



AKADEMIA HR - Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy w ramach kompetencji zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy.

2 912,00 PLN brutto
2 912,00 PLN netto
182,00 PLN brutto/h
182,00 PLN netto/h

AKAT Consulting Sp.
z o.o.

Numer usługi 2024/03/27/52158/2107504



📍 Wrocław / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 30.10.2024 do 31.10.2024

Informacje podstawowe

| | |
|--|--|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | Grupę docelową usługi stanowią zespoły HR, pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy oraz menadżerowie/kandydaci na menadżerów. |
| Minimalna liczba uczestników | 6 |
| Maksymalna liczba uczestników | 16 |
| Data zakończenia rekrutacji | 29-10-2024 |
| Forma prowadzenia usługi | stacjonarna |
| Liczba godzin usługi | 16 |
| Podstawa uzyskania wpisu do BUR | Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0 |

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do dostosowania strategii HR do zmieniających się potrzeb biznesu, przemian społecznych i wyzwań rynku pracy.

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>Określa znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.</p> <p>Omawia 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>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>Wskazuje 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>Test teoretyczny</p> |
| <p>Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.</p> | <p>Określa wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.</p> | <p>Test teoretyczny</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>Omawia innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p> | <p>Nawiązuje relacje z pracownikami budując nowe postawy i zachowania adekwatne do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p> <p>Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p> | <p>Określa gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p> <p>Określa w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|---|---|
| <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>Określa 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>Omawia źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <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>Określa 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>Test teoretyczny</p> |
| <p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p> | <p>Określa Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p> | <p>Określa wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

DZIEŃ 1 STRATEGIE HR – HR PARTNEREM DLA BIZNESU

Moduł I. Skuteczny Partner w Biznesu

1. Określenie roli HR w firmie w kontekście
2. Myślenie systemowe i projektowe w roli HR
3. Strategiczna Rola HR – budowanie i rozumienie kluczowej roli HR w firmie
4. Kompetencje w HR – definiowanie kultury oraz kluczowych zachowań
5. Komponenty polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”
6. Projektowa rola HR na przykładzie studium przypadku dot. zarządzania zmianą

Moduł II. Budowanie Efektywnych Relacji z Biznesem

1. HR oczyma biznesu - jak HR widziany jest przez menedżerów z biznesu
2. Budowanie autorytetu HR w oczach biznesu
3. Definiowanie i budowanie strategicznych celów HR w organizacji: analiza sytuacji, szerszego kontekstu organizacyjnego, potrzeb i celów
4. Priorytety i kluczowe kierunki we współpracy z Biznesem i Interesariuszami
5. Etapy budowy strategii HR powiązanej z Biznesem i ukierunkowanej na zróżnicowany rozwój.

DZIEŃ 2 STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE ROZWOJEM ORGANIZACJI

Moduł I. Wyzwania Organizacji i Analiza Kontekstu Organizacji

1. Budowanie kompleksowej strategii procesów HR, ukierunkowanej na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji łączącą realizację celów firmy z korzyściami dla pracowników.
2. 4 perspektywy potrzeb rozwojowych: strategiczna, procesowa, stanowiskowa, indywidualna
3. Tworzenie polityki transparentnej polityki rozwojowej – jakie elementy powinna zawierać?
4. Jak prawidłowo podejść do diagnozy organizacji i budowania planów rozwojowych?
5. Badanie potrzeb rozwojowych w organizacji na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej
6. Model 70-20-10 jako kluczowy kierunek budowania zrównoważonego modelu rozwoju w organizacji

Moduł II. Kluczowe Procesy w Kształtowaniu Kultury Rozwoju

1. Polityka rozwojowa – jakie elementy powinna zawierać?
2. Proces zarządzania przez cele a planowanie rozwoju w firmie
3. Planowanie rozwoju i szkoleń w organizacji
4. Budowanie kalendarza wydarzeń oraz implementacja kalendarza szkoleń
5. Kryteria i proces wyboru dostawców – jak przygotować się do wyboru dostawcy usług rozwojowych?
6. Analiza skuteczności wdrożonych programów
7. Identyfikacja poziomu satysfakcji pracowników z programów i procesów HR
8. Ewaluacja procesu szkoleniowego – 4 poziomy analizy skuteczności
9. Optymalizacja działań i kształtowanie nowych rozwiązań na bazie wniosków z badań ewaluacyjnych.
10. Przykłady programów rozwojowych dla: managerów, ekspertów, nowych pracowników ich wdrożenie i skuteczność

TEST TEORETYCZNY

Na zakończenie usługi zostanie przeprowadzony test wiedzy. Po zakończeniu usługi testy wypełnione przez uczestników zostaną przekazane do oceny Walidatorowi. Weryfikacja testów wiedzy stanowi pracę własną Walidatora i zostanie przeprowadzona poza godzinami realizacji usługi.

Program usługi zostanie dostosowany jest do indywidualnych potrzeb klienta.

Usługa realizowana jest w godzinach dydaktycznych - 1 godz. - 45 min.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Usługa jest realizowana metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 7

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 7 MODUŁ I | EKSPERT AKAT CONSULTING | 30-10-2024 | 09:00 | 12:00 | 03:00 |
| 2 z 7 PRZERWA | EKSPERT AKAT CONSULTING | 30-10-2024 | 12:00 | 12:15 | 00:15 |
| 3 z 7 MODUŁ II | EKSPERT AKAT CONSULTING | 30-10-2024 | 12:15 | 15:15 | 03:00 |
| 4 z 7 MODUŁ I | EKSPERT AKAT CONSULTING | 31-10-2024 | 09:00 | 12:00 | 03:00 |
| 5 z 7 PRZERWA | EKSPERT AKAT CONSULTING | 31-10-2024 | 12:00 | 12:15 | 00:15 |
| 6 z 7 MODUŁ II | EKSPERT AKAT CONSULTING | 31-10-2024 | 12:15 | 14:45 | 02:30 |
| 7 z 7 TEST TEORETYCZNY | - | 31-10-2024 | 14:45 | 15:15 | 00:30 |

Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 2 912,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 2 912,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 182,00 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 182,00 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

EKSPERT AKAT CONSULTING

Doświadczony ekspert AKAT CONSULTING posiadający co najmniej 120 godzin doświadczenia w szkoleniach ze wskazanego zakresu tematycznego.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają materiały wypracowane podczas usługi.

Informacje dodatkowe

Usługę możemy dopasować do konkretnych potrzeb.

Realizujemy działania rozwojowe również w **formie zamkniętej – dedykowanej**.

Przed zgłoszeniem na usługę prosimy o kontakt celem potwierdzenia dostępności wolnych miejsc/gwarancji terminu.

**Oferujemy kompleksowe wsparcie w pozyskaniu DOFINANSOWANIA na tę usługę (i inne z naszej oferty).
Zapraszamy do kontaktu.**

www.akatconsulting.pl

Ogólne warunki świadczenia usługi

Dokonanie zapisu na usługę jest jednoznaczne z akceptacją ogólnych warunków świadczenia usługi (OWU), które dostępne są pod adresem <https://akatconsulting.pl/ogolne-warunki-umowy-akat-consulting>

Podatek VAT

Usługa szkoleniowa (nd doradztwa) jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy przedsiębiorstwo zwolnione jest z podatku VAT lub dofinansowanie wynosi co najmniej 70%. W innej sytuacji do ceny netto doliczane jest 23% VAT

Podstawa: §3 ust. 1 pkt. 14 roz. Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w spr.zwolnień od podatku od towarów i usług (...) (Dz.U. z 2018 r., poz. 701)

Adres

Wrocław

Wrocław

woj. dolnośląskie

Kontakt



Angela Janas

E-mail a.janas@akatconsulting.pl

Telefon (+48) 793 489 600