

Budowanie pozycji i marki HR, czyli jak być partnerem strategicznym dla swojej organizacji

Informacje o usłudze

Czy usługa może być dofinansowana?	Tak
Sposób dofinansowania	<ul style="list-style-type: none">wsparcie dla przedsiębiorców i ich pracowników
Rodzaj usługi	Usługa szkoleniowa
Podrodzaj usługi	Usługa szkoleniowa
Dostępność usługi	Otwarta

Numer usługi		2019/05/21/26471/404563	
Cena netto	790,00 zł	Cena brutto	971,70 zł
Cena netto za godzinę	112,86 zł	Cena brutto za godzinę	138,81
Usługa z możliwością dofinansowania		Tak	
Liczba godzin usługi		7	
Termin rozpoczęcia usługi	2019-09-11	Termin zakończenia usługi	2019-09-11
Termin rozpoczęcia rekrutacji	2019-05-22	Termin zakończenia rekrutacji	2019-09-04
Maksymalna liczba uczestników		20	
Kategoria główna KU		Rozwój osobisty	
Kategorie dodatkowe KU		Zarządzanie i organizacja	
Podstawa uzyskania wpisu w zakresie świadczenia usług współfinansowanych		Certyfikaty: Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0	
Czy usługa pozwala na zdobycie kwalifikacji lub części kwalifikacji zarejestrowanych w ZRK?		Nie	

Czy usługa pozwala na uzyskanie kwalifikacji innych niż kwalifikacje zarejestrowane w ZRK?	Nie
Czy usługa prowadzi do nabycia kompetencji?	Tak

Informacje o podmiocie świadczącym usługę

Nazwa podmiotu		J.G.Training Jadwiga Gwóźdź	
Osoba do kontaktu	Małgorzata Pielka	Telefon	228800629
E-mail	malgorzata.pielka@jgt.pl		

Cel usługi

Cel biznesowy

Uczestnicy nabędą wiedzę o: metod i narzędzi, które pomagają budować markę profesjonalisty i autorytetu zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz organizacji, metody włączania biznesu w procesy zarządzania zasobami ludzkimi, dzięki którym wzrośnie świadomość współodpowiedzialności kadry zarządzającej za efektywność tych procesów, stresie w pracy - jakie czynniki w pracy HR-owca mogą najczęściej wywołać ten stres i jak sobie z nim poradzić, systemach „wellness w pracy”, korzyści i zasady wprowadzania ich do organizacji. Uczestnicy nabędą umiejętności: wykorzystywania elementów komunikacji werbalnej, niewerbalnej i pisanej do budowania autorytetu i dobrych relacji z kierownictwem, pracownikami i klientami zewnętrznymi, budowania narzędzi komunikacji procesów HR (rekrutacja i selekcja, szkolenia i rozwój, systemy ewaluacyjne) z biznesem, związane z udzielaniem i przyjmowaniem informacji zwrotnych. Uczestnicy wzmocnią kompetencje: budowania świadomości współodpowiedzialności za efekty biznesowe osób na różnych stanowiskach w organizacji, większej świadomości kontekstu organizacyjnego pracowników działu HR, budowania wizerunku spójnego eksperta pracującego na stanowisku w obszarze HR.

Szczegółowe informacje o usłudze

Ramowy program usługi

Globalizacja, zmieniające się oczekiwania pracowników, ich zwiększona samoświadomość, przepisy regulujące warunki zatrudnienia, nasilona konkurencja – to wszystko są bodźce dla organizacji, aby nowoczesnie podejść do zarządzania zasobami ludzkimi. **Dlatego obecnie chyba już nikt nie kwestionuje tego, że rola działów HR w firmach jest bardzo istotna.** Problem polega na tym, że nie bardzo wiemy, jak „sprzedać” swoją markę i pokazać wartość dodaną działań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi dla organizacji. **Działy HR mogą wiele zyskać dzięki wykorzystaniu podejścia marketingowego do komunikowania swojej roli w firmie.**

Należy również pamiętać, że praca z ludźmi, to sport kontaktowy, a praca HR-owca opiera się przede

wszystkim na współpracy z innymi. **Dział HR jest często pomostem i swego rodzaju buforem między kadrą zarządzającą i pracownikami: rozwiązuje problemy interpersonalne, „gasi pożary” i przyjmuje na siebie emocje jednych i drugich.** Dlatego jest narażony na stres bardziej niż inne działy w organizacji. Warto więc zapoznać się z prostymi technikami, które pokażą jak szybko sobie z tym stresem radzić i jak pomóc współpracownikom w tej kwestii.

Proponujemy Państwu szkolenie, którego celem jest:

- trening umiejętności "sprzedaży" pracy na stanowisku HR w ramach organizacji i poza nią,
- budowanie świadomości współodpowiedzialności za efekty biznesowe osób na różnych stanowiskach w organizacji,
- wzrost świadomości kontekstu organizacyjnego pracowników działu HR,
- budowanie wizerunku spójnego eksperta pracującego na stanowisku w obszarze HR.

Szkolenie kierujemy do osób zajmujących się obszarem HR w organizacjach, które chcą:

- wzmocnić umiejętność komunikowania wartości związanej z pracą w danej organizacji,
- wzmocnić umiejętności prezentacji wartości organizacji i swojej pracy również poza organizacją, nabyć umiejętność budowania narzędzi służących łączeniu obszaru HR z biznesem.

Uczestnicy nabędą wiedzę na temat następujących zagadnień:

- metody i narzędzia, które pomagają budować markę profesjonalisty i autorytetu zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz organizacji,
- metody włączania biznesu w procesy zarządzania zasobami ludzkimi, dzięki którym wzrośnie świadomość współodpowiedzialności kadry zarządzającej za efektywność tych procesów,
- stres w pracy - jakie czynniki w pracy HR-owca mogą najczęściej wywołać ten stres i jak sobie z nim poradzić,
- systemy „wellness w pracy”, korzyści i zasady wprowadzania ich do organizacji.

Uczestnicy nabędą umiejętności:

- wykorzystywania elementów komunikacji werbalnej, niewerbalnej i pisanej do budowania autorytetu i dobrych relacji z kierownictwem, pracownikami i klientami zewnętrznymi,
- budowania narzędzi komunikacji procesów HR (rekrutacja i selekcja, szkolenia i rozwój, systemy ewaluacyjne) z biznesem,
- związane z udzielaniem i przyjmowaniem informacji zwrotnych.

Metody szkoleniowe:

- zasada 80/20 (zajęcia praktyczne / zajęcia teoretyczne),
- ćwiczenia i gry szkoleniowe,
- analiza przypadku,
- wykład z prezentacją multimedialną,
- rozmowa moderowana/ dyskusja,
- warsztaty w grupach,
- ankiety/ kwestionariusze,
- filmiki szkoleniowe.

Program

Omówienie kontraktu, celów szkolenia i potrzeb uczestników.

1. HR JAKO MARKA

1. Budowanie marki osobistej HR-owca i całego zespołu HR:

- Najważniejsze kompetencje HR-owca – co należy rozwijać?
- Czym jest marka, dlaczego dziś jest tak ważna – poszukiwanie osobistych atutów – jak je wykorzystać w autoprezentacji,
- Wykorzystanie elementów komunikacji werbalnej, niewerbalnej i pisanej do budowania wizerunku profesjonalisty HR oraz budowania dobrych relacji z kierownictwem, pracownikami i klientami zewnętrznymi (kandydaci do pracy, konferencje etc.),
- Zasady prowadzenia wiarygodnych i przekonujących prezentacji dla Zarządu, Kierownictwa etc.

2. Budowanie marki działu HR:

- Misja, wartości działu HR – jak to pokazać,
- PR dla HR – komunikacja marketingowa dot. działań HR – jak promować dział i działania HR wewnątrz organizacji w oparciu o dane, przykładowe mierniki,
- Budowanie marki działu HR na zewnątrz organizacji – wizerunek w mediach: strona internetowa, media społecznościowe – praca nad wizerunkiem firmy jako atrakcyjnego i pożądanego na rynku pracy pracodawcy,
- Storytelling, czyli jak opowiedzieć historie z życia Twojej firmy na stronie kariery – jak w nowoczesny sposób można prowadzić strony karier: ciekawe przykłady z rynku.

2. KOMUNIKACJA HR Z BIZNESEM:

1. HR jako strategiczny partner biznesowy dla organizacji we własnej ocenie i w ocenie kadry zarządzającej i menedżerskiej:

- HR – jak widzimy się sami, jak widzą nas inni – przegląd badań,
- Narzędzia i metody włączania kadry menedżerskiej w procesy:
 - rekrutacji i selekcji (współpraca przy opracowywaniu profili kompetencyjnych kandydatów, prowadzeniu wywiadów selekcyjnych z kandydatami),
 - w szkolenia i rozwój (współpraca przy analizie potrzeb szkoleniowych, komunikacji przedszkoleniowej, opracowywaniu planu działań poszkoleniowych w miejscu pracy),
 - w systemy ocen okresowych (komunikacja z podwładnymi pokazująca ważność i korzyści tego systemu),

2. Komunikacja z biznesem w oparciu o fakty.

3. RADZENIE SOBIE Z TRUDNYMI SYTUACJAMI I STRESEM W PRACY HR-OWCA

1. Stres – skąd się bierze – poziom fizyczny i psychiczny:

- Autodiagnoza podatności na stres – kwestionariusz,
- Czynniki stresogenne w pracy HR (m.in. zwolnienie pracownika, rozwiązywanie problemów interpersonalnych) – analiza i możliwe rozwiązania,
- Metody pokonywania stresu – ciało i umysł:
 - ćwiczenie: 3x5,
 - podwójne „O”: odliczanie i oddech,
 - pozytywne oszukiwanie ciała i umysłu: uśmiech, postawa PROSTO,
 - BEEING SOCIAL – uspołecznienie,

- Udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnych.

2. Systemy Wellness w pracy – czyli jak nowoczesne organizacje dbają o tzw. work – life balance swoich pracowników:

- Ważność pracy a różnice pokoleniowe: BB, X,Y,Z – dlaczego obecnie warto wprowadzać systemy Wellness w pracy,
- Rola działu HR we wprowadzaniu polityki wellness w organizacji,
- Czym jest Wellness Korporacyjny – czyli jak wygląda alternatywa 21. Wieku dla BHP,
- Trzy wymiary Wellnessu w pracy zapewniające pracownikom tzw. work – life – balance oraz możliwe działania organizacji mające na celu zaspokojenie potrzeb pracowników w trzech wymiarach:
 - wymiar fizyczny (ciało),
 - wymiar mentalny (emocje),
 - wymiar mentalny (umysł).

Podsumowanie szkolenia – indywidualny plan działań.

Efekty usługi (produkty), efekty uczenia się/kształcenia

Po ukończeniu szkolenia uczestnicy uzyskają następujące efekty kształcenia:

- umiejętność prezentowania wyników własnej pracy
- świadomość roli działu HR w procesie zarządzania organizacją
- umiejętność komunikowania wewnątrz organizacji działań działu HR
- umiejętność radzenia sobie ze stresem w trudnych rozmowach z kadrą zarządzającą
- umiejętność budowania wizerunku eksperta w ramach własnych kompetencji

Grupa docelowa

Osoby pracujące w działach HR, chcące:

- budować świadomości współodpowiedzialności za efekty biznesowe osób na różnych stanowiskach w organizacji,
- wzmocnić świadomości kontekstu organizacyjnego pracowników działu HR,
- budować wizerunku spójnego eksperta pracującego na stanowisku w obszarze HR.
- radzić sobie w trudnych sytuacjach podczas rozmów ze współpracownikami i kadrą zarządzającą

Harmonogram

LP	Przedmiot / Temat zajęć	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1	Omówienie kontraktu, celów szkolenia i potrzeb uczestników.	2019-09-11	09:30	10:00	0:30
2	Budowanie marki osobistej HR-owca i całego zespołu HR	2019-09-11	10:00	11:30	1:30

LP	Przedmiot / Temat zajęć	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3	Komunikacja HR z biznesem	2019-09-11	11:30	13:00	1:30
4	Komunikacja z biznesem w oparciu o fakty	2019-09-11	13:00	14:30	1:30
5	Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami i stresem w pracy HR'owca	2019-09-11	14:30	15:30	1:00
6	Systemy Wellness w pracy	2019-09-11	15:30	16:00	0:30
7	Podsumowanie szkolenia - indywidualny plan działań.	2019-09-11	16:00	16:30	0:30

Osoby prowadzące usługę

Imię i nazwisko	Agnieszka Olejnik
Obszar specjalizacji	Prowadzi projekty doradcze związane z procesami zarządzania zasobami ludzkimi i efektywnością biznesową procesów szkoleniowych w organizacji. Współpracuje z małymi i średnimi firmami w zakresie konsultacji dot. wsparcia procesów rekrutacji i selekcji, systemów motywacyjnych, systemów ewaluacji pracowników, systemów work - life balance.

<p>Doświadczenie zawodowe</p>	<p>Ponad 11 lat pracowała w biznesie, początkowo jako specjalista ds. personalnych, potem jako HR manager a finalnie jako Dyrektor ds. HR i Rozwoju Pracowników w firmach o różnym profilu działalności: sieci handlowe, usługowe, produkcja. Były to zarówno międzynarodowe korporacje, polskie firmy, a także organizacje administracji publicznej. Od 12 lat szkoli i doradza. Opracowała wiele autorskich programów szkoleniowych bazujących na własnym doświadczeniu zawodowym. Jest prelegentem na seminariach oraz autorką publikacji w portalach internetowych. Na salach szkoleniowych spędziła już 11 tysięcy godzin. Rozwój i praca z ludźmi to jej pasja.</p> <p>Doświadczenie menedżersko - doradcze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Od prawie 20 lat zajmuje się sprawami rozwoju personelu w zakresie motywowania, rekrutacji, szkoleń, systemów rozwoju pracowników tj.: oceny okresowe, systemu premiowe, systemy budowania identyfikacji pracowników z firmą – wizerunek pracownika, wewnętrzny PR. • Była odpowiedzialna za rozwój zasobów ludzkich w takich firmach jak: - real,- Sp. z o.o. – (sieć hipermarketów) - Lafarge Beton & Kruszywa - CHI Polska (coffeeheaven) – sieć kawiarni • Jako Międzynarodowy Menedżer ds. HR i Rozwoju Pracowników w firmie coffeeheaven zarządzała projektami dot. szkoleń i ścieżek karier pracowników. Autor i kierownik projektu Szkoły Menedżerów. Wspierała realizację strategii firmy, rozwoju jej kultury oraz poprawy komunikacji wewnętrznej. • Współtworzyła i realizowała projekty ZZL (stworzenie i wprowadzenie systemu Ocen Okresowych, stworzenie Programu Rozwoju Pracowników: ścieżki kariery, Akademia Liderów) w takich firmach jak: 5aSec (projekt 3 letni), Pijalnie Wedel Polska, Opek Polska (obecnie Fedex) • Współautor i konsultant internetowej platformy rekrutacyjnej INSPEO – projektant testów wiedzy, arkuszy ocen kandydata opartych na kompetencjach, matryc ocen kandydata • Trener wystąpień publicznych i autoprezentacji dla kierowników międzynarodowych placówek PAIH (współpraca przy przygotowaniu prezydentów do międzynarodowego PAIH EXPO 2018)
<p>Doświadczenie w świadczeniu tego typu usług</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Od 2004 roku trener szkoleń miękkich, wykładowca, doradca zawodowy i wizerunkowy, ekspert w dziedzinie ZZL.

Wykształcenie	Z wykształcenia filolog, germanista, metodyk nauczania, trener biznesu, coach. Absolwentka wydziału Neofilologii Uniwersytetu Warszawskiego. Absolwentka studiów podyplomowych Wyższej Szkoły Europejskiej o specjalności coach i trener biznesu. Posiada dyplom Francuskiej Szkoły Stylizacji i Budowania Wizerunku w Krakowie.
---------------	--

Lokalizacja usługi

Adres: Al. Jerozolimskie 123A 02-017 Warszawa, woj. mazowieckie Szczegóły miejsca realizacji usługi: Golden Floor	Warunki logistyczne:
--	----------------------