



Instytut Rozwoju
Gospodarczego



Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Numer usługi 2024/02/23/116223/2080339

📍 Zambrów / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 21 h

📅 23.08.2024 do 27.08.2024

3 360,00 PLN brutto

3 360,00 PLN netto

160,00 PLN brutto/h

160,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do zespołów HR, pracowników przedsiębiorstw odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzania zasobami ludzkimi oraz menedżerów lub kandydatów na menadżerów.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	22-08-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	21
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

Celem szkolenia jest podniesienie w okresie 23-27.08.2024r. kompetencji 100% uczestników szkolenia z zakresu tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”, wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy i aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Opracowuje najważniejsze założenia zrównoważonego rozwoju, uwzględniając konkretne działania oraz cele, które można zastosować w firmie. - Przygotowuje dokumentację polityki personalnej uwzględniającej aspekty zrównoważonego rozwoju, w tym np. programy szkoleniowe, zachęty do działań proekologicznych, czy zrównoważone praktyki zatrudnienia. - Ocenia efektywność wprowadzonych działań związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz polityką personalną poprzez monitorowanie wskaźników i opinie pracowników. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analizuje potrzeby rozwojowe organizacji, uwzględniając różnorodność obszarów wymagających poprawy lub rozwoju. - Opracowuje strategię HR, która w sposób jasny i spójny określa działania ukierunkowane na różnorodny rozwój pracowników oraz cele z nimi związane. - Przygotowuje plany rozwoju personalnego, które uwzględniają zróżnicowane potrzeby pracowników, takie jak szkolenia, mentoring, czy programy rozwoju kariery. 	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identyfikuje główne wyzwania polityki personalnej związane z założeniami "zielonej gospodarki", takich jak redukcja emisji, efektywne wykorzystanie zasobów czy ochrona środowiska naturalnego. - Opracowuje strategii polityki personalnej, która uwzględnia te wyzwania oraz określa konkretne działania mające na celu ich adresowanie. - Wprowadza do polityki personalnej zasady zrównoważonego rozwoju i ekologicznego podejścia, tj. promowanie mobilności zrównoważonej, redukcja zużycia energii w miejscu pracy czy wspieranie pracowników w podejmowaniu działań proekologicznych. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analizuje aktualną sytuację na rynku pracy i identyfikuje kluczowe trendy, tj. takich jak zmiany demograficzne, technologiczne innowacje, czy wzrost znaczenia zdalnej pracy. - Wdraża nowoczesne narzędzia rekrutacyjne, tj. sztuczna inteligencja czy analiza big data, które pomagają w szybkim i trafnym pozyskiwaniu najlepszych kandydatów. - Opracowuje elastyczne modele zatrudnienia, które odpowiadają na potrzeby zmieniającego się rynku pracy, np. poprzez oferowanie pracy zdalnej, umów o pracę na czas określony, czy elastyczne godziny pracy. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR. Włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zbiera dane dotyczące potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR, obejmujących zarządzanie kadrami, menedżerów, pracowników oraz przedstawicieli różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych. - Analizuje pozyskane dane w celu identyfikacji głównych potrzeb i oczekiwań różnych grup interesariuszy dotyczących procesów HR. - Opracowuje propozycje rozwiązań polityki personalnej, które odpowiadają na zidentyfikowane potrzeby i oczekiwania różnych grup interesariuszy oraz uwzględniają zróżnicowane perspektywy i wartości. 	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analizuje dane z badań satysfakcji w celu zidentyfikowania obszarów, w których pracownicy wykazują najwyższy i najniższy poziom satysfakcji, ze szczególnym uwzględnieniem działań związanych z zrównoważonym rozwojem. - Opracowuje wnioski i rekomendacje wynikające z analizy badań satysfakcji oraz wdraża nowe rozwiązania, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników z programów i procesów HR, szczególnie pod kątem zrównoważonego rozwoju. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.</p> <p>Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analizuje aktualną sytuację kapitału ludzkiego w organizacji pod kątem zrównoważonego rozwoju, uwzględniając zarówno mocne strony, jak i obszary do poprawy. - Określa klarowne i mierzalne cele dotyczące zrównoważonego rozwoju kapitału ludzkiego, które są zgodne z misją, wartościami i celami organizacji. - Opracowuje kompleksową strategię procesów HR, która uwzględnia zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego poprzez działania takie jak: szkolenia zrównoważonego rozwoju, programy zdrowotne i wellness, wsparcie w rozwoju umiejętności miękkich, czy promowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym. - Dobiera odpowiednie wskaźniki monitorowania procesu wdrażania strategii HR, obejmujące zarówno aspekty związane z zrównoważonym rozwojem kapitału ludzkiego, jak i ogólny postęp w realizacji założeń strategii. - Systematycznie monitoruje postępy w realizacji strategii HR na podstawie wybranych wskaźników, co pozwala na śledzenie osiągniętych wyników i identyfikację obszarów wymagających uwagi. - Przeprowadza ocenę satysfakcji interesariuszy wewnętrznych, w celu uzyskania informacji zwrotnej na temat skuteczności strategii HR i identyfikacji obszarów do poprawy. 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aktywnie wspiera wszystkie grupy społeczne, kulturowe i wiekowe reprezentowane wśród pracowników poprzez dostosowanie procesów rozwojowych do ich potrzeb i oczekiwań. - Zapewnia możliwość aktywnego uczestnictwa pracownikom z różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych w procesie planowania i wdrażania procesów rozwojowych poprzez regularne konsultacje, spotkania lub grupy robocze. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objaśnia planowane procesy rozwojowe z obszaru HR, które są wdrażane w organizacji, z uwzględnieniem konkretnych korzyści dla pracowników oraz celów firmy. - Angażuje wszystkie grupy społeczne, kulturowe i wiekowe reprezentowane wśród pracowników w proces planowania i wdrażania rozwiązań HR, poprzez konsultacje, spotkania czy ankietowanie. - Opracowuje rozwiązania HR, które nie tylko służą efektywności organizacji poprzez realizację celów firmy, ale także przynoszą konkretną wartość i korzyści dla pracowników. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p> <p>Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formułuje wartości, które są ważne dla kultury organizacyjnej i zostaną zawarte w firmowym kodeksie etycznym. - Opracowuje konkretne reguły postępowania, które wynikają z określonych wartości kultury organizacyjnej i zostaną uwzględnione w firmowym kodeksie etycznym, np. zakaz mobbingu, dyskryminacji, korupcji, czy szacunek dla prywatności pracowników. - Zapewnia strategiczne wsparcie dla Zarządu poprzez dostarczanie analiz, raportów i rekomendacji dotyczących kluczowych zagadnień HR, takich jak rekrutacja, rozwój talentów, zarządzanie wydajnością czy zarządzanie zmianą. - Tworzy atmosferę zaufania i szacunku między działem HR a Zarządem oraz innymi grupami współpracowników poprzez otwartą i transparentną komunikację, uczciwość oraz konsekwentne działania. 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Edukuje pracowników na temat wrażliwości proekologicznej oraz odpowiedzialnego wykorzystania zasobów pracy, obejmującego szkolenia, warsztaty, seminaria, czy też materiały informacyjne. - Wdraża praktyki ekologiczne w firmie, takich jak ograniczenie zużycia papieru poprzez cyfryzację dokumentów, segregacja odpadów, ograniczenie zużycia energii czy też promowanie środków transportu przyjaznych dla środowiska. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identyfikuje obszary wpływu procesów HR na zrównoważony rozwój, takich jak rekrutacja, rozwój pracowników, zarządzanie wydajnością, wynagrodzenia i korzyści socjalne oraz kultura organizacyjna. - Wdraża zasady zrównoważonego rozwoju w ramach procesów HR, np. poprzez promowanie różnorodności i równości w miejscu pracy, wsparcie w rozwoju kompetencji związanych z zrównoważonym rozwojem, czy też promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników. 	<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. Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

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 walidacji.

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

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie funkcji pomiędzy procesem kształcenia a walidacją - Dostawca Usługi zapewnia inną osobę do przeprowadzenia walidacji niż do procesu kształcenia.

Program

Liczba godzin kursu – 21

Godzina szkolenia odpowiada 60 minutowej godzinie lekcyjnej. W trakcie trwania jednego dnia szkoleniowego, uwzględnione zostały dwie 15-sto minutowe przerwy, każda po skończonych dwóch jednostkach lekcyjnych. Czas przerwy nie wlicza się do realizowanych w danym dniu godzin dydaktycznych. Czas przeznaczony na walidację efektów uczenia się nie wlicza się w czas realizacji

Moduł I (7 godzin)

1. Wprowadzenie do tematyki szkolenia, omówienie głównych celów szkolenia (2 godziny):

- Przedstawienie głównych zmian społecznych i gospodarczych.
- Analiza powiązań między zmianami społecznymi, gospodarczymi a zarządzaniem kapitałem ludzkim.

2. Wpływ zmian w otoczeniu firmy na procesy zarządzania kapitałem ludzkim (2 godziny):

- Analiza i interpretacja danych dotyczących zmian społecznych i gospodarczych.
- Ocena wpływu na zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji.

3. Nowe trendy w HR i ich wpływ na organizację (3 godziny):

- Charakterystyka nowych trendów.
- Identyfikacja najczęstszych działań i programów HR w branży.
- Analiza potencjalnych skutków obserwowanych zmian dla organizacji.
- Ocena korzyści, ograniczeń i zagrożeń związanych z wdrożeniem nowych działań i programów.

Moduł II (7 godzin)

1. Wykorzystanie dobrych praktyk HR (2 godziny):

- Diagnoza dobrych praktyk stosowanych w innych organizacjach
- Identyfikacja głównych czynników sukcesu
- Planowanie wdrożeń opartych na dobrych praktykach HR
- Określenie celów i oczekiwań
- Strategie wdrożenia oparte na analizie dobrych praktyk

2. Innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej (2 godziny):

- Ocena stopnia innowacyjności
- Identyfikacja potrzeb różnych grup pracowników i analiza wpływu zaproponowanych rozwiązań na organizację
- Wsparcie w budowaniu nowych postaw i zachowań (komunikacja z pracownikami, wsparcie rozwoju umiejętności i kompetencji)

3. Gotowość organizacji i pracowników do zmian (3 godziny):

- Diagnozowanie potrzeb i gotowości do zmian
- Analiza kultury organizacyjnej
- Ocena zaangażowania pracowników i gotowości do zmian
- Eliminacja oporu przed zmianami
- Identyfikacja źródeł oporu
- Komunikacja i edukacja pracowników

Moduł III (7 godzin)

1. Dostosowanie działań do potrzeb różnych grup interesariuszy (2 godziny):

- Identyfikacja potrzeb, obaw i oczekiwań różnych grup osób powiązanych ze zmianą
- Dialog z interesariuszami – metody i techniki
- Analiza wpływu zmian na pracowników
- Objaśnianie działań związanych z nowymi rozwiązaniami HR
- Dostosowanie rodzaju i drogi przekazu do różnych grup interesariuszy

2. Kreowanie pozytywnego nastawienia do zmian (2 godziny):

- Angażowanie w zmiany
- Aktywny udział w procesach zmian
- Promowanie pozytywnego nastawienia
- Wsparcie i mentoring w procesie budowania postaw zmianowych
- Komunikacja i motywacja pracowników
- Dostarczanie wsparcia i narzędzi do adaptacji zmian w przedsiębiorstwie

3. Inicjowanie i wdrażanie zmian z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań HR (2 godziny):

- Identyfikacja innowacyjnych rozwiązań HR

- Wybór odpowiednich rozwiązań dla organizacji
- Angażowanie pracowników w proces wdrożenia
- Zarządzanie zmianami (identyfikacja potencjalnego ryzyka, zarządzanie procesami zmian)

4. Podsumowanie szkolenia (1 godzina)

- Podsumowanie przebiegu szkolenia i omówienie najważniejszych wniosków
- Refleksja uczestników nad zdobytą wiedzą i umiejętnościami w połączeniu z wyznaczeniem indywidualnych celów i planów działania na przyszłość

5. Walidacja efektów uczenia się (0,5 godziny)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 17

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 17 Wprowadzenie do tematyki szkolenia, omówienie głównych celów szkolenia (2 godziny)	Łukasz Korczak	23-08-2024	08:00	10:00	02:00
2 z 17 Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	23-08-2024	10:00	10:15	00:15
3 z 17 Wpływ zmian w otoczeniu firmy na procesy zarządzania kapitałem ludzkim (2 godziny)	Łukasz Korczak	23-08-2024	10:15	12:15	02:00
4 z 17 Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	23-08-2024	12:15	12:30	00:15
5 z 17 Nowe trendy w HR i ich wpływ na organizację (3 godziny)	Łukasz Korczak	23-08-2024	12:30	15:30	03:00
6 z 17 Wykorzystanie dobrych praktyk HR (2 godziny)	Łukasz Korczak	26-08-2024	08:00	10:00	02:00
7 z 17 Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	26-08-2024	10:00	10:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 17 Innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej (2 godziny)	Łukasz Korczak	26-08-2024	10:15	12:15	02:00
9 z 17 Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	26-08-2024	12:15	12:30	00:15
10 z 17 Gotowość organizacji i pracowników do zmian (3 godziny)	Łukasz Korczak	26-08-2024	12:30	15:30	03:00
11 z 17 Dostosowanie działań do potrzeb różnych grup interesariuszy (2 godziny)	Łukasz Korczak	27-08-2024	08:00	10:00	02:00
12 z 17 Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	27-08-2024	10:00	10:15	00:15
13 z 17 Kreowanie pozytywnego nastawienia do zmian (2 godziny)	Łukasz Korczak	27-08-2024	10:15	12:15	02:00
14 z 17 Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	27-08-2024	12:15	12:30	00:15
15 z 17 Inicjowanie i wdrażanie zmian z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań HR (2 godziny)	Łukasz Korczak	27-08-2024	12:30	14:30	02:00
16 z 17 Podsumowanie szkolenia (1 godzina)	Łukasz Korczak	27-08-2024	14:30	15:30	01:00
17 z 17 Walidacja efektów uczenia się (0,5 godziny)	-	27-08-2024	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 360,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 360,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	160,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	160,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Łukasz Korczak

Trener posiada ponad 20 lat doświadczenia, które zdobywał na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych w firmach farmaceutycznych (PCF Procefar) czy FMCG (Addeco Poland, Reckitt Benckiser Poland S.A.). W swojej wieloletniej karierze zawodowej zarządzał zespołami kierowniczymi, współpracował z Dyrektorami przedsiębiorstw rynków lokalnych jak i zagranicznych, kreował i koordynował pracę jednostek organizacyjnych zajmujących się bezpośrednio obsługą klienta, wprowadzał standardy i techniki pracy, które zostały zaakceptowane jako standardy w międzynarodowych korporacjach.

Swoją wiedzę z zakresu HR zdobył kończąc studia podyplomowe na kierunku „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” w Bałtyckiej Wyższej Szkole Humanistycznej oraz „Ocena i rozwój pracownika” na Wyższej Szkole Psychologii Społecznej. Jednak jak sam twierdzi, prawdziwe doświadczenie zdobył w pracy z ludźmi, ucząc ich technik negocjacji, komunikacji, sztuki prezentacji, rekrutacji pracowników czy diagnozy kompetencji. W ciągu ostatnich dwóch lat przeprowadził prawie 400 godzin szkolenia dla blisko kilkuset pracowników każdego szczebla – łącznie z dyrektorami. Swoim podopiecznym nieustannie powtarza, że edukacja jest elementem, który paradoksalnie jest najczęściej pomijanym, ale przynosi najwięcej korzyści.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają niezbędne materiały szkoleniowe, które będą obejmowały swoim zakresem poruszane w trakcie szkolenia zagadnienia.

Informacje dodatkowe

Prowadzone w trakcie szkolenia zajęcia realizowane są metodami interaktywnymi i aktywizującymi, dzięki czemu Uczestnicy uczą się poprzez doświadczenie oraz mają możliwość ćwiczenia swoich umiejętności.

Warunkiem ukończenia szkolenia jest frekwencja uczestnika na poziomie nie mniejszym niż 80%. Podsumowanie szkolenia oraz pytania od uczestników, a także końcowy test weryfikujący nabyte kompetencje. Warunkiem pozytywnego zdania testu jest uzyskanie co najmniej 70% punktów.

Adres

ul. Aleja Wojska Polskiego 100
18-300 Zambrów
woj. podlaskie

Szkolenie będzie realizowane w siedzibie firmy INTERTECH SP. Z O.O.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Justyna Kostusik-Kruszyłowicz

E-mail j.kostusik@irg.bialystok.pl

Telefon (+48) 577 100 227