



Akademia Menadżera HR - Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników

Numer usługi 2023/06/30/123918/1876975

3 000,00 PLN brutto

3 000,00 PLN netto

187,50 PLN brutto/h

187,50 PLN netto/h

WARTO SZKOLIĆ
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ



📍 Kołobrzeg / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 29.08.2024 do 30.08.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie dedykowane jest do kierowników działów, menadżerów, którzy zarządzają pracownikami w zespołach i grupach roboczych, a także do pracowników działów HR, którzy przeprowadzają rozmowy ewaluacyjne z pracownikami i pomagają planować ich rozwój kariery w organizacji.
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	15
Data zakończenia rekrutacji	22-08-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie - „Akademia Menadżera HR - Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników” ma na celu pomóc uczestnikom w zrozumieniu, jakie korzyści płyną z zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników oraz jak efektywnie je wdrożyć w organizacji. Uczestnicy zdobędą wiedzę na temat sposobów na identyfikację i rozwój potencjału

pracowników, a także na temat sposobów na zachowanie równowagi między potrzebami organizacji a potrzebami pracowników.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>W zakresie wiedzy: Uczestnik definiuje społeczny wymiar zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi. Charakteryzuje politykę personalną wspierającą ekologię oraz kształtowanie postaw proekologicznych w środowisku pracy.</p>	<p>Uczestnik definiuje społeczny wymiar zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>W zakresie umiejętności: Uczestnik charakteryzuje optymalne wykorzystanie zasobów ludzkich z poszanowaniem praw i godności człowieka.</p>	<p>Uczestnik charakteryzuje optymalne wykorzystanie zasobów ludzkich z poszanowaniem praw i godności człowieka.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>W zakresie kompetencji społecznych: Uczestnik charakteryzuje politykę personalną wspierającą ekologię oraz kształtowanie postaw proekologicznych w środowisku pracy.</p>	<p>Uczestnik charakteryzuje politykę personalną wspierającą ekologię oraz kształtowanie postaw proekologicznych w środowisku pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak

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

Tak

Program

Szkolenie dedykowane jest do kierowników działów, menadżerów, którzy zarządzają pracownikami w zespołach i grupach roboczych, a także do pracowników działów HR, którzy przeprowadzają rozmowy ewaluacyjne z pracownikami i pomagają planować ich rozwój kariery w organizacji.

Szkolenie ma charakter praktyczny i aktywizujący w celu wypracowania najkorzystniejszego podejścia oraz rozwiązań dla organizacji.

Forma zajęć:

Wykład, studium przypadku, gry szkoleniowe, warsztaty

Liczba godzin usługi jest liczona według godzin zegarowych.

Dzień I

Moduł I. SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Spółeczny wymiar zrównoważonego ZZL polega na optymalnym wykorzystaniu zasobów ludzkich przy jednoczesnym poszanowaniu prawo i godności człowieka

- **Dobór pracowników** - uczciwa oferta pracy – etyczna rozmowa kwalifikacyjna – przyjazna adaptacja.
- **Motywowanie pracowników** - godne wynagrodzenia – przejrzyste i obiektywne kryteria przyznawania gratyfikacji – wpływ pracowników na procesy decyzyjne w organizacji
- **Ocenianie pracowników** - przejrzystość systemu ocen okresowych – obiektywizm kryteriów oceny – eliminacja błędów systemowych oraz błędów w sztuce oceniania. – konstruktywna rozmowna oceniająca z pracownikiem.
- **Rozwój pracowników** - inwestowanie w rozwój pracowników – równość w dostępie do szkoleń.
- **Kształtowanie warunków pracy** - dbałość o przestrzeganie przepisów BHP – dbałość o ergonomię stanowisk pracy – work- life balance – przeciwdziałanie mobbingowi – rozbudowane świadczenia socjalne.
- **Zwolnienia pracowników** - zwolnienia z zachowaniem zasady poszanowania godności i praw pracowników – sprawiedliwe i czytelne procedury dyscyplinarne – outplacement

Moduł II. EKOLOGICZNE, „ZIELONE” ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIM

Polega na wykorzystaniu polityki personalnej w celu wspierania ekologii .Głównym celem „zielonego” ZZL jest kształtowanie wrażliwości ekologicznej zatrudnionych, proekologicznego środowiska pracy i ekologicznie odpowiedzialnych postaw pracowników, które to następnie są przenoszone, jako model funkcjonowania, do sfery prywatnej.

- Uwzględnianie zadań związanych z ochroną środowiska w opisach stanowisk pracy
- Zachęcanie do rozwoju „zielonych” kompetencji oraz oferowanie szkoleń środowiskowych dla pracowników i menedżerów.
- Dzielenie się wiedzą w odniesieniu do inicjatyw i programów środowiskowych oraz nagradzanie za ich realizację.
- Zachęcanie do ekologicznego postępowania podczas wykonywania zadań zawodowych (np. ograniczanie zużycia papieru w biurze, segregacja odpadów)

Moduł III. TRUDNOŚCI W ZRÓWNOWAŻONYM ZARZĄDZANIU POTENCJAŁEM PRACOWNIKÓW

- Narzędzia i testy ułatwiające dobór odpowiednich kandydatów do zespołu, (FRIS, DISC, Test Galuppa)
- Wdrażanie nowego pracownika w zakres obowiązków- zasada 4 P
- Mentoring (kandydat pod opieką mentora z większym doświadczeniem w firmie)
- Mentoring odwrócony – czego nowy pracownik może nauczyć pozostałych członków zespołu?
- Rola rozmowy podsumowującej okres próbny.
 - Rozmowa przełożonego z mentorem
 - Rozmowa mentora z nowym pracownikiem – rola Feedbacku
 - Rozmowa nowego pracownika z przełożonym
- Jasne określenie oczekiwań zespołu i szefa względem nowej osoby, oraz określenie ścieżki rozwoju na najbliższe 2 lata.
- Rola motywatorów - co oferuje pracodawca, a czego oczekuje pracownik?

DZIEŃ II

Moduł I. REKRUTACJA WEWNĘTRZNA – DLACZEGO JEST TAK WAŻNA I CO DAJE ORGANIZACJI?

- Komunikowanie zmian w firmie i rozpoczęcie procesu rekrutacji wewnętrznej na przykładzie cross-treningu między stanowiskami.

- Zalety cross- treningu i obszary do obserwacji. Gdzie mogą pojawić się trudności i jak na nie reagować?
- Oczekiwania pracodawcy wobec pracowników, którym proponujemy awans lub zmianę stanowiska pracy.
- Oczekiwania pracowników wobec pracodawcy w sytuacji awansu lub zmiany stanowiska pracy.

Moduł II. DLACZEGO W FIRMIE JEST TAK DUŻA ROTACJA PRACOWNIKÓW?

- Geneza sytuacji trudnych. Dlaczego pracownicy rotują?
- Jakie formy zatrudnienia i jakie motywatory są w stanie utrzymać pracowników w firmie dłużej niż 2 lata?
- Spotkania z pracownikami – jak często i w jakim celu?
- Różnice w sposobie pracy i w oczekiwaniach między pracownikami różnych generacji (Baby Boomers, Pokolenie X, Pokolenie Y, Pokolenie Z)
- Zalety zespołów multigeneracyjnych. Jak wzmacniać potencjał poszczególnych pracowników?

Moduł III. KONFLIKTY W ZESPOŁACH PRACOWNICZYCH - NARZĘDZIA I SPOSOBY ROZWIĄZYWANIA SYTUACJI KONFLIKTOWYCH

- Co generuje sytuacje trudne i konfliktowe w zespole?
 - Podejście do czasu
 - Rozumienie efektywności
 - Przestrzeganie zasad panujących w firmie
 - Poczucie odpowiedzialności
 - Pracownicy innych narodowości- niezrozumienie oczekiwań polskich pracodawców oraz złe lub zbyt krótkie wprowadzenie pracownika w schemat funkcjonowania organizacji
- Wpływ managerów HR oraz kierowników działów na atmosferę w grupie pracowniczej.
- Style rozwiązywania konfliktów
 - Rywalizacja
 - Unikanie
 - Kompromis
 - Dostosowanie
 - Współpraca
- Pożegnanie pracownika odchodzącego lub zwalnianego z firmy
- Dlaczego i dla kogo jest to ważne?

Moduł IV. ZAKOŃCZENIE SZKOLENIA, PODSUMOWANIE, WRĘCZENIE CERTYFIKATÓW

Po usłudze rozwojowej uczestnik otrzyma zaświadczenie ukończenia szkolenia.

Ukończenie szkolenia rozumiane jest jako obecność na minimum 80% zajęć przewidzianych programem.

Sala szkoleniowa spełnia warunki lokalowe oraz sprzętowe gwarantujące prawidłowe przeprowadzenie szkolenia tj. m.in. (stoły, krzesła, dostęp do sieci internetowej, flipchart, rzutnik multimedialny, laptop)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Wprowadzenie do szkolenia	Anna Moźdzynska	29-08-2024	08:00	08:15	00:15
2 z 15 SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI	Anna Moźdzynska	29-08-2024	08:15	10:30	02:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 15 Przerwa	Anna Moźdzynska	29-08-2024	10:30	10:45	00:15
4 z 15 EKOLOGICZNE, „ZIELONE” ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI	Anna Moźdzynska	29-08-2024	10:45	13:30	02:45
5 z 15 Przerwa	Anna Moźdzynska	29-08-2024	13:30	13:45	00:15
6 z 15 TRUDNOŚCI W ZRÓWNOWAŻON YM ZARZĄDZANIU POTENCJAŁEM PRACOWNIKÓW	Anna Moźdzynska	29-08-2024	13:45	15:45	02:00
7 z 15 Podsumowanie i zakończenie szkolenia	Anna Moźdzynska	29-08-2024	15:45	16:00	00:15
8 z 15 Wprowadzenie do szkolenia	Anna Moźdzynska	30-08-2024	08:00	08:15	00:15
9 z 15 REKRUTACJA WEWNĘTRZNA – DLACZEGO JEST TAK WAŻNA I CO DAJE ORGANIZACJI?	Anna Moźdzynska	30-08-2024	08:15	10:30	02:15
10 z 15 Przerwa	Anna Moźdzynska	30-08-2024	10:30	10:45	00:15
11 z 15 DLACZEGO W FIRMIE JEST TAK DUŻA ROTACJA PRACOWNIKÓW?	Anna Moźdzynska	30-08-2024	10:45	13:30	02:45
12 z 15 Przerwa	Anna Moźdzynska	30-08-2024	13:30	13:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 15 KONFLIKTY W ZESPOŁACH PRACOWNICZYCH - NARZĘDZIA I SPOSOBY ROZWIĄZYWANIA SYTUACJI KONFLIKTOWYCH	Anna Moźdzyńska	30-08-2024	13:45	15:15	01:30
14 z 15 ZAKOŃCZENIE SZKOLENIA, PODSUMOWANIE, WRĘCZENIE CERTYFIKATÓW	Anna Moźdzyńska	30-08-2024	15:15	15:45	00:30
15 z 15 Podsumowanie i zakończenie szkolenia	Anna Moźdzyńska	30-08-2024	15:45	16:00	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 000,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 000,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	187,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	187,50 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Anna Moźdzyńska

Absolwentka turystyki, historii sztuki na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, oraz studiów podyplomowych - Akademia Trenera na WSB w Poznaniu. Przez 18 lat pracowała w

sektorze hotelarskim i turystycznym. Będąc trenerem służy radą i pomocą tym, którzy stawiają pierwsze kroki, oraz wszystkim nastawionym na zmianę. Fanka usprawniania pracy, efektywnego zarządzania sobą w czasie, oraz wysokiej jakości obsługi Klienta. Jako trener dzieli się wiedzą i doświadczeniem nie tylko z zespołami pracowników dużych sieci hotelowych 4* i 5*.Chce i potrafi pomóc pracownikom recepcji, działów rezerwacji, służby pięter czy kelnerom w mniejszych obiektach, takich jak: sanatoria, pensjonaty czy hotele rodzinne. Prowadziła własną kawiarnię w Kołobrzegu, więc ma ogromną pokorę i szacunek dla tych, którzy pracują w trudnej branży gastronomicznej. W swojej kawiarni zainicjowała Akademię Małego Kuchcika. Trener, szkoleniowiec, audytor, licencjonowany pilot wycieczek i przewodnik turystyczny po województwie zachodniopomorskim. Obsługuje turystów w języku polskim i niemieckim. Jako trener specjalizuje się w szkoleniach personelu z zakresu usług sprzedażowych, z podnoszenia standardów obsługi klienta, a także z motywacji, organizacji czasu pracy, efektywnego delegowania zadań, czy komunikacji w zespołach. Mówi, że jest TRENEREM BIZNESU, bo w słowie TRENER kryje się praca, wysiłek, ale i ogromna satysfakcja z postępów! Motywuje, wspiera, doradza, dzieli się dobrymi przykładami.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik szkolenia otrzyma od organizatora materiały szkoleniowo - dydaktyczne w formie zeszytu uczestnika.

Adres

Kołobrzeg
78-100 Kołobrzeg
woj. zachodniopomorskie

Kontakt



Patrycja Sanok

E-mail patrycja.sanok@wartoszkolic.pl

Telefon (+48) 739 088 688