

Fundacja Edukacji  
Prawnej**AKADEMIA HR: Wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy**

Numer usługi 2024/03/08/30533/2092542

📍 Poznań / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 28 h

📅 26.09.2024 do 30.09.2024

4 060,00 PLN brutto

4 060,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Usługa dedykowana dla: <ul style="list-style-type: none"><li>• Specjalistów ds. HR</li><li>• pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firm</li><li>• menedżerów i kandydatów na menedżerów.</li></ul>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	3
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	25-09-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	28
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Usługa "AKADEMIA HR: Wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy" przygotowuje uczestników do samodzielnej analizy, planowania oraz skutecznego wdrażania nowych modeli i form organizacji pracy w celu optymalizacji procesów, zwiększenia produktywności i poprawy jakości wykonywanych zadań.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opisuje mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.</p>	<p>Opisuje mechanizmy rynkowe, takie jak globalizacja, technologiczne zmiany czy konkurencja, które wpływają na organizację pracy.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Identyfikuje i omawia aktualne trendy rynkowe, które mają wpływ na potrzebę adaptacji w organizacji pracy, w tym zapotrzebowanie na elastyczność i partnerstwa.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Ocenia istotność i złożoność potrzeb rynkowych, które wymagają nowych modeli organizacji pracy oraz elastycznych/partnerskich form świadczenia pracy.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Opisuje podstawowe założenia stojące za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob.: agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.).</p> <p>Identyfikuje korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem w firmie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.</p>	<p>Identyfikuje podstawowe założenia stojące za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Identyfikuje różnice wewnątrz zespołów, takie jak różnice wiekowe, kulturowe, czy doświadczenie zawodowe, oraz rozumieć ich potencjalny wpływ na organizację pracy.</p> <p>Identyfikuje korzyści dla firmy związanych z elastycznymi, partnerskimi formami pracy, takich jak zwiększenie atrakcyjności pracodawcy, obniżenie kosztów zatrudnienia czy zwiększenie zadowolenia pracowników.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Identyfikuje potencjalne zagrożenia dla pracowników wynikające z wykorzystania elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy, takie jak brak stabilności zatrudnienia, nadmierne obciążenie pracą lub brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wymienia regulacje prawne regulujące właściwe prowadzenie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.	Wykazuje kluczowe regulacje prawne na poziomie lokalnym, krajowym lub międzynarodowym, które dotyczą elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy, takie jak przepisy dotyczące umów o pracę, czasu pracy, wynagrodzenia, oraz zasad elastycznego grafiku pracy.	Wywiad swobodny
	Analizuje aspekty społeczne i ekonomiczne przy ocenie istniejących regulacji prawnych dotyczących elastycznych form pracy, uwzględniając ich wpływ na pracowników, pracodawców i społeczeństwo jako całość.	Wywiad swobodny
Identyfikuje potrzeby kadry menedżerskiej i pracowników, wynikające z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.	Analizuje specyficzne wymagania i wyzwania stawiane przed kadra menedżerską w związku z wprowadzaniem nowych modeli organizacji pracy, takich jak zarządzanie zespołem zdalnym czy koordynacja pracy.	Wywiad swobodny
	Identyfikuje oczekiwania, preferencje i potrzeby pracowników związane z elastycznymi/partnerskimi formami świadczenia pracy, takie jak równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, elastyczność grafiku czy dostępność narzędzi do pracy zdalnej.	Wywiad swobodny
Skutecznie udziela wsparcia przedstawicielom kadry menedżerskiej we wprowadzaniu nowych dla nich modeli organizacji pracy związanych na przykład z pracą zwinną (agile).	Ocenia znajomości podstawowych koncepcji i zasad pracy w modelu agile.	Wywiad swobodny
	<p>Analizuje umiejętności wyboru odpowiednich narzędzi i technik zarządzania projektami w kontekście pracy zwinnej.</p> <p>Analizuje efektywności projektów prowadzonych w modelu pracy agile pod kątem osiągniętych rezultatów.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wspiera menedżerów w budowaniu sprawnych zespołów opartych o zróżnicowane modele i formy świadczenia pracy.</p>	<p>Identyfikuje znajomości różnorodnych modeli i form świadczenia pracy przez menedżerów.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Ocenia zdolności menedżerów do identyfikacji i zrozumienia potrzeb zespołów w kontekście różnych modeli i form pracy.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Analizuje zebrane informacje na temat skuteczności menedżerów w budowaniu i zarządzaniu zróżnicowanymi zespołami.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Dopasowuje procesy rekrutacyjne (wraz z kwestiami formalno – prawnymi) do (współ)pracowników preferujących partnerskie formy świadczenia pracy (kontrakty, praca z freelancerami itp.).</p>	<p>Ocenia zdolności dostosowania procesów rekrutacyjnych do potrzeb pracowników preferujących partnerskie formy zatrudnienia.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Analizuje procedury i politykę rekrutacyjną pod kątem zgodności z wymogami prawnymi.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Dostosowuje formy i rozwiązania prawne do partnerskich modeli i form świadczenia pracy.</p>	<p>Analizuje dostępne formy zatrudnienia oferowanych przez organizację.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Identyfikuje formy partnerskiego zatrudnienia pracowników oraz rozwiązania prawne zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Wdraża do organizacji działania związane z wsparciem pracowników w kwestiach partnerskich modeli i form świadczenia pracy.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Wdraża systemy umożliwiające monitoring efektywności pracy osób wykorzystujących nowe formy świadczenia pracy.</p>	<p>Analizuje dane związane z monitorowaniem efektywności pracy.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Ocenia poprawę wskaźników wydajności pracy osób korzystających z nowych form świadczenia pracy po wdrożeniu systemów monitorowania.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Weryfikuje czy metody monitorowania są zgodne z obowiązującymi przepisami prawnymi i standardami dotyczącymi prywatności pracowników oraz monitorowania pracy.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wdraża systemy motywacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Ocenia stopień zrozumienia różnorodnych modeli pracy, takich jak praca zdalna, elastyczne godziny, projektowe zespoły itp.	Wywiad swobodny
	Analizuje umiejętności identyfikowania potrzeb pracowników w zależności od różnych form świadczenia pracy.	Wywiad swobodny
	Identyfikuje różne potrzeby komunikacyjne wynikające z różnych modeli pracy.	Wywiad swobodny
Dopasowuje i wdraża rozwiązania komunikacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Dostosowuje istniejące narzędzia i strategie komunikacyjne do nowych modeli pracy.	Wywiad swobodny
	Monitoruje udział pracowników w szkoleniach i kursach promujących rozwój zawodowy i osobisty.	Wywiad swobodny
Wspiera u pracowników postawy ukierunkowane na stałe samodoskonalenie się i naukę przez całe życie.	Motywuje pracowników do korzystania z programów szkoleniowych i rozwojowych.	Wywiad swobodny
	Objasnia pracownikom zasady pracy zorientowanej na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiągnięcie rezultatów.	Wywiad swobodny
	Informuje pracowników w firmie o zasadach pracy zorientowanych na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiągnięcie rezultatów – bez względu na model pracy zespołowej i formę świadczenia pracy.	Efektywnie komunikuje się z pracownikami przyczyniając się do budowania pozytywnych relacji w zespole i osiągnięcia wspólnych celów.

## 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

1. Nowe modele organizacji pracy - charakterystyka
2. Zalety i wady nowych modeli organizacji pracy.
3. Jak wybrać nowe modele organizacji pracy w moim przedsiębiorstwie ?
4. Prawne aspekty świadczenia pracy - omówienie różnych form współpracy
5. Badanie potrzeb wewnątrz organizacji w zakresie wprowadzenia nowych modeli organizacji pracy - jak komunikować zmiany.
6. Wdrożenie wybranych modeli organizacji pracy - określenie etapów procesu.
7. Nowoczesny proces rekrutacji
8. Ewaluacja i monitoring - jak zbadać efektywność wdrożonego modelu organizacji pracy ?
9. Motywacja pracowników i komunikacja w kontekście nowych modeli organizacji pracy.
10. Weryfikacja osiągniętych efektów kształcenia - case study.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 15</b> Nowe modele organizacji pracy - charakterystyka	Agata Waligórska	26-09-2024	09:00	11:00	02:00
<b>2 z 15</b> Zalety i wady nowych modeli organizacji pracy.	Agata Waligórska	26-09-2024	11:00	13:00	02:00
<b>3 z 15</b> Przerwa	Agata Waligórska	26-09-2024	13:00	13:15	00:15
<b>4 z 15</b> Blok praktyczny - case study, ćwiczenia praktyczne	Agata Waligórska	26-09-2024	13:15	14:45	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>5 z 15</b> Jak wybrać nowe modele organizacji pracy w moim przedsiębiorstwie?	Agata Waligórska	26-09-2024	14:45	16:00	01:15
<b>6 z 15</b> Prawne aspekty świadczenia pracy - omówienie różnych form współpracy	Agata Waligórska	27-09-2024	09:00	11:00	02:00
<b>7 z 15</b> Badanie potrzeb wewnątrz organizacji w zakresie wprowadzenia nowych modeli organizacji pracy - jak komunikować zmiany.	Agata Waligórska	27-09-2024	11:00	13:00	02:00
<b>8 z 15</b> Przerwa	Agata Waligórska	27-09-2024	13:00	13:15	00:15
<b>9 z 15</b> Wdrożenie wybranych modeli organizacji pracy - określenie etapów procesu.	Agata Waligórska	27-09-2024	13:15	14:45	01:30
<b>10 z 15</b> Blok praktyczny - case study, ćwiczenia praktyczne	Agata Waligórska	27-09-2024	14:45	16:00	01:15
<b>11 z 15</b> Nowoczesny proces rekrutacji	Agata Waligórska	30-09-2024	09:00	11:00	02:00
<b>12 z 15</b> Ewaluacja i monitoring - jak zbadać efektywność wdrożonego modelu organizacji pracy?	Agata Waligórska	30-09-2024	11:00	13:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>13 z 15</b> Przerwa	Agata Waligórska	30-09-2024	13:00	13:15	00:15
<b>14 z 15</b> Motywacja pracowników i komunikacja w kontekście nowych modeli organizacji pracy.	Agata Waligórska	30-09-2024	13:15	14:45	01:30
<b>15 z 15</b> Weryfikacja osiągniętych efektów kształcenia - case study.	-	30-09-2024	14:45	16:00	01:15

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 060,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 060,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Agata Waligórska

Doświadczenie zebrała w dużych międzynarodowych korporacjach i polskich firmach rodzinnych (w rolach: menedżera sieci sprzedaży, HRBP, trenera, menedżera zespołów) oraz prowadząc swoje firmy; poznała specyfikę różnych branż: retail, farmacja, logistyka, FMCG, marketing.

Uwielbia różne narzędzia, jest autorką rozwojowych kart budujących relacje (również w zespołach projektowych) Jupitajnia.pl. W pracy korzysta z metod coachingowych, technik kreatywnych, metodyki design thinking oraz kompetencji trenerskich i liderek, aby



doprowadzać projekty do docelowego portu. Posiada 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń w ostatnich 24 miesiącach.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w formacie pdf takie jak prezentacja, case study oraz ćwiczenia praktyczne.

### Informacje dodatkowe

Usługa zostanie przeprowadzona w wymiarze 28 godzin dydaktycznych (45 min) co daje 21 godz. zegarowych (60 min) wynikających z harmonogramu usługi.

W trakcie usługi będą wykorzystywane metody interaktywne i aktywizujące rozumiane jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie - takie jak: ćwiczenia praktyczne, brain storming z trenerem, case study, mapa myśli, symulacja.

## Adres

ul. Głogowska 216  
60-104 Poznań  
woj. wielkopolskie

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## Kontakt



**Magdalena Brzychcy**

**E-mail** sekretariat@edukacjaprawna.pl

**Telefon** (+48) 532 608 522