



MIĘDZYNARODOWY
INSTYTUT
OUTSOURCINGU



Wykorzystanie procesów migracyjnych w wewnątrzorganizacyjnej polityce HR

Numer usługi 2024/02/08/8439/2067786

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 05.06.2024 do 06.06.2024

2 320,00 PLN brutto

2 320,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Pracownicy mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw odpowiedzialni za politykę personalną firmy, zespoły HR oraz menadżerowie/kandydaci na menadżerów biorący udział w projekcie Akademia HR.
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	04-06-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	16
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

Zrozumienie wpływu procesów migracji na sytuację i możliwości kształtowania polityki HR we własnej organizacji.
Przygotowanie organizacji na pozyskiwanie i wykorzystanie potencjału migrantów przybywających do Polski – ze

szczególnym uwzględnieniem pracowników z Ukrainy. Dostosowanie firmy i stanowisk pracy do osób z zagranicy (w tym kwestie prawne, językowe, integracja).

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje trendy społeczno-gospodarcze oraz zjawiska kształtujące procesy migracyjne oraz ich wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Rozpoznaje podstawowe motywy podejmowania pracy w Polsce przez różne grupy migrantów. Określa główne wyzwania polityki HR własnej organizacji związane z procesami migracyjnymi.	Rozróżnia główne trendy migracyjne na rynku pracy. Definiuje główne czynniki społeczno-gospodarcze, które wpływają na procesy migracyjne. Uzasadnia znaczenie zrozumienia wpływu migracji na funkcjonowanie przedsiębiorstw.	Test teoretyczny
	Definiuje różnorodne motywy, które skłaniają migrantów do podjęcia pracy w Polsce. Rozróżnia motywy pracy migracyjnej w zależności od grupy migrantów (np. ekonomiczne, społeczne, polityczne). Charakteryzuje różnice w motywacjach pracy migrantów w zależności od ich pochodzenia, wykształcenia itp.	Test teoretyczny
	Definiuje główne wyzwania, jakie stoją przed polityką HR w związku z zatrudnianiem migrantów. Rozpoznaje bariery i trudności związane z rekrutacją, integracją i zarządzaniem migrantami. Uzasadnia znaczenie dostosowania polityki HR do specyfiki i potrzeb migrantów oraz organizacji.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozpoznaje aktualne regulacje prawne (w tym związane z zezwoleniami na pracę, legalizacją pobytu, uznawaniem kwalifikacji i dyplomów itp.) dotyczące zatrudniania pracowników z zagranicy – ze szczególnym uwzględnieniem osób z Ukrainy. Identyfikuje metody pozwalające weryfikować potencjał, kwalifikacje i kompetencje zawodowe pracowników z zagranicy i dopasować do nich odpowiednią ofertę pracy.	Definiuje istotne regulacje prawne krajowe i międzynarodowe dotyczące zatrudniania pracowników z zagranicy. Rozróżnia procedury związane z zezwoleniami na pracę, legalizacją pobytu oraz uznawaniem kwalifikacji i dyplomów. Identyfikuje specyficzne przepisy dotyczące zatrudniania pracowników z Ukrainy.	Test teoretyczny
	Rozróżnia różne metody oceny kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracowników z zagranicy. Definiuje procesy weryfikacji kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, w tym ewentualne testy, rozmowy kwalifikacyjne, oceny referencji. Uzasadnia znaczenie dopasowania oferty pracy do kompetencji i doświadczenia pracowników z zagranicy, uwzględniając ich specyficzne umiejętności i potrzeby.	Test teoretyczny
	Planuje i implementuje programy integracyjne i szkolenia kulturowe dla pracowników z zagranicy. Wdraża procedury dostosowane do potrzeb pracowników z zagranicy, np. wsparcie językowe, pomoc w znalezieniu zakwaterowania.	Test teoretyczny
Przygotowuje i wdraża rozwiązania ukierunkowane na kształtowanie w firmie przyjaznego środowiska pracy dla osób z zagranicy. Dostarcza oferty pracy do odpowiednich grup kandydatów. Skutecznie wdraża nowych pracowników z zagranicy do pracy na bazie usystematyzowanych programów zapewniających ich adaptację, integrację oraz sprzyjających efektywnej pracy.	Rozpoznaje różne kanały rekrutacyjne, w tym specjalistyczne agencje pracy, portale internetowe oraz organizacje zajmujące się integracją migrantów. Kwalifikuje i dostarcza oferty pracy dostosowane do kompetencji i doświadczenia pracowników z zagranicy.	Test teoretyczny
	Projektuje i wdraża strukturyzowane programy adaptacyjne, obejmujące zapoznanie z firmą, obowiązującymi procedurami oraz specyfiką pracy. Zapewnia wsparcie mentora lub opiekuna dla nowych pracowników, aby ułatwić im szybką integrację i dostosowanie się do nowego środowiska pracy.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Organizuje pracownikom z zagranicy odpowiednie wsparcie organizacyjne, językowe i prawne, związane z ich pracą w Polsce. Wprowadza rozwiązania eliminujące bariery językowe między pracownikami z różnych krajów. Kształtuje wizerunek firmy otwartej na współpracę z osobami z różnych krajów.	Ustala i zapewnia dostęp do zasobów wsparcia, takich jak tłumaczenia dokumentów, poradnictwo prawne dotyczące zatrudnienia, oraz pomoc w załatwianiu formalności związanych z legalizacją pobytu. Zapewnia kursy językowe lub inne formy wsparcia w nauce języka polskiego, aby ułatwić komunikację w miejscu pracy.	Test teoretyczny
	Organizuje regularne spotkania integracyjne oraz szkolenia z zakresu komunikacji międzykulturowej, aby promować zrozumienie i tolerancję wśród pracowników. Wdraża narzędzia komunikacyjne, takie jak tłumaczenia pisemne lub spotkania online, które umożliwiają efektywną komunikację między pracownikami posługującymi się różnymi językami.	Test teoretyczny
	Promuje różnorodność i integrację poprzez udział w wydarzeniach społecznych oraz organizację inicjatyw, które podkreślają zaangażowanie firmy w akceptację i wspieranie pracowników z różnych kultur. Tworzy strategie komunikacji zewnętrznej, które podkreślają zaangażowanie firmy w międzynarodową współpracę i otwartość na pracowników z różnych krajów.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Sprawnie identyfikuje i rozwiązuje wszelkie konflikty, które mogą być powiązane z różnicą stylów pracy migrantów z różnych krajów. Aktywnie identyfikuje oraz eliminuje zagrożenia związane z ewentualnymi nadużyciami względem pracowników z zagranicy.	Monitoruje relacje między pracownikami z różnych kultur, aby szybko wykrywać potencjalne konflikty lub napięcia. Organizuje warsztaty lub szkolenia dotyczące różnic kulturowych i stylów pracy, aby zwiększyć świadomość i zrozumienie między pracownikami. Ustala procedury rozwiązywania konfliktów, zapewniając, że są one skuteczne, sprawiedliwe i dostępne dla wszystkich pracowników.	Wywiad swobodny
	Prowadzi regularne badania atmosfery w miejscu pracy, aby wykryć potencjalne przypadki dyskryminacji lub nadużyć. Zapewnia bezpieczne kanały komunikacji dla pracowników, którzy mogą zgłaszać nadużycia lub sytuacje dyskryminacyjne. Wdraża politykę zerowej tolerancji wobec dyskryminacji i nadużyć oraz zapewnia odpowiednie sankcje dla osób naruszających te zasady.	Wywiad swobodny

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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak.

Program

Dzień 1:

- Wprowadzenie do procesów migracyjnych i ich wpływu na przedsiębiorstwa.
- Charakteryzacja trendów społeczno-gospodarczych kształtujących migracje.
- Motywy podejmowania pracy w Polsce przez migrantów.
- Główne wyzwania polityki HR związane z migracjami.
- Regulacje prawne dotyczące zatrudniania pracowników z zagranicy, szczególnie z Ukrainy.
- Metody weryfikacji potencjału i kwalifikacji pracowników z zagranicy.
- Tworzenie przyjaznego środowiska pracy dla migrantów.

Dzień 2:

- Dostarczanie ofert pracy migrantom.
- Adaptacja i integracja nowych pracowników z zagranicy.
- Organizacja wsparcia dla pracowników z zagranicy: językowe, prawne, organizacyjne.
- Eliminacja barier językowych między pracownikami.
- Kształtowanie wizerunku firmy otwartej na współpracę międzynarodową.
- Rozwiązywanie konfliktów związanych z różnicami kulturowymi i stylami pracy migrantów.
- Zapobieganie nadużyciom wobec pracowników z zagranicy.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 18

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 18 Wprowadzenie do procesów migracyjnych i ich wpływu na przedsiębiorstwa ; Charakteryzacja trendów społeczno-gospodarczych kształtujących migracje.	-	05-06-2024	08:00	09:30	01:30
2 z 18 Przerwa kawowa	-	05-06-2024	09:30	09:45	00:15
3 z 18 Motywy podejmowania pracy w Polsce przez migrantów, główne wyzwania polityki HR związane z migracjami.	-	05-06-2024	09:45	11:00	01:15
4 z 18 Przerwa kawowa	-	05-06-2024	11:00	11:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 18 Regulacje prawne dotyczące zatrudniania pracowników z zagranicy, szczególnie z Ukrainy.	-	05-06-2024	11:15	12:45	01:30
6 z 18 Przerwa obiadowa	-	05-06-2024	12:45	13:30	00:45
7 z 18 Metody weryfikacji potencjału i kwalifikacji pracowników z zagranicy.	-	05-06-2024	13:30	14:45	01:15
8 z 18 Przerwa kawowa	-	05-06-2024	14:45	15:00	00:15
9 z 18 Tworzenie przyjaznego środowiska pracy dla migrantów.	-	05-06-2024	15:00	16:00	01:00
10 z 18 Dostarczanie ofert pracy migrantom, adaptacja i integracja nowych pracowników z zagranicy.	-	06-06-2024	08:00	09:30	01:30
11 z 18 Przerwa kawowa	-	06-06-2024	09:30	09:45	00:15
12 z 18 Organizacja wsparcia dla pracowników z zagranicy: językowe, prawne, organizacyjne.	-	06-06-2024	09:45	11:00	01:15
13 z 18 Przerwa kawowa	-	06-06-2024	11:00	11:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 18 Eliminacja barier językowych między pracownikami, kształtowanie wizerunku firmy otwartej na współpracę międzynarodową	-	06-06-2024	11:15	12:45	01:30
15 z 18 Przerwa obiadowa	-	06-06-2024	12:45	13:30	00:45
16 z 18 Rozwiązywanie konfliktów związanych z różnicami kulturowymi i stylami pracy migrantów.	-	06-06-2024	13:30	14:45	01:15
17 z 18 Przerwa kawowa	-	06-06-2024	14:45	15:00	00:15
18 z 18 Zapobieganie nadużyciom wobec pracowników z zagranicy.	-	06-06-2024	15:00	16:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 320,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 0

Brak wyników.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają materiały w dniu świadczenia usługi rozwojowej, po zakończeniu szkolenia w wersji PDF, tj.: prezentacja multimedialna oraz scenariusze. Każdy uczestnik otrzyma certyfikat o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zapisanie uczestnika na usługę rozwojową przez profil instytucjonalny.

Uczestnik zobowiązany jest stawić się w wyznaczonym terminie realizacji usługi.

Warunkiem uczestnictwa jest również wyrażenie zgody uczestnika na udział w monitoringu szkolenia, tym samym wyrażają zgodę na utrwalenie swojego wizerunku w formie zrzutów ekranu, które będą wykonywane podczas szkolenia. Zrzuty ekranu wykonywane są na potrzeby kontroli/monitoringu oraz wewnętrznej dokumentacji usługodawcy.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do usługi zdalnej:

1. Narzędzie **MS Teams** (przed rozpoczęciem usługi uczestnik otrzymuje link, który pozwoli dołączyć do szkolenia).
2. Wymagania sprzętowe - komputer z łączem internetowym.
3. Łącze sieciowe 3G, 4G / LTE ; 2,5 Mb/s.
4. Oprogramowanie - nie ma konieczności instalowania żadnego dodatkowego oprogramowania.

Link umożliwiający udział w usłudze rozwojowej będzie aktywny przez cały czas trwania szkolenia.

Sprzęt, oprogramowanie i wyposażenie niezbędne do prowadzenia procesu dydaktycznego:

1. Sprzęt komputerowy zapewniający dostęp do platform i technologii chmurowych,
2. Materiały dydaktyczne w formacie PDF.

Kontakt



Aleksandra Ciesielska

E-mail a.ciesielska@fioi.org

Telefon (+48) 664 354 204