



Zakłady Badań i
Atestacji "ZETOM"
im. prof. F. Stauba w
Katowicach Spółka
z ograniczoną
odpowiedzialnością



Akademia HR- Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy.

Numer usługi 2024/04/05/7675/2114024

📍 Katowice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 27.05.2024 do 29.05.2024

4 320,00 PLN brutto

3 512,20 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

146,34 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do Przedsiębiorców i ich pracowników, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach oraz wszystkich osób zainteresowanych tym tematem.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	26-05-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
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

Szkolenie przygotowuje uczestników do tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie "zielonej gospodarki". Uczestnik wdraża rozwiązania gwarantujące rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywnie włącza w procesy rozwojowe wszystkie grupy społeczne, kulturowe i wiekowe reprezentowane wśród pracowników, dając możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnicy opracowują założenia zrównoważonego rozwoju i potrafią je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej	Przeprowadza analizę dotychczasowych działań firmy pod kątem ich wpływu na aspekty ekonomiczne, społeczne i środowiskowe. Opracowuje strategię działania, która będzie uwzględniała trzy obszary równocześnie.	Test teoretyczny
Identyfikują potrzeby rozwojowe organizacji i przekładają je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Analizuje sytuację organizacji pod względem potrzeb rozwojowych. Określa kluczowe obszary, w których konieczne jest wprowadzenie zmian i rozwoju. Opracowuje strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój, uwzględniając indywidualne potrzeby pracowników oraz cel organizacyjny. Określa konkretne działania i inicjatywy, które zostaną podjęte w ramach strategii HR. Określa metryki i wskaźniki, które będą wykorzystane do monitorowania i oceny skuteczności strategii. Regularnie ocenia i dostosowuje strategię HR do zmieniających się potrzeb organizacji oraz pracowników.	Test teoretyczny
Formułują wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń "zielonej gospodarki".	Pozyskują pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, doskonałą pracowników w obszarach związanych z ochroną środowiska, efektywności energetycznej, tworzą systemy motywacyjne dla pracowników, zapewniają równe szanse dla wszystkich pracowników,	Test teoretyczny
Opisują, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Proponują elastyczne formy zatrudnienia, zapewniają dostęp do nowoczesnych narzędzi pracy, organizują szkolenia, umożliwiają wpływ na podejmowane decyzji oraz wsparcie w realizacji celów zawodowych, zadbanie o ergonomiczne warunki pracy.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wykonują pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR. Włączają te grupy oraz partnerów społecznych w procesie kreowania polityki personalnej. Identyfikują poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdrażają wnioski z tych badań kształtujących nowe rozwiązania.	Identyfikują stopień zrozumienia i akceptacji zaproponowanych rozwiązań przez poszczególne grupy interesariuszy, poziom zaangażowania oraz aktywności w procesie kreowania polityki personalnej, skuteczność realizacji działań oraz ich wpływ na podnoszenie efektywności pracy i zadowolenie pracowników. Obejmuje regularne ankiety pracownicze, analizę danych dotyczących rotacji pracowników, absencji czy wyników zespołowych, a także indywidualne rozmowy z pracownikami.	Test teoretyczny Test teoretyczny
Przygotowują kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	Przygotowują analizę i diagnozę potrzeb, określają cele i wskaźniki sukcesu, opracowują plan działań, rozwijają kompetencje pracowników, budują zaangażowanie i motywację pracowników, zapewniają komunikację z zespołem HR.	Test teoretyczny
Monitorują wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowują ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy. Właściwie objaśniają planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskują dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników. Wdrażają rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji z konkretnymi korzyściami dla pracowników.	Określają kluczowych wskaźników sukcesu, weryfikują i analizują efekty działań podjętych w ramach strategii HR, podejmują działania korygujące w przypadku niezgodności, oceniają skuteczność monitorowania wdrażania strategii HR oraz efektywność podejmowanych działań korekcyjnych i dostosowawczych. Promują różnicowania i równości szans, umożliwiają pracownikom wdrażanie zmian, gwarantują wsparcie dla wszystkich pracowników, współpracują z zespołami HR. Zwiększają zaangażowania pracowników, zwiększają satysfakcję pracowników, poprawiają wyniki biznesowe, zapewniają wzrost zaufania i lojalności pracowników.	Test teoretyczny Test teoretyczny Test teoretyczny
Przygotowują firmowy kodeks etyczny, formułując wartości ważne dla kultury organizacji, przekładając je na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.	Regularnie monitorują jego stosowanie w praktyce, przeprowadzanie audytów etycznych oraz prowadzenie ankiet i wywiadów z pracownikami w celu oceny ich percepcji etyki w organizacji.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kształtują partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie- w tym z Zarządem.	Oceniają przekazywane informacje, określają skuteczność programów rozwojowych, oceniają skuteczność wsparcia HR w rozwiązywaniu konfliktów i problemów w miejscu pracy, oceniają sposób reprezentowania interesów pracowników przez HR.	Test teoretyczny
Rozwijają w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	Organizowanie szkoleń dotyczących ochrony środowiska, wprowadzenie systemów recyklingu i segregacji odpadów, promowanie świadomości ekologicznej.	Test teoretyczny
Tłumaczą zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Wspierają równy dostęp do szkoleń i rozwoju, zapewniają godziwe warunki pracy poprzez odpowiedzialne zarządzanie ludźmi, zapewniają równowagę między życiem zawodowym a osobistym, redukują emisję i zużycie energii w firmie.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Efekty uczenia się podzielone są na wiedzę, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Kryteria weryfikacji zostały określone jako jednoznaczne, realne oraz możliwe do zweryfikowania. Kryteria doprecyzowują efekty uczenia się, a podczas walidacji pomogą ocenić czy dany efekt został osiągnięty.

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

W ramach jednego dostawcy Zakładów Badań i Atestacji ZETOM im. prof. F. Stauba w Katowicach Sp.z o.o. zapewniamy drugą osobę do przeprowadzenia walidacji niż do procesu kształcenia. Osobą prowadzącą jest Magdalena Ryszka a osobą prowadzącą walidację usługi jest Mariusz Malicki.

Program

1. Wprowadzenie do dynamicznych zmian na rynku pracy.
2. Analiza trendów i prognoz dotyczących rynku pracy oraz znaczenie adaptacji i elastyczności w reagowaniu na zmiany.

- 3. Budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej rozwojowi pracowników.
- 4. Zasady wspierające rozwój kompetencji i umiejętności pracowników oraz tworzenie możliwości rozwoju i awansu dla pracowników.
- 5. Rozwijanie umiejętności menedżerskich w zarządzaniu personelem.
- 6. Zarządzanie różnorodnością i konfliktem w zespole oraz motywowanie pracowników do osiągania celów organizacji.
- 7. Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna w organizacji.
- 8. Budowanie pozytywnych relacji z pracownikami i partnerami biznesowymi oraz skuteczne przekazywanie informacji i celów organizacji.
- 9. Technologie wspierające zarządzanie zasobami ludzkimi.
- 10. Wykorzystanie narzędzi i systemów informatycznych do zarządzania personelem oraz analiza danych i wskaźników jako narzędzie monitorowania efektywności działań HR.
- 11. Dbłość o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników.
- 12. Promowanie zdrowego stylu życia i równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz tworzenie programów i inicjatyw wspierających dobrostan pracowników.
- 13. Rozwój umiejętności liderów w zarządzaniu zmianą i innowacją.
- 14. Budowanie umiejętności kreatywnego myślenia i podejmowania ryzyka oraz tworzenie warunków sprzyjających innowacyjności i rozwojowi nowych pomysłów.
- 15. Monitorowanie i ocena skuteczności działań związanych z rozwojem organizacji.
- 16. Ewaluacja działań szkoleniowych i rozwojowych oraz analiza efektywności inwestycji w rozwój pracowników.
- 17. Zapewnienie ciągłego doskonalenia i adaptacji organizacji do zmian na rynku pracy.
- 18. Planowanie działań rozwojowych na przyszłość oraz budowanie elastycznych struktur organizacyjnych i procesów dostosowanych do zmieniających się warunków rynkowych.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 21

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 21 Wprowadzenie do dynamicznych zmian na rynku pracy.	Magdalena Ryszka	27-05-2024	08:00	08:45	00:45
2 z 21 Analiza trendów i prognoz dotyczących rynku pracy oraz znaczenie adaptacji i elastyczności w reagowaniu na zmiany	Magdalena Ryszka	27-05-2024	08:45	10:15	01:30
3 z 21 Budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej rozwojowi pracowników	Magdalena Ryszka	27-05-2024	10:15	11:00	00:45
4 z 21 Przerwa	Magdalena Ryszka	27-05-2024	11:00	11:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 21 Zasady wspierające rozwój kompetencji i umiejętności pracowników oraz tworzenie możliwości rozwoju i awansu dla pracowników	Magdalena Ryszka	27-05-2024	11:15	12:45	01:30
6 z 21 Rozwijanie umiejętności menedżerskich w zarządzaniu personelem.	Magdalena Ryszka	27-05-2024	12:45	13:30	00:45
7 z 21 Zarządzanie różnorodnością i konfliktem w zespole oraz motywowanie pracowników do osiągnięcia celów organizacji.	Magdalena Ryszka	27-05-2024	13:30	14:15	00:45
8 z 21 Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna w organizacji	Magdalena Ryszka	28-05-2024	08:00	08:45	00:45
9 z 21 Budowanie pozytywnych relacji z pracownikami i partnerami biznesowymi oraz skuteczne przekazywanie informacji i celów organizacji.	Magdalena Ryszka	28-05-2024	08:45	10:15	01:30
10 z 21 Technologie wspierające zarządzanie zasobami ludzkimi	Magdalena Ryszka	28-05-2024	10:15	11:00	00:45
11 z 21 Przerwa	Magdalena Ryszka	28-05-2024	11:00	11:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 21 Wykorzystanie narzędzi i systemów informatycznych do zarządzania personelem oraz analiza danych i wskaźników jako narzędzie monitorowania efektywności działań HR.	Magdalena Ryszka	28-05-2024	11:15	12:45	01:30
13 z 21 Dbłość o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników	Magdalena Ryszka	28-05-2024	12:45	13:30	00:45
14 z 21 Promowanie zdrowego stylu życia i równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz tworzenie programów i inicjatyw wspierających dobrostan pracowników.	Magdalena Ryszka	28-05-2024	13:30	14:15	00:45
15 z 21 Rozwój umiejętności liderów w zarządzaniu zmianą i innowacją.	Magdalena Ryszka	29-05-2024	08:00	08:45	00:45
16 z 21 Budowanie umiejętności kreatywnego myślenia i podejmowania ryzyka oraz tworzenie warunków sprzyjających innowacyjności i rozwojowi nowych pomysłów	Magdalena Ryszka	29-05-2024	08:45	10:15	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 21 Monitorowanie i ocena skuteczności działań związanych z rozwojem organizacji.	Magdalena Ryszka	29-05-2024	10:15	11:00	00:45
18 z 21 Przerwa	Magdalena Ryszka	29-05-2024	11:00	11:15	00:15
19 z 21 Ewaluacja działań szkoleniowych i rozwojowych oraz analiza efektywności inwestycji w rozwój pracowników.	Magdalena Ryszka	29-05-2024	11:15	12:45	01:30
20 z 21 Zapewnienie ciągłego doskonalenia i adaptacji organizacji do zmian na rynku pracy.	Magdalena Ryszka	29-05-2024	12:45	13:30	00:45
21 z 21 Planowanie działań rozwojowych na przyszłość oraz budowanie elastycznych struktur organizacyjnych i procesów dostosowanych do zmieniających się warunków rynkowych.	Magdalena Ryszka	29-05-2024	13:30	14:15	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
-------------	------

Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 512,20 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	146,34 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Magdalena Ryszka

Specjalista w zakresie zarządzania projektami w tym o charakterze B+R. Trener, konsultant ds. optymalizacji. W okresie ostatnich dwóch lat przeprowadziła ponad 350 h szkoleń/warsztatów między innymi z zarządzania zasobami ludzkimi, budowania relacji między pracownikami, rozwiązywania konfliktów, kultury organizacyjnej, zasady wdrożenia równości szans oraz niedyskryminacji i transparentności, w tym co najmniej 120 h szkoleń/warsztatów z zakresu przygotowania organizacji do wyzwań rynku pracy.. Posiada certyfikat w zakresie następujących metodyk badawczych: The Bridge Personality™, ValueView®, ZineINC™, MBTI®, Advisio Poland, Excended Disc®. Kurs „MediatorMenedżer konfliktu” na UJ. Od 2014 roku jest liderem projektu dla międzynarodowej spółki z branży elektronicznej, elektrotechnicznej i energoelektronicznej. Cel projektu to zbadanie potencjału Spółki w kontekście efektywności struktury (restrukturyzacja/reorganizacja) oraz możliwości rozwoju w zakresie zdobywania nowych rynków zbytu i tworzenia innowacyjnych rozwiązań produktowych w branży. Absolwentka wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie oraz wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma niezbędne materiały.

Informacje dodatkowe

Ujęte godziny szkolenia są godzinami dydaktycznymi tj. godzina lekcyjna= 45 minut.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania 80% punktów z testu przyrostu wiedzy z obszaru głównych wyzwań i trendów na polskim rynku pracy.

Adres

ul. ks. bpa Herberta Bednorza 17

40-384 Katowice

woj. śląskie

Kontakt



Agnieszka Odrobińska

E-mail a.odrobinska@zetom.eu

Telefon (+48) 882 262 292