

ZOR ZBIGNIEW
RACZKOWSKI

Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2024/03/26/143753/2106576

📍 Zambrów / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 21 h

📅 20.09.2024 do 24.09.2024

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 | 19-09-2024 |
| 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 edukacyjnym jest przygotowanie uczestników szkolenia do skutecznego zrozumienia, wykorzystania i wdrażania nowych trendów w obszarze HR, zarządzania kapitałem ludzkim, zdobycie umiejętności potrzebnych do identyfikacji i adaptacji dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy oraz do wdrażania tych zmian przy współpracy z różnymi grupami interesariuszy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|---|---|
| <p>Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.</p> <p>Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.</p> | <p>Wyjaśnia istotę terminów związanych ze zmianami społecznymi i gospodarczymi, takich jak globalizacja, demografia czy technologiczne innowacje, oraz pojęć z obszaru zarządzania kapitałem ludzkim. Łączy zdobytą wiedzę na temat zmian społecznych i gospodarczych z praktyką zarządzania kapitałem ludzkim, prezentując konkretne strategie i działania, jakie organizacje mogą podjąć, aby skutecznie dostosować się do zmieniającego się otoczenia biznesowego.</p> <p>Analizuje czynniki rynkowe, które generują trendy w zakresie zasobów ludzkich oraz omawia ich wpływ na działalność przedsiębiorstw.</p> <p>Analizuje czynniki rynkowe, które generują trendy w zakresie zasobów ludzkich oraz omawia ich wpływ na działalność przedsiębiorstw.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami</p> | <p>Prezentuje najpowszechniejsze inicjatywy i strategie z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, które są praktykowane w danej branży, opierając się na aktualnych badaniach rynkowych, raportach branżowych oraz studiach przypadków.</p> <p>Omawia pozytywne i negatywne skutki implementacji programów i strategii z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w strukturze organizacyjnej.</p> <p>Dokonuje adaptacji i udoskonalenia stosowane w organizacji programy i strategii, mając na celu zwiększenie ich efektywności i skuteczności.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|---|---|
| <p>Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach</p> <p>Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą</p> | <p>Prezentuje kluczowe elementy oraz strategię dobrych praktyk w zarządzaniu zasobami ludzkimi, które są stosowane w różnych organizacjach. Wykazuje zrozumienie istoty i znaczenia dobrych praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi poprzez ich analizę w kontekście funkcjonowania różnych organizacji oraz wpływu na efektywność zarządzania kapitałem ludzkim</p> <p>Analizuje, jak nowe propozycje w obszarze polityki personalnej mogą przyczynić się do wprowadzenia efektywnych praktyk lub procesów w organizacji, oceniając ich stopień innowacyjności. Weryfikuje, czy te propozycje są zgodne z celami strategicznymi firmy oraz czy mogą przyczynić się do ich realizacji. Aktywnie angażuje różne grupy pracowników w proces planowania i wdrażania nowych rozwiązań, dążąc do skutecznego zaangażowania w proces zmian.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy</p> | <p>Analizuje, w jaki sposób wprowadzone inicjatywy wpływają na zmianę postaw i zachowań pracowników. Wspiera pracowników w procesie adaptacji do zmian organizacyjnych, zapewniając im odpowiednie wsparcie i narzędzia.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian</p> | <p>Przeprowadza badania ankietowe lub wywiady z pracownikami w celu zrozumienia ich postaw i gotowości do adaptacji do zmian, a także oceny kultury organizacyjnej pod kątem otwartości na zmiany. Ocenia kompetencje pracowników związane z adaptacją do zmian oraz identyfikuje obszary, w których mogą wystąpić braki kompetencyjne. Analizuje wyniki ankiet i wywiadów w celu oceny poziomu zaufania, komunikacji i współpracy w organizacji oraz identyfikuje obszary do poprawy w kontekście adaptacji do zmian.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|---|---|
| <p>Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR</p> | <p>Analizuje stopień innowacyjności proponowanych zmian w obszarze HR, oceniając ich zdolność do wprowadzenia nowych, efektywnych praktyk lub procesów w organizacji. Ocenia efektywność potencjalnych zmian poprzez analizę ich wpływu na kluczowe wskaźniki biznesowe, takie jak efektywność operacyjna, retencja pracowników czy zaangażowanie i dokonuje systematycznego monitoringu.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Diagnostuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji</p> <p>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p> | <p>Analizuje potrzeby różnych grup interesariuszy w organizacji w celu zrozumienia ich zróżnicowanych oczekiwań i potrzeb. Tworzy programy HR, które są dostosowane do zróżnicowanych potrzeb i oczekiwań pracowników, uwzględniając ich różnorodność kulturową, społeczną i osobistą. Wspiera integrację pracowników w organizacji, promując wzajemną współpracę i szacunek, co sprzyja budowaniu pozytywnych relacji w miejscu pracy.</p> <p>Analizuje różne źródła oporu przed zmianami w organizacji, aby zidentyfikować główne przyczyny negatywnych reakcji pracowników. Badając opór, uwzględnia zarówno przyczyny oczywiste, jak i ukryte, w tym emocjonalne i psychologiczne czynniki wpływające na adaptację do zmian. Tworzy spersonalizowane strategie i plany działania, które skutecznie przeciwdziałają oporowi przed zmianami, dostosowując się do indywidualnych potrzeb pracowników i specyfiki sytuacji.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|--|---|
| <p>Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.</p> | <p>Identyfikuje grupę interesariuszy dotkniętych planowanymi zmianami w obszarze HR, aby precyzyjnie określić osoby, które mogą być najbardziej zaangażowane lub dotknięte nowymi inicjatywami.</p> <p>Uczestniczy w otwartym dialogu z różnymi grupami interesariuszy, aktywnie angażując ich w dyskusję na temat zmian HR, jednocześnie wyjaśniając cele i procedury związane z wprowadzanymi zmianami.</p> <p>Analizuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy w kontekście zmian HR, korzystając z opinii, wypowiedzi oraz danych zwrotnych, aby lepiej zrozumieć perspektywę każdej z tych grup.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p> <p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian</p> | <p>Dostosowuje sposób komunikacji oraz przekazuje informacje o nowych rozwiązaniach HR do specyficznych potrzeb i oczekiwań różnych grup interesariuszy.</p> <p>Skutecznie odpowiada na wątpliwości i pytania zgłaszane przez różne grupy interesariuszy w kontekście nowych rozwiązań HR.</p> <p>Ocenia postawę pracowników wobec zmian, analizując ich pozytywne nastawienie, otwartość oraz gotowość do akceptacji nowych inicjatyw i współpracy w ich realizacji, a także zaangażowanie w procesy zmian, uwzględniając chęć udziału w dyskusjach, szkoleniach i innych formach wsparcia w adaptacji do zmian.</p> | <p>Test teoretyczny</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, 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 szkolenia - 21

Czas trwania szkolenia został dostosowany do standardowej 60-minutowej godziny zegarowej. W ciągu jednego dnia szkoleniowego zaplanowano dwie 15-minutowe przerwy, z których każda następuje po ukończeniu dwóch jednostek lekcyjnych. **Czas przeznaczony na przerwy i walidację efektów uczenia się, nie jest wliczany do ogólnej liczby godzin dydaktycznych realizowanych w danym dniu.**

Program szkolenia:

MODUŁ I (7 GODZIN)

1. Wstęp do tematyki szkolenia oraz omówienie celów: Omówienie wpływu zmian społecznych i gospodarczych na zarządzanie kapitałem ludzkim, wyjaśnienie kluczowych terminów związanych ze zmianami społecznymi, gospodarczymi oraz zarządzaniem kapitałem ludzkim (2 godziny)
2. Nowe trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi: Identyfikacja aktualnych trendów w obszarze HR na podstawie danych rynkowych i raportów branżowych, analiza wpływu tych trendów na politykę personalną organizacji, propozycje działań i strategii dostosowawczych dla organizacji w odpowiedzi na nowe trendy. (2 godziny)
3. Monitorowanie programów HR w branży: Przegląd najczęstszych programów i działań HR stosowanych przez firmy w branży, omówienie korzyści i zagrożeń związanych z wdrożeniem tych rozwiązań, dyskusja nad modyfikacją i ulepszaniem stosowanych programów w organizacji. (3 godziny)

MODUŁ II (7 GODZIN)

1. Analiza dobrych praktyk HR i ich wdrożenie: Przegląd istoty i znaczenia dobrych praktyk HR na podstawie analizy funkcjonowania innych organizacji, wskazanie kluczowych elementów i strategii dobrych praktyk HR, ocena skuteczności stosowanych praktyk w innych organizacjach oraz propozycje wdrożenia ich w organizacji. (2 godziny)
2. Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w obszarze polityki personalnej: Ocena stopnia innowacyjności proponowanych rozwiązań w obszarze polityki personalnej, analiza zgodności proponowanych rozwiązań z celami strategicznymi organizacji, praca grupowa nad opracowywaniem innowacyjnych rozwiązań i strategii ich wdrożenia. (2 godziny)
3. Wspieranie pracowników w procesie zmian: Ocena zmian postaw i zachowań pracowników w związku z wprowadzanymi inicjatywami, analiza wpływu tych zmian na kluczowe wskaźniki biznesowe, praktyczne narzędzia i techniki wspierania pracowników w procesie zmian organizacyjnych. (3 godziny)

MODUŁ III (7 GODZIN)

1. Diagnozowanie potrzeb i eliminowanie oporu przed zmianami: Diagnozowanie potrzeb różnych grup interesariuszy z uwzględnieniem płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów, identyfikacja źródeł oporu przed zmianami, opracowywanie strategii i planów działania mających na celu skuteczne eliminowanie oporu przed zmianami. (2 godziny)
2. Budowanie pozytywnego nastawienia do zmian: Ocena postaw pracowników wobec zmian oraz ich zaangażowania w procesy zmian, analiza skutecznych strategii budowania pozytywnego nastawienia do zmian w organizacji, ćwiczenia praktyczne i studia przypadków dotyczące budowania zaangażowania i akceptacji zmian w organizacji. (3 godziny)
3. Podsumowanie szkolenia: 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. (2 godziny)
4. Walidacja efektów uczenia się (0,5 godziny)

Przy każdym temacie wyszczególnionym w ramach powyższego programu szkolenia, organizator przewiduje różne formy nauczania, tj. prezentacje, case study, dyskusje grupowe czy warsztaty. Pozwoli to uczestnikom w sposób aktywny uczestniczyć w procesie uczenia się, osiągając tym samym założone efekty uczenia się.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 16 Wstęp do tematyki szkolenia oraz omówienie celów (2 godziny) | Łukasz Korczak | 20-09-2024 | 08:00 | 10:00 | 02:00 |
| 2 z 16 Przerwa (15 minut) | Łukasz Korczak | 20-09-2024 | 10:00 | 10:15 | 00:15 |
| 3 z 16 Nowe trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi (2 godziny) | Łukasz Korczak | 20-09-2024 | 10:15 | 12:15 | 02:00 |
| 4 z 16 Przerwa (15 minut) | Łukasz Korczak | 20-09-2024 | 12:15 | 12:30 | 00:15 |
| 5 z 16 Monitorowanie programów HR w branży (3 godziny) | Łukasz Korczak | 20-09-2024 | 12:30 | 15:30 | 03:00 |
| 6 z 16 Analiza dobrych praktyk HR i ich wdrożenie (2 godziny) | Łukasz Korczak | 23-09-2024 | 08:00 | 10:00 | 02:00 |
| 7 z 16 Przerwa (15 minut) | Łukasz Korczak | 23-09-2024 | 10:00 | 10:15 | 00:15 |
| 8 z 16 Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w obszarze polityki personalnej (2 godziny) | Łukasz Korczak | 23-09-2024 | 10:15 | 12:15 | 02:00 |
| 9 z 16 Przerwa (15 minut) | Łukasz Korczak | 23-09-2024 | 12:15 | 12:30 | 00:15 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 10 z 16 Wspieranie pracowników w procesie zmian(3 godziny) | Łukasz Korczak | 23-09-2024 | 12:30 | 15:30 | 03:00 |
| 11 z 16 Diagnozowanie potrzeb i eliminowanie oporu przed zmianami (2 godziny) | Łukasz Korczak | 24-09-2024 | 08:00 | 10:00 | 02:00 |
| 12 z 16 Przerwa (15 minut) | Łukasz Korczak | 24-09-2024 | 10:00 | 10:15 | 00:15 |
| 13 z 16 Budowanie pozytywnego nastawienia do zmian (3 godziny) | Łukasz Korczak | 24-09-2024 | 10:15 | 13:15 | 03:00 |
| 14 z 16 Przerwa (15 minut) | Łukasz Korczak | 24-09-2024 | 13:15 | 13:30 | 00:15 |
| 15 z 16 Podsumowanie szkolenia (2 godziny) | Łukasz Korczak | 24-09-2024 | 13:30 | 15:30 | 02:00 |
| 16 z 16 Walidacja efektów uczenia się (0,5 godziny) | - | 24-09-2024 | 15:30 | 16:00 | 00:30 |

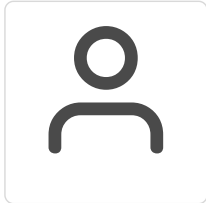
Cennik

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 |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Łukasz Korczak

Trener posiada ponad 20 lat doświadczenia, zdobytego na wysokich stanowiskach kierowniczych w firmach farmaceutycznych (PCF Procefar) i FMCG (Addeco Poland, Reckitt Benckiser Poland S.A.).

W swojej karierze zawodowej:

- Zarządzał zespołami kierowniczymi,
- Współpracował z Dyrektorami przedsiębiorstw rynków lokalnych 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.

Oprócz bogatego doświadczenia praktycznego, trener posiada również solidne wykształcenie. Ukończył studia podyplomowe na kierunku "Zarządzanie Zasobami Ludzkimi" w Bałtyckiej Wyższej Szkole Humanistycznej oraz "Ocena i rozwój pracownika" na Wyższej Szkole Psychologii Społecznej. Swoje doświadczenie zdobył głównie podczas pracy z ludźmi. W ciągu ostatnich dwóch lat przeprowadził ponad 120 godzin szkoleń z zarządzania zasobami ludzkimi, polityki personalnej oraz HR dla kilkuset pracowników (osoby dorosłe) na różnych szczeblach, w tym kierowników i dyrektorów.

Dzięki połączeniu wieloletniego doświadczenia, bogatej wiedzy i umiejętności dzielenia się nią z innymi, trener jest gwarantem wysokiej jakości szkoleń.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Organizator szkolenia zapewnia uczestnikom materiały szkoleniowe zawierające treści szczegółowo omawiające wszystkie zagadnienia i obszary związane z przedmiotem szkolenia.

Na zakończenie kursu uczestnicy przystępują do egzaminu w formie testu sprawdzającego zdobytą wiedzę i umiejętności. Osoby, które zdadzą test pozytywnie (min. 70%) i będą miały frekwencję wynoszącą co najmniej 80%, otrzymają certyfikat potwierdzający ukończenie kursu oraz nabyte kompetencje i umiejętności.

Potwierdzeniem udziału w szkoleniu jest imienna lista obecności, podpisywana przez uczestników każdego dnia szkolenia.

Adres

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

Szkolenie odbędzie się w budynku firmy INTERTECH SP. Z O.O.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Zbigniew Raczkowski

E-mail raczkowski9977@wp.pl

Telefon (+48) 506 920 454