-2025	14:30	16:00	01:30
31 z 35 Ćwiczenia praktyczne rozwijające umiejętności kształtowania pozytywnego nastawienia i gotowości do nauki. (praca w grupie, analiza dowodów i deklaracji)	-	10-07-2025	08:00	10:00	02:00
32 z 35 Przerwa	-	10-07-2025	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	-	10-07-2025	10:15	11:00	00:45
34 z 35 Post Test	-	10-07-2025	11:00	11:15	00:15
35 z 35 Podsumowanie szkolenia - dyskusja	-	10-07-2025	11:15	11:30	00:15

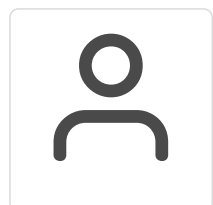
Cennik

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

Justyna Żywiołek

Dr Justyna Żywiołek jest doświadczonym naukowcem oraz dydaktykiem, specjalizującym się w zarządzaniu wiedzą, bezpieczeństwie informacji i zastosowaniu nowych technologii w sektorze publicznym i prywatnym. Posiada ponad 160 publikacji naukowych, w tym monografie, artykuły w czasopismach z listy JCR oraz rozdziały w recenzowanych pracach zbiorowych. Jej badania koncentrują się m.in. na wdrażaniu standardów ISO, cyfryzacji procesów zarządzania oraz integracji sztucznej inteligencji z zarządzaniem miastem i edukacją.

Dr Żywiołek zdobywała doświadczenie dydaktyczne zarówno w Polsce, jak i za granicą, prowadząc wykłady i warsztaty dla studentów studiów licencjackich, magisterskich oraz podyplomowych. Współpracowała m.in. z uczelniami w Hiszpanii, Niemczech i Słowenii w ramach programów mobilności akademickiej. Uczestniczyła także jako prelegentka w międzynarodowych konferencjach naukowych oraz projektach badawczo-rozwojowych.

Jako audytor systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji zgodnych z normą ISO 27001 oraz inspektor ochrony danych osobowych (RODO), prowadziła liczne szkolenia dla administracji publicznej i przedsiębiorstw. Jej doświadczenie szkoleniowe obejmuje m.in. przygotowanie organizacji do audytów zewnętrznych, wdrażanie procedur ochrony danych oraz rozwijanie kompetencji cyfrowych kadry kierowniczej. 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. Każdego dnia będzie prowadzona lista obecności.

Adres

ul. Olechowska 35
92-403 Łódź
woj. łódzkie

ul. Olechowska 35, 92-403 Łódź

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Dawid Ogrodnik

E-mail dawid.ogrodnik@junglejungle.pl

Telefon (+48) 517 365 191