

# Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

## Wniosek o włączenie do ZSK kwalifikacji WOLNORYNKOWEJ

### Potwierdzenie spełniania warunków do złożenia wniosku

- Potwierdzam, iż podmiot składający wniosek spełnia warunki uprawniające go do złożenia wniosku o włączenie kwalifikacji wolnorynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji określone w art. 14 ustawy o ZSK. Z wnioskiem o włączenie kwalifikacji wolnorynkowej do ZSK może wystąpić podmiot prowadzący zorganizowaną działalność w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji lub szkoleń.

### Osoba procedująca

### Nazwa kwalifikacji

### Nazwa kwalifikacji w języku angielskim

### Skrócona nazwa kwalifikacji

### Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji

1  2  3  4  5  6  7  8

### Odniesienie do poziomu Sektorowych Ram Kwalifikacji (SRK)

### Nazwa Sektorowej Ramy Kwalifikacji

### Proponowany poziom Sektorowej Ramy Kwalifikacji

1  2  3  4  5  6  7  8

### Podstawowe informacje o kwalifikacji

Osoba posiadająca niniejszą kwalifikację jest gotowa do kierowania wydzielonym zespołem pracowników w zakładzie produkcyjnym. Posługuje się wiedzą odnośnie zakresu odpowiedzialności za obszar, ludzi, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz

realizację celów ilościowych i jakościowych. Umie wprowadzać i egzekwować zasady dotyczące oczekiwanych postaw i konkretnych zachowań w strefie za którą odpowiada. Zna i stosuje reguły dotyczące przekazywania pozytywnej i negatywnej informacji zwrotnej. Komunikuje się z postawy dorosłego według teorii analizy transakcyjnej Erica Berne'a (AT) fakty – konsekwencje, budując odpowiedzialność za zadania. Zna i stosuje metody opanowywania emocji własnych i pracownika. Umie stawiać granice i dyscyplinować pracowników. Przekazuje i rozlicza zadania w zależności od poziomu kompetencji i zaangażowania pracowników. Umie określić typ temperamentu pracownika i dostosować do niego sposób motywacji i przekazania zadania. Wie, jakie narzędzia zastosować aby przeciwdziałać mobbingowi i dyskryminacji w zespole.

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być szczególnie zainteresowani:

- kierownicy produkcji i liderzy zespołów produkcyjnych,
- mistrzowie i brygadziści produkcji,
- pracownicy aspirujący do ról kierowniczych na produkcji,
- specjaliści i pracownicy działów logistyki wewnętrznej odpowiedzialni za utrzymanie procesów produkcyjnych oraz zasilanie w materiały i komponenty do produkcji,
- liderzy działów utrzymania ruchu,
- liderzy magazynów,
- pracownicy działów BHP, specjaliści ppoż itp. komórek związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Niniejsza kwalifikacja jest skierowana do osób, które pełnią lub mają potencjał do pełnienia roli lidera i są zainteresowane rozwojem w zakresie zarządzania na produkcji.

Osoba posiadająca tę kwalifikację może znaleźć zatrudnienie w fabrykach i zakładach produkcyjnych, firmach inżynierskich i technologicznych, a także w przedsiębiorstwach z innych sektorów wykorzystujących maszyny, narzędzia i wyposażenie techniczne. Po uzyskaniu niniejszej kwalifikacji kolejnym krokiem w rozwoju zawodowym może być objęcie roli kierownika zespołu produkcyjnego, awans na stanowisko kierownicze, a także dalsza specjalizacja w zakresie zarządzania procesami produkcyjnymi poprzez zdobywanie certyfikatów i uczestnictwo w zaawansowanych kursach menedżerskich.

#### Objętość kwalifikacji [w godz.]

80

#### Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca niniejszą kwalifikację jest gotowa do kierowania wydzielonym zespołem pracowników w zakładzie produkcyjnym. Posługuje się wiedzą odnośnie zakresu odpowiedzialności za obszar, ludzi, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz realizację celów ilościowych i jakościowych. Umie wprowadzać i egzekwować zasady dotyczące oczekiwanych postaw i konkretnych zachowań w strefie za którą odpowiada. Zna i stosuje reguły dotyczące przekazywania pozytywnej i negatywnej informacji zwrotnej. Komunikuje się z postawy dorosłego według teorii analizy transakcyjnej Erica Berne'a (AT) fakty – konsekwencje, budując odpowiedzialność za zadania. Zna i stosuje metody opanowywania emocji własnych i pracownika. Umie stawiać granice i dyscyplinować pracowników. Przekazuje i rozlicza zadania w zależności od poziomu kompetencji i zaangażowania pracowników. Umie określić typ temperamentu pracownika i dostosować do niego sposób motywacji i przekazania zadania. Wie, jakie narzędzia zastosować aby przeciwdziałać mobbingowi i dyskryminacji w zespole.

#### Zestawy efektów uczenia się

##### Numer zestawu

1

##### Poziom PRK zestawu

1  2  3  4  5  6  7  8

##### Rodzaj

obowiązkowy

##### Nazwa zestawu

Organizowanie i kontrolowanie pracy w strefie odpowiedzialności lidera

##### Efekty uczenia się

Numer efektu

Nazwa efektu

1	Charakteryzuje odpowiedzialność lidera w nadzorowanym obszarze pracy
---	--

#### Kryteria weryfikacji

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

a	omawia zakres odpowiedzialności lidera w nadzorowanym obszarze pracy np.: za pracowników, maszyny i urządzenia,
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

b	wskazuje podstawy prawne odpowiedzialności lidera za bezpieczeństwo na nadzorowanym obszarze pracy,
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

c	wymienia etapy działania w sytuacji wystąpienia wypadku w nadzorowanym obszarze pracy,
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

d	omawia obowiązki lidera wynikające z wprowadzenia pracownika lub osoby postronnej do nadzorowanego obszaru pracy.
---	---

**Numer efektu      Nazwa efektu**

2	Deleguje i kontroluje zadania w nadzorowanym obszarze pracy
---	---

#### Kryteria weryfikacji

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

a	przedstawia cele ilościowe i jakościowe (KPI) w nadzorowanym obszarze pracy, używając metody SMART,
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

b	omawia style zarządzania w oparciu o teorię Blancharda,
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

c	wyznacza zadania dla pracowników na podstawie celów KPI,
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

d	omawia sposoby i metody kontroli zadań wyznaczonych pracownikom przez lidera w nadzorowanego obszaru pracy, np. raportowanie, meldowanie, kontrola osobista, ustalenie punktów kontrolnych wraz z terminami.
---	--

#### Numer zestawu

2
---

#### Poziom PRK zestawu

1  2  3  4  5  6  7  8

#### Rodzaj

obowiązkowy
-------------

#### Nazwa zestawu

Wykorzystywanie teorii interakcji międzyludzkich w zarządzaniu zespołem
---

#### Efekty uczenia się

**Numer efektu      Nazwa efektu**

1	Przygotowuje zasady dotyczące oczekiwanych postaw i zachowań pracowników
---	--

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

a	tworzy zasady dotyczące postaw, za które lider będzie doceniał pracowników oraz te, których nie będzie tolerował,
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

b	uzasadnia zaproponowane zasady.
---	---------------------------------

**Numer efektu      Nazwa efektu**

2	Przygotowuje konstruktywną informację zwrotną
---	---

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

a	wymienia zasady przekazywania pozytywnej i negatywnej informacji zwrotnej,
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

b	tworzy informację zwrotną pozytywną i negatywną w oparciu o metodę FUKO.
---	--

**Numer efektu      Nazwa efektu**

3	Posługuje się wiedzą z zakresu Analizy Transakcyjnej (AT)
---	---

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

a	opisuje postawę dziecka, rodzica i dorosłego na podstawie Analizy Transakcyjnej,
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

b	przygotowuje z pozycji dorosłego odpowiedzi na komunikaty formułowane przez pracowników według wzoru zachowania np.: dziecko, rodzic, dorosły,
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

c	opisuje gry stosowane przez pracowników w celu uniknięcia odpowiedzialności.
---	--

**Numer zestawu**

3
---

**Poziom PRK zestawu**

1  2  3  4  5  6  7  8

**Rodzaj**

obowiązkowy
-------------

**Nazwa zestawu**

Wykorzystanie metod komunikacji z pracownikiem w miejscu pracy w zależności od typu temperamentu i pokolenia
--

**Efekty uczenia się****Numer efektu      Nazwa efektu**

1	Charakteryzuje metody opanowywania emocji własnych i pracownika
---	---

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

a	omawia budowę mózgu pod kątem ośrodków odpowiedzialnych za emocje i logikę,
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

b	omawia metody regulowania emocji własnych i pracownika.
---	---

**Numer efektu      Nazwa efektu**

2	Charakteryzuje metody reagowania na zachowanie pracownika w sytuacjach przekroczenia zasad lub norm w nadzorowanym obszarze pracy
---	---

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

a	formułuje komunikat asertywny w oparciu o schemat: opis sytuacji, emocje, oczekiwane zachowanie,
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

b	omawia schemat rozmowy dyscyplinującej i warunki jej przeprowadzenia,
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

c	wymienia sankcje i kary możliwe do zastosowania wobec pracowników nadzorowanego obszaru pracy w zależności od rodzaju i częstotliwości przewinienia.
---	--

**Numer efektu      Nazwa efektu**

3	Dostosowuje i komunikuje zadanie w zależności od typu temperamentu pracownika
---	---

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

a	omawia cztery typy temperamentu według Hipokratesa i Galena,
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

b	wymienia czynniki motywujące i demotywuujące w pracy dla poszczególnych typów temperamentu,
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

c	dostosowuje zadanie w zależności od typu temperamentu pracownika,
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

d	przekazuje informacje pracownikowi z uwzględnieniem jego typu temperamentu.
---	---

**Numer efektu      Nazwa efektu**

4	Dostosowuje i komunikuje zadanie w zależności od rodzaju pokolenia
---	--

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

a	omawia metody aktywnej komunikacji w zależności od pokolenia (np. BB, X, Y, Z , alfa oraz Snowflakes),
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

b	wymienia czynniki motywujące i demotywuujące w pracy dla różnych pokoleń,
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

c	dopasowuje sposób przekazania zadania do rodzaju pokolenia,
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

d	opisuje schemat wdrożenia nowej osoby do zespołu złożonego z różnych pokoleń.
---	---

**Numer zestawu**

4

**Poziom PRK zestawu**1  2  3  4  5  6  7  8 **Rodzaj**

obowiązkowy

**Nazwa zestawu**

Wykorzystanie wiedzy związanej z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy

**Efekty uczenia się****Numer efektu****Nazwa efektu**

1

Charakteryzuje zagadnienia związane z mobbingiem

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

a

przedstawia definicję mobbingu stosowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy,

**Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

b

wymienia kryteria, które mogą świadczyć o zjawisku mobbingu,

**Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

c

omawia zachowania, które mogą wystąpić w zespole i zostać uznane jako mobbing.

**Numer efektu****Nazwa efektu**

2

Charakteryzuje zagadnienia związane z dyskryminacją

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

a

przedstawia definicję dyskryminacji w oparciu o Kodeks Pracy,

**Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

b

wymienia przyczyny, ze względu na które nie można różnicować sytuacji pracownika,

**Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

c

omawia zachowania, które mogą wystąpić w zespole i zostać uznane za dyskryminację.

**W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji**

Brak warunków

**Warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji**

Udokumentowane co najmniej roczne doświadczenie pracy w przemyśle.

**W razie potrzeby inne, poza pozytywnym wynikiem walidacji, warunki uzyskania kwalifikacji**

Brak warunków

## Inne, poza pozytywnym wynikiem walidacji, warunki uzyskania kwalifikacji

Nie dotyczy.

Ramowe wymagania dotyczące walidacji, w tym:

### a) wymagania dotyczące metod przeprowadzania walidacji

Podczas weryfikacji efektów uczenia się muszą być zastosowane następujące metody:

- obserwacja w warunkach symulowanych,
- test teoretyczny,
- wywiad (rozmowa z komisją).

Instytucja certyfikująca może zastosować inne dodatkowe metody walidacji.

### b) wymagania dotyczące osób przeprowadzających walidację

Weryfikację przeprowadza komisja walidacyjna, która składa się z trzech osób (asesorów), w tym przewodniczącego.

Każdy członek komisji musi spełniać przynajmniej jedno wymaganie, a cała komisja walidacyjna musi spełniać łącznie wszystkie:

- udokumentowane 5-letnie doświadczenie w pracy jako osoba zarządzająca zespołem w sektorze przemysłowym,
- udokumentowane 3-letnie doświadczenie w prowadzeniu, organizowaniu, projektowaniu lub ewaluacji szkoleń.

### c) wymagania dotyczące warunków organizacyjnych i materialnych niezbędnych do prawidłowego i bezpiecznego przeprowadzania walidacji

Walidacja może być prowadzona również w formie online, zdalnej lub hybrydowej.

W przypadku walidacji w formie online instytucja certyfikująca zapewnia stanowiska (jedno stanowisko dla jednego kandydata) wyposażone w komputer z dostępem do Internetu. Osoba przystępująca do walidacji może posługiwać się własnym komputerem. W przypadku walidacji przeprowadzanej w formie zdalnej, kandydat zapewnia we własnym zakresie dostęp do komputera wraz z łączem internetowym. Instytucja certyfikująca określa minimalne parametry komputera oraz łącza.

### d) ewentualnie dodatkowe informacje na temat ramowych wymagań dotyczących walidacji

Nie dotyczy.

## Zgodność kwalifikacji wolnorynkowej z potrzebami społecznymi lub rynku pracy, poparta danymi wynikającymi z analizy potrzeb rynku pracy i grup osób, do których dana kwalifikacja w szczególności jest kierowana

Istnieje kilka kluczowych powodów, dla których na rynku pracy istnieje zapotrzebowanie na niniejszą kwalifikację.

Jednym z nich jest fakt, że umiejętności zarządzania są niezbędne dla lidera zespołu, ponieważ pozwalają na efektywne kierowanie grupą pracowników, optymalizację procesów oraz osiąganie celów organizacyjnych. Lider pełni kluczową rolę w łańcuchu wartości firmy. Jego skuteczność przekłada się na produktywność i jakość produktów, redukcję kosztów operacyjnych, satysfakcję pracowników i klientów, co decyduje o konkurencyjności firmy na rynku.

Obecnie w firmach produkcyjnych następuje zmiana modelu zarządzania produkcją. Jeszcze kilka lat temu większość pracowników stanowiła stała kadra z długoletnim stażem. Dzisiaj w zakładach przemysłowych stała kadra stanowi mniej niż połowę, reszta to pracownicy rotujący zatrudnieni lub wynajmowanie przez agencję pracy. Aby skutecznie zarządzać pracownikami w nowym modelu, firmy idą w kierunku spłaszczenia struktur organizacyjnych. Taki model koncentruje się na zwiększeniu elastyczności, szybkości reakcji i zaangażowania pracowników.

Zmiana struktury organizacyjnej oznacza:

- redukcję liczby poziomów zarządzania (mniej szczebli hierarchii),
- zwiększenie autonomii i odpowiedzialności pracowników niższych szczebli,
- przeniesienie części decyzji z menedżerów na zespoły lub liderów zespołów,
- zmniejszenie dystansu między pracownikami a zarządem.

Korzyści spłaszczenia struktur to większa elastyczność, szybsze podejmowanie decyzji dzięki skróceniu łańcucha komunikacji, łatwiejsze dostosowanie się do zmian rynkowych i wymagań klientów. Wpływa to bezpośrednio na zwiększenie zaangażowania pracowników. Pracownicy mają większy wpływ na procesy i decyzje, co zwiększa ich poczucie odpowiedzialności i umożliwia rozwój kompetencji wzmacniając jednocześnie motywację. Zmniejszenie liczby szczebli upraszcza przepływ informacji i pozwala

lepiej zrozumieć cele i strategię firmy przez pracowników. Mniej szczebli zarządzania oznacza mniejsze koszty administracyjne. Zespoły samodzielne mogą efektywniej alokować zasoby. Decyzje operacyjne są podejmowane bliżej miejsca ich realizacji. Następuje lepsza integracja działań między różnymi działami produkcyjnymi. W tym modelu ciężar zarządzania opiera się głównie na liderach, rośnie ich odpowiedzialność za pracowników, obszar i organizację pracy, BHP. Wraz ze wzrostem odpowiedzialności rosną wymagania dotyczące kompetencji liderów. Od liderów jako osób bezpośrednio zarządzających pracownikami wymaga się znajomości zagadnień, które zostały zawarte w niniejszej kwalifikacji.

Zapotrzebowanie na lidera zespołu w zakładzie produkcyjnym zależy od kilku kluczowych czynników związanych z gospodarką, strukturą rynku pracy oraz specyfiką sektora produkcyjnego:

1. Wzrost znaczenia liderów w zakładzie produkcyjnym:  
Automatyzacja i digitalizacja: Rozwój technologii przemysłowych, takich jak Przemysł 4.0, zwiększył zapotrzebowanie na liderów produkcji, którzy są w stanie zarządzać zespołami w środowisku zautomatyzowanym i cyfrowym.  
Optymalizacja procesów: Firmy produkcyjne kładą nacisk na efektywność i optymalizację kosztów, co wymaga skutecznych liderów zdolnych do wdrażania lean manufacturing i ciągłego doskonalenia.  
Braki kadrowe w sektorze: Niedobór wykwalifikowanych pracowników na niższych poziomach produkcji powoduje wzrost oczekiwań wobec liderów, którzy muszą umieć motywować zespoły i rozwiązywać problemy związane z rotacją pracowników.
2. Statystyki rynkowe - liczba ofert pracy: w ostatnich latach obserwuje się stabilne zainteresowanie stanowiskami liderów produkcji, szczególnie w województwach przemysłowych, takich jak śląskie, dolnośląskie czy wielkopolskie.  
Branże o największym zapotrzebowaniu: przemysł motoryzacyjny, produkcja spożywcza, branża chemiczna i farmaceutyczna, przemysł metalowy i maszynowy.
3. Czynniki wpływające na zapotrzebowanie społeczne:  
Globalne łańcuchy dostaw: Kryzysy, takie jak pandemia COVID-19, uwypukliły rolę liderów produkcji w zapewnieniu ciągłości procesów.  
Regionalne różnice: W regionach o silnym przemyśle produkcyjnym (np. Polska zachodnia, południowa) zapotrzebowanie na liderów jest wyraźnie wyższe.  
Przemysł 4.0 i zrównoważony rozwój: Rosnące wymagania związane z ekologią i nowymi technologiami powodują wzrost liczby ofert dla liderów produkcji zdolnych do dostosowania się do tych trendów.
4. Prognozy na przyszłość:  
Stale zapotrzebowanie: W nadchodzących latach rola liderów produkcji pozostanie kluczowa w przemyśle. Ekspertci przewidują wzrost liczby ofert pracy w tym sektorze, szczególnie w związku z transformacją energetyczną i rozwojem nowych technologii.  
Zwiększenie wynagrodzeń: Wysokie wymagania wobec liderów produkcji mogą prowadzić do wzrostu wynagrodzeń i atrakcyjności tego zawodu.

W ostatnich latach rola liderów w zakładach produkcyjnych znacząco wzrosła, co znajduje odzwierciedlenie w kilku kluczowych statystykach na rynku pracy:

- Wydłużony czas rekrutacji liderów: Proces zatrudniania specjalistów lub liderów w sektorze produkcyjnym trwa średnio o 12 dni dłużej niż w handlu, co podkreśla rosnące wymagania stawiane kandydatom na te stanowiska.  
[https://wskaznikihhr.pl/biblioteka/podsumowanie\\_raportu\\_wskaznikihhr\\_2019\\_dla\\_sektora\\_ff3cfebe](https://wskaznikihhr.pl/biblioteka/podsumowanie_raportu_wskaznikihhr_2019_dla_sektora_ff3cfebe)
- Trudności w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników: Aż 66% firm produkcyjnych zgłasza problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanej kadry, co zwiększa znaczenie efektywnego przywództwa w utrzymaniu i rozwijaniu zespołów.  
<https://www.gigroupholding.com/polska/insights/raport-manufacturing-globalne-trendy-hr-2/>
- Ewolucja ról w produkcji: 85% ekspertów zauważa zmieniające się zapotrzebowanie na konkretne profile zawodowe w produkcji, co wymaga od liderów elastyczności i umiejętności dostosowywania zespołów do nowych wyzwań.  
<https://www.gigroupholding.com/polska/insights/raport-manufacturing-globalne-trendy-hr-2/>
- Inwestycje w rozwój liderów: Wiele firm produkcyjnych wdraża programy szkoleniowe dla liderów, koncentrując się na umiejętnościach zarządzania ludźmi i organizacji pracy, aby zwiększyć motywację pracowników i efektywność operacyjną.

Są więc w przemyśle firmy, które często przeprowadzają rekrutacje i wdrażanie nowych pracowników i dla których utrzymanie potrzebnej liczby pracowników jest to ważny i trudny biznesowo proces. Tymczasem niedostateczne przygotowanie kompetencyjne liderów może doprowadzić do wielu negatywnych skutków: wysokiej fluktuacji personelu wraz z konsekwencjami finansowymi, społecznymi, organizacyjnymi; wydłużenie czasu przystosowania się nowych pracowników do warunków pracy, co może skutkować wypaleniem zawodowym pracownika, a nawet jego odejściem z firmy; zmniejszenie efektywności przyjętego pracownika przez kilka miesięcy od czasu rozpoczęcia pracy, pomimo jego wysokiego potencjału.

Zapotrzebowanie na niniejszą kwalifikację oraz zawarte w niej efekty uczenia potwierdzają przeprowadzone w tych obszarach w ostatnich 3 latach przez Falco Industry szkolenia dla ponad 900 osób.

Źródła:

Wyzwania liderów XXI wieku wg. 2019 Deloitte Global Human Capital Trends; Bennis W., 2007, The Challenges of Leadership in the Modern World, Vol.62, No 1, American Psychologist; Carnegie D., 1995 I ty możesz, być liderem, Warszawa, Wydawnictwo Studio EMKA; Covey S.P., 2004, Zasady skutecznego przywództwa, Poznań, Dom Wydawniczy Rembis; Goldsmith M., Motyl P., 2020 luty – marzec, Pytajcie, słuchajcie i uczcie się, ICAN Management Review  
Polska; Hesselbein F., 1997, Lider przyszłości, Inspiracje, Warszawa, Business Press; Jokinen T., 2005, Global leadership competencies: a review and discussion., 29, 2/3; ProQuest University of Vasa, Finland, Journal of European Industrial Training; Kim D. H., Fitchett G., Anderson J. L., Garman, A.N., Management and leadership competencies among spiritual care managers, Journal of Health Care Chaplaincy. Jan-Mar 2022, Maśloch P., 2018, Globalizacja a zarządzanie bezpieczeństwem współczesnych organizacji, Warszawa, Wydawnictwo Akademii Sztuki Wojennej; Mrówka R., 2010, Przywództwo w organizacjach. Analiza najlepszych praktyk, Kraków, Wolters Kluwer Polska; Piątkowska A., 2021, Przywództwo w świecie VUCA, Gliwice, Wydawnictwo Helion S.A.; Willink J., Babin L., 2022, Ekstremalne przywództwo. Elitarne taktyki Navy SEALs Elkann A., 1 kwietnia 2018, Interview with Minouch Shafik, (2022-06-16), <https://www.alainekanninterviews.com/minouche-shafik>; 21st Century Competencies,

(2022-06-16), <https://www.moe.gov.sg/education-in-sg/21st-century-competencies>; Franklin Covey, 4 role lidera (2022-06-16), <https://franklincovey.pl/przywodztwo/4rl/>; Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus 2019 Deloitte Global Human Capital Trends, 2019, (2022-06-15), [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

### **Podobieństwa i różnice w odniesieniu do kwalifikacji o zbliżonym charakterze, w szczególności kwalifikacji włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**

Obecnie w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji znajdują się następujące kwalifikacje o zbliżonym charakterze: "Zarządzanie procesami i zespołami w sektorze ochrony zdrowia z wykorzystaniem metodyki Lean Management - Poziom Lean Lider" oraz "Komunikacja i zarządzanie międzykulturowe w środowisku wielokulturowym".

W wyniku analizy porównawczej stwierdzono, że osoba posiadająca kwalifikację "Zarządzanie procesami i zespołami w sektorze ochrony zdrowia z wykorzystaniem metodyki Lean Management - Poziom Lean Lider", podobnie jak w przypadku osoby posiadającej niniejszą kwalifikację, posługuje się wiedzą z zarządzania zmianą w kierowaniu zespołami, stosuje techniki zarządzania procesami i zespołami oparte na bezpośredniej obserwacji procesów oraz ustrukturyzowanych rozmów z członkami zespołu, buduje zaangażowanie zespołu zawierając kontrakty zespołowe, zarządza kompetencjami w zespole oraz wiąże cele strategiczne organizacji z celami operacyjnymi nadzorowanych zespołów.

Znaczącą różnicą między tymi kwalifikacjami jest to, że kwalifikacja "Zarządzanie procesami i zespołami sektora ochrony zdrowia z wykorzystaniem metodyki LEAN MANAGEMENT - Poziom LEAN LIDER", w odróżnieniu od niniejszej kwalifikacji, jest skierowana do pracowników i kadry zarządzającej szeroko rozumianego sektora ochrony zdrowia oraz jest elementem trzech wzajemnie uzupełniających się stopni zaawansowania. Dodatkowo osoba posiadająca kwalifikację "Zarządzanie procesami i zespołami sektora ochrony zdrowia z wykorzystaniem metodyki LEAN MANAGEMENT - Poziom LEAN LIDER", w odróżnieniu od osoby posiadającej niniejszą kwalifikację, posługuje się wiedzą z zarządzania zmianą w kierowaniu zespołami sektora ochrony zdrowia oraz stosuje metody zarządzania przez cele dostosowane do specyfiki tego sektora. Niniejsza kwalifikacja kierowana jest natomiast do pracowników szeroko rozumianego sektora przemysłu (w tym: kierowników produkcji i liderów zespołów produkcyjnych, mistrzów i brygadzystów produkcji, pracowników aspirujących do ról kierowniczych na produkcji, specjalistów i pracowników działów logistyki wewnętrznej odpowiedzialnych za utrzymanie procesów produkcyjnych oraz zasilanie w materiały i komponenty do produkcji, a także liderów działów utrzymania ruchu, liderów magazynów i pracowników działów BHP).

Podobieństwo niniejszej kwalifikacji do kwalifikacji "Komunikacja i zarządzanie międzykulturowe w środowisku wielokulturowym" stwierdzono w tym, że odnosi się ona do kompetencji miękkich związanych ze współpracą w grupach wielokulturowych, a więc także do komunikacji międzykulturowej, w tym komunikacji informatywnej, motywującej i zarządczej, a także do zarządzania różnorodnością. Osoba posiadająca kwalifikację "Komunikacja i zarządzanie międzykulturowe w środowisku wielokulturowym", podobnie jak osoba posiadająca niniejszą kwalifikację, potrafi dostosować style komunikacyjne w środowisku wielokulturowym, efektywnie zarządzać zespołem zróżnicowanym kulturowo oraz przeciwdziałać negatywnym zjawiskom charakterystycznym dla środowisk wielokulturowych, takim jak mobbing i stereotypizacja.

Kwalifikacja "Komunikacja i zarządzanie międzykulturowe w środowisku wielokulturowym", w odróżnieniu od niniejszej kwalifikacji, skierowana jest głównie do osób współpracujących z przedstawicielami odmiennych kultur oraz do managerów i zarządców zespołów wielokulturowych lub komunikujących się w środowisku zróżnicowanym kulturowo. Osoba, która posiada kwalifikację "Komunikacja i zarządzanie międzykulturowe w środowisku wielokulturowym", potrafi dokonać wiarygodnego i wartościowego poszukiwania danych (research, data mining) w odniesieniu do nieznanych sobie kultur i wykorzystać pozyskane informacje w tworzeniu długofalowych strategii budowania różnorodności w miejscu pracy. Niniejsza kwalifikacja kierowana jest natomiast do pracowników szeroko rozumianego sektora przemysłu (w tym: kierowników produkcji i liderów zespołów produkcyjnych, mistrzów i brygadzystów produkcji, pracowników aspirujących do ról kierowniczych na produkcji, specjalistów i pracowników działów logistyki wewnętrznej odpowiedzialnych za utrzymanie procesów produkcyjnych oraz zasilanie w materiały i komponenty do produkcji, a także liderów działów utrzymania ruchu, liderów magazynów i pracowników działów BHP), zaś umiejętność komunikacji w środowisku wielokulturowym może być jednym z elementów wykorzystywanych podczas delegowania i kontroli zadań, w zależności od zróżnicowania kulturowego podległego im zespołu.

#### **Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy**

Kwalifikacja może być przydatna dla uczniów szkół branżowych lub techników kształcących się w określonych zawodach

#### **Wskaż zawody szkolnictwa branżowego, z którymi związana jest kwalifikacja**

#### **Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy**

Kwalifikacja zawiera wspólne lub zbliżone zestawy efektów uczenia się z „dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

#### **Wskaż „dodatkowe umiejętności zawodowe” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego zawierające wspólne lub zbliżone zestawy efektów uczenia się**

## **Inne przesłanki potwierdzające zgodność kwalifikacji wolnorynkowej z rozpoznanymi potrzebami rynku pracy i grup osób, do których dana kwalifikacja wolnorynkowa w szczególności jest kierowana**

Zapotrzebowanie rynku pracy na kwalifikację "Doskonalenie procesu zarządzania pracownikami w zakładzie produkcyjnym - lider w przemyśle", potwierdzają aktualnie dostępne, ogólnopolskie projekty unijne w ramach Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS) takie jak m.in. „Przepis na rozwój – Akademia HR oraz program Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

Zakres powyższej kwalifikacji nawiązuje także do celu projektu FERS.01.03-IP.09-0057/23 „Przepis na rozwój – Akademia HR”, przewidzianego do realizacji na lata 2024-2026, który skierowany jest do osób odpowiedzialnych za politykę personalną firmy, w tym właścicieli, kadre HR, kadre menadżerską, pracowników, wobec których właściciele mają plany związane z awansem na stanowisko kierownicze. Celem projektu jest udzielenie wsparcia przedsiębiorcom i ich pracownikom w obszarze HR w związku ze zmianami demograficznymi i zmianami zachodzącymi na rynku pracy w obszarze m. in.: starzenie się kadr, wielokulturowości i wielopokoleniowości zespołów pracowniczych.

Analiza podstawy wyboru kwalifikacji bazuje na analizie najważniejszych trendów i kierunków rozwoju rynku pracy. Na obszar związany z zarządzaniem kapitałem ludzkim, popularnie określanym jako HR, oddziałuje duża liczba czynników decydujących o tym, że jest to dziedzina ulegająca dynamicznym zmianom. Wystarczy powołać się na analizę trendów HR (Human Resources) zarówno na świecie (zobacz np. raport Human Capital Trends 2021) przygotowany przez firmę Deloitte), jak i w Polsce (zobacz Raport PARP z 2022: Rynek pracy, edukacja, kompetencje), aby zobaczyć ogrom wyzwań stojących przed osobami odpowiedzialnymi za kształtowanie polityki personalnej w firmach. W sposób szczególny dotyczy to mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MMŚP). Podczas, gdy duże firmy mają często do dyspozycji odpowiednie środki, know-how i specjalistów HR, mniejsze firmy muszą stawiać czoła tym wyzwaniom, pomimo braków w tych zakresach. Skutkuje to często mniejszym poziomem zaawansowania procesów HR w tych firmach (zobacz wnioski z ostatnich badań Bilans Kapitału Ludzkiego realizowanych przez PARP we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim). Pamiętając jednocześnie, że MMŚP to zbiorczo największa grupa pracodawców w Polsce, należy dołożyć wszelkich starań, aby wesprzeć te firmy i osoby odpowiedzialne za HR w tych firmach w rozwoju kompetencji umożliwiających przeprowadzenie najlepszych procesów z tego zakresu.

Wśród licznych wyzwań rynku pracy należy podkreślić kilka takich, które mają szczególny wpływ na kompetencje pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną w firmach:

- Warto zatem zwrócić uwagę na rosnące tempo przemian społecznych i gospodarczych związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, stopniowe zmniejszanie się liczby osób wchodzących na rynek pracy, czy też migracje osób z zagranicy – szczególnie z Ukrainy. Istotnie wpływa to na znaczenie kompetencji związanych z zarządzaniem wiekiem czy różnorodnością w ramach organizacji.
- Polska potrzebuje także „ręk do pracy”. Z szacunków PwC wynika, że do 2025 r. na polskim rynku pracy może brakować nawet 1,5 mln osób. Oznacza to, że kluczowa staje się umiejętność pełnego wykorzystania potencjału zawodowego różnych grup pracowników, nie tylko zróżnicowanych wiekowo, czy też kompetencyjnie, lecz także osób ze szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi.
- Kolejny rodzaj wyzwań jest związany ze zmianą podejścia wielu osób do pracy. Pracownicy – szczególnie młodszy, dość łatwo zmieniają pracę (w II kw. 2022 r. 17% respondentów zadeklarowało, że w ciągu 6 miesięcy poprzedzających badanie zmieniło pracodawcę, a kolejne 18% – że zmieniło stanowisko u swojego pracodawcy). Jest to także powiązane z często pojawiającym się oczekiwaniem bardziej kontraktowego, swobodnego związku między pracodawcą a pracownikiem. To wymaga rozwoju umiejętności innego kształtowania relacji zawodowych i świadomego kształtowania związku pracownika z firmą.
- Pracownicy w coraz większym stopniu oczekują: przestrzegania zasad równego, partnerskiego traktowania (bez względu na płeć, pochodzenie, czy też posiadane poglądy), zapewnienia możliwości stałego rozwoju oraz uwzględnienia równowagi między życiem osobistym a zawodowym. To także wymaga umiejętności kształtowania kultury organizacyjnej ukierunkowanej na zaspokojenie tych potrzeb.

Zakres powyższej kwalifikacji nawiązuje również do priorytetów 1, 4 i 5 Krajowego Funduszu Szkoleniowego jako instrumentu rynku pracy wprowadzonego w 2014 roku nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475, z późn. zm.).

Priorytet nr 1 na rok 2025: Priorytet nr 1 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie. W przypadku kwalifikacji „Doskonalenie procesu zarządzania pracownikami w zakładzie produkcyjnym - lider w przemyśle” tj. 242220 Specjalista do spraw organizacji i rozwoju przemysłu. Z dofinansowanych form kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu mogą skorzystać zarówno osoby pracujące w zawodach określonych jako deficytowe jak i osoby zamierzające wykonywać zadania związane z zawodem deficytowym w przyszłości.

Priorytet nr 4 na rok 2025: „Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy,” którego interpretacja zakłada, iż poprzez współpracę między pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi możliwe jest wykształcenie umiejętności identyfikowania oraz reagowania na mobbing i dyskryminację na każdym szczeblu organizacyjnym, co przyczynia się do budowania kultur organizacyjnych opartych na szacunku i równości. Mobbing i dyskryminacja to jedno z najpoważniejszych zagrożeń spotykanych w wielu firmach. Dlatego kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy jest kluczową rolą pracodawców, sprzyja efektywności pracowników. Dlatego też dialog społeczny stanowi bardzo ważną funkcję w zapobieganiu tym zjawiskom. Poprzez współpracę między pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi możliwe jest wykształcenie umiejętności identyfikowania oraz reagowania na mobbing i dyskryminację na każdym szczeblu organizacyjnym, co przyczynia się do budowania kultur organizacyjnych opartych na szacunku i równości.

Priorytet nr 5 na rok 2025: „Promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez

m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej". Zdrowie psychiczne jest tak samo ważne, jak zdrowie fizyczne. Oba te aspekty życia wzajemnie się dopełniają. Kiedy nasze zdrowie jest w równowadze, możemy sprawnie działać, aktywnie pracować, uczyć się i funkcjonować. Zaburzenia i choroby zdrowia psychicznego znacznie utrudniają prowadzenie satysfakcjonującego życia również zawodowego i to bez względu na wiek. W Polsce oficjalne dane mówią o tym, że na depresję choruje 1,5 miliona osób. Brak świadomości problemu oraz stygmatyzacja osób dotkniętych chorobami i zaburzeniami psychicznymi może zaburzać te statystyki i w rzeczywistości chorujących osób może być znacznie więcej. Zadbanie o swój dobrostan (i swoich pracowników), zapobieganie wypaleniu zawodowemu, rozładowywanie nadmiernych napięć pozwala zminimalizować rozwinięcie choroby psychicznej, dlatego tak ważna jest higiena zdrowia psychicznego, którą należy utrzymywać na co dzień.

#### Okres ważności certyfikatu kwalifikacji

Certyfikat jest ważny 3 lata

#### Warunki przedłużenia ważności certyfikatu

Warunkiem przedłużenia certyfikatu jest spełnienie jednego z poniższych: - udokumentowane 2-letnie doświadczenie w pracy związanej z zakresem merytorycznym kwalifikacji, - udokumentowane ukończenie minimum 2 szkoleń, których przedmiotem były zagadnienia opisane w efektach uczenia się niniejszej kwalifikacji.

#### Kod Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ISCED)

0188 - Interdyscyplinarne programy i kwalifikacje związane z edukacją

#### Kod PKD

85.59.B - Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane

#### Minister właściwy wskazany przez wnioskodawcę

Minister Rozwoju i Technologii

#### Minister właściwy rozpatrujący wniosek

Minister Rozwoju i Technologii

#### W razie potrzeby, uzasadnienie wskazania ministra właściwego przez wnioskodawcę

#### Wnioskodawca

Falco Industry Sp. z o.o.

Dane podmiotu (dane uzupełniane automatycznie z bazy ZRK)

#### Ulica

Wyspa Słodowa

#### Numer budynku

7

**Numer lokalu**

**Kod pocztowy**

50-266

**Miejscowość**

Wrocław

**Numer NIP**

8982273085

**Numer KRS, o ile został nadany**

0000948790

**Numer identyfikacyjny w przypadku osoby zagranicznej**

Imię i nazwisko osoby uprawnionej do reprezentowania podmiotu

**Imię**

**Nazwisko**

**E-mail osoby składającej wniosek**

Osoba do kontaktu w sprawie wniosku

Należy wskazać dane kontaktowe osoby, do której będą mogli zwracać się pracownicy ministerstwa rozpatrującego wniosek,

np. w przypadku potrzeby dyskusji o treści opisu kwalifikacji.

**Imię**

**Nazwisko**

**E-mail**

**Numer telefonu**

**Klauzula RODO**

- Oświadczam, że jestem uprawniony/a do przekazywania IBE danych osobowych osób trzecich (pracowników, współpracowników, ekspertów) oraz zobowiązuję się spełnić względem tych osób obowiązek informacyjny IBE, którego treść dostępna jest w Klauzuli informacyjnej.

**Załączniki do wniosku**

**Załączniki**

PLIK: Potwierdzenie zapłaty Lider w przemyśle.pdf

**Typ załącznika**

Potwierdzenie opłaty

**Załączniki dot. procedowania wniosku**

**Oświadczenie**

- Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o włączenie kwalifikacji wolnorynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są zgodne z prawdą. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.