



Artezion Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



Strategiczne zarządzanie dla właścicieli i pracowników

Numer usługi 2024/04/09/150703/2117578

📍 Michałowice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 22 h

📅 16.09.2024 do 18.09.2024

3 987,50 PLN brutto

3 987,50 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

| | |
|--|---|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów. |
| Minimalna liczba uczestników | 3 |
| Maksymalna liczba uczestników | 16 |
| Data zakończenia rekrutacji | 15-09-2024 |
| Forma prowadzenia usługi | stacjonarna |
| Liczba godzin usługi | 22 |
| 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

Po ukończonym szkoleniu uczestnicy będą samodzielnie zarządzać, aby skutecznie wprowadzać zmiany i poprawiać efektywność organizacji pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|--|------------------|
| Projektuje mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy. | Omawia zasady projektu dotyczące tendencji rynkowych takie jak wzrost znaczenia pracy zdalnej, zmiany w oczekiwaniach pracowników odnośnie elastyczności godzin pracy, czy rosnące zapotrzebowanie na partnerstwo między pracodawcami a pracownikami. | Test teoretyczny |
| Projektuje podstawowe założenia stojące za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob.: agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.). | Analiza skuteczności komunikacji w zespołach zróżnicowanych wiekowo, kulturowo itp., zarówno w kontekście projektowania pracy, jak i wykonywania zadań. Ocena, czy nowe modele organizacji pracy wspierają otwartą i efektywną komunikację pomiędzy członkami zespołu. | Test teoretyczny |
| Definiuje korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem w firmie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy. | Weryfikacja korzyści związanych z wykorzystaniem elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy, takie jak zwiększona motywacja pracowników, poprawa równowagi między pracą a życiem prywatnym, zwiększenie produktywności, elastyczność reakcji na zmieniające się warunki rynkowe | Test teoretyczny |
| Definiuje regulacje prawne regulujące właściwe prowadzenie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy. | Omawia regulacje prawne związanych z prowadzeniem elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy. | Test teoretyczny |
| Definiuje potrzeby kadry menedżerskiej i pracowników, wynikające z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy. | Analiza dostępnych zasobów, takich jak narzędzia i technologie wspierające elastyczne formy pracy oraz wsparcie ze strony kadry menedżerskiej. | Test teoretyczny |
| Planuje wsparcie przedstawicielom kadry menedżerskiej we wprowadzaniu nowych dla nich modeli organizacji pracy związanych na przykład z pracą zwinną (agile). | Śledzenie postępów w realizacji planu wsparcia, w tym zapewnienie terminowego dostarczenia szkoleń i materiałów, organizację sesji coachingowych czy też wsparcie ze strony ekspertów z zakresu pracy zwinnego (agile). | Test teoretyczny |
| Planuje wsparcie menedżerów w budowaniu sprawnych zespołów opartych o zróżnicowane modele i formy świadczenia pracy. | Analiza, czy wdrożenie planu wsparcia przynosi oczekiwane korzyści w postaci lepszej współpracy w zespole, zwiększonej wydajności, poprawy wyników projektów itp. Weryfikacja, czy menedżerowie są w stanie efektywnie zarządzać zróżnicowanymi zespołami. | Test teoretyczny |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|--|---|
| <p>Projektuje procesy rekrutacyjne (wraz z kwestiami formalno – prawnymi) do (współ)pracowników preferujących partnerskie formy świadczenia pracy (kontrakty, praca z freelancerami itp.). Dostosowuje formy i rozwiązania prawne do partnerskich modeli i form świadczenia pracy.</p> <p>Projektuje systemy umożliwiające monitoring efektywności pracy osób wykorzystujących nowe formy świadczenia pracy.</p> | <p>Ocena skuteczności procesów rekrutacyjnych w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów preferujących partnerskie formy pracy, takie jak umowy o dzieło, zlecenia czy praca na podstawie umów o pracę tymczasową. Weryfikacja, czy procesy te przynoszą oczekiwane rezultaty w zakresie znalezienia kandydatów o odpowiednich kompetencjach i doświadczeniu.</p> <p>Ocena integracji systemu z narzędziami pracy wykorzystywanymi przez pracowników, takimi jak oprogramowanie do zarządzania projektem, narzędzia do komunikacji zespołowej czy systemy zarządzania zadaniami.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Planuje systemy motywacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.</p> | <p>Analiza skuteczności systemu motywacyjnego w dostosowywaniu do preferencji pracowników korzystających z różnych form zatrudnienia. Weryfikacja, czy system oferuje różnorodne bodźce motywacyjne, które są atrakcyjne dla pracowników na różnych etapach kariery i w różnych modelach pracy.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Projektuje i wdraża rozwiązania komunikacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.</p> | <p>Analiza zgodności nowych rozwiązań komunikacyjnych z preferencjami pracowników korzystających z różnych form zatrudnienia. Weryfikacja, czy narzędzia komunikacyjne są dostosowane do różnych stylów pracy i potrzeb komunikacyjnych pracowników.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>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.</p> | <p>Analiza akceptacji zasad pracy przez pracowników różnych poziomów i departamentów w firmie. Ocena, czy pracownicy wyrażają pozytywne nastawienie i gotowość do pracy w oparciu o wartości kooperacji i współodpowiedzialności.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Organizuje wsparcie u pracowników postawy ukierunkowane na stałe samodoskonalenie się i naukę przez całe życie.</p> | <p>Omawia zmiany w wydajności pracy oraz poziomie kompetencji i umiejętności pracowników po udziale w programach rozwojowych.</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?

Po ukończeniu usługi rozwojowej wydane zostanie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające uzyskanie kompetencji, zawierające opis efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawierać będzie opis walidacji oraz kryteria weryfikacji efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzać będzie zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Podczas szkolenia uczestnik będzie pracować na odrębnym stanowisku wyposażonym w niezbędny sprzęt IT na osiągnięcie głównego celu i warunków organizacyjnych. Szkolenie obejmuje 22 godziny zegarowe, wymagana obecność to 80 % frekwencji.

Program szkolenia obejmuje następującą tematykę:

Dzień 1

Mechanizmy rynkowe i trendy, takie jak globalizacja, digitalizacja i zmieniające się oczekiwania pracowników.

Potrzeba adaptacji organizacji pracy do zmieniającego się środowiska biznesowego.

Rola elastycznych i partnerskich form świadczenia pracy w dostosowaniu się do zmian rynkowych.

Podstawy pracy zwinnego (agile) i jej zastosowania w różnorodnych zespołach.

Implementacja zwinności w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach, uwzględniając różnice wiekowe, kulturowe i inne.

Identyfikacja korzyści, takich jak zwiększona elastyczność, mobilność pracowników i dostosowanie do zmian rynkowych.

Dzień 2

Rozważanie zagrożeń, w tym problemów związanych z zarządzaniem, brakiem stabilności zatrudnienia i wykluczeniem pracowników.

Przegląd aktualnych przepisów prawnych regulujących elastyczne formy zatrudnienia.

Omówienie kwestii formalno-prawnych związanych z umowami o pracę, kontraktami i pracą zlecaną.

Analiza potrzeb menedżerów i pracowników wynikających z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i elastycznych form zatrudnienia.

Sposoby radzenia sobie z wyzwaniami i zapotrzebowaniem na dodatkowe wsparcie.

Szkolenie menedżerów w zakresie zarządzania zespołami opartymi na zróżnicowanych formach pracy i wiekach pracowników.

Praktyczne narzędzia i techniki wspierające menedżerów w wdrażaniu nowych modeli pracy.

Projektowanie procesów rekrutacyjnych uwzględniających preferencje pracowników

korzystających z różnych form zatrudnienia.

Dzień 3

Aspekty formalno-prawne związane z rekrutacją pracowników na kontrakty, umowy zlecenia itp.

Projektowanie i wdrażanie systemów monitorowania wydajności pracy w związku z wykorzystaniem nowych form świadczenia pracy.

Narzędzia i metody oceny efektywności pracy pracowników korzystających z elastycznych form zatrudnienia.

Projektowanie systemów motywacyjnych sprzyjających adaptacji do nowych modeli pracy i elastycznych form zatrudnienia. Metody stymulowania zaangażowania i motywacji pracowników w zróżnicowanych zespołach.

Projektowanie i wdrażanie narzędzi komunikacyjnych wspierających współpracę w różnorodnych zespołach i formach zatrudnienia. Budowanie efektywnej komunikacji w organizacji opartej na zasadach kooperacji i współodpowiedzialności.

Promowanie kultury samorozwoju i uczenia się w organizacji.

Test końcowy (walidacja)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 26

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 26 Mechanizmy rynkowe i trendy, takie jak globalizacja, digitalizacja i zmieniające się oczekiwania pracowników. | Adam Zajchowski | 16-09-2024 | 08:00 | 09:00 | 01:00 |
| 2 z 26 Potrzeba adaptacji organizacji pracy do zmieniającego się środowiska biznesowego | Adam Zajchowski | 16-09-2024 | 09:00 | 10:00 | 01:00 |
| 3 z 26 przerwa | Adam Zajchowski | 16-09-2024 | 10:00 | 10:05 | 00:05 |
| 4 z 26 Rola elastycznych i partnerskich form świadczenia pracy w dostosowaniu się do zmian rynkowych. | Adam Zajchowski | 16-09-2024 | 10:05 | 11:05 | 01:00 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 5 z 26 Podstawy pracy zwinnego (agile) i jej zastosowania w różnorodnych zespołach. | Adam Zajchowski | 16-09-2024 | 11:05 | 12:05 | 01:00 |
| 6 z 26 przerwa | Adam Zajchowski | 16-09-2024 | 12:05 | 12:10 | 00:05 |
| 7 z 26 Implementacja zwinności w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach, uwzględniając różnice wiekowe, kulturowe i inne. | Adam Zajchowski | 16-09-2024 | 12:10 | 13:10 | 01:00 |
| 8 z 26 Identyfikacja korzyści, takich jak zwiększona elastyczność, mobilność pracowników i dostosowanie do zmian rynkowych. | Adam Zajchowski | 16-09-2024 | 13:10 | 14:10 | 01:00 |
| 9 z 26 przerwa obiadowa | Adam Zajchowski | 16-09-2024 | 14:10 | 14:30 | 00:20 |
| 10 z 26 Rozważanie zagrożeń, w tym problemów związanych z zarządzaniem, brakiem stabilności zatrudnienia i wykluczeniem pracowników. | Adam Zajchowski | 16-09-2024 | 14:30 | 16:00 | 01:30 |
| 11 z 26 Przegląd aktualnych przepisów prawnych regulujących elastyczne formy zatrudnienia. | Adam Zajchowski | 17-09-2024 | 08:00 | 09:00 | 01:00 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 12 z 26 Omówienie kwestii formalno-prawnych związanych z umowami o pracę, kontraktami i pracą zlecaną | Adam Zajchowski | 17-09-2024 | 09:00 | 10:00 | 01:00 |
| 13 z 26 przerwa | Adam Zajchowski | 17-09-2024 | 10:00 | 10:05 | 00:05 |
| 14 z 26 Analiza potrzeb menedżerów i pracowników wynikających z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i elastycznych form zatrudnienia. | Adam Zajchowski | 17-09-2024 | 10:05 | 11:05 | 01:00 |
| 15 z 26 Sposoby radzenia sobie z wyzwaniami i zapotrzebowaniem na dodatkowe wsparcie. | Adam Zajchowski | 17-09-2024 | 11:05 | 12:05 | 01:00 |
| 16 z 26 przerwa | Adam Zajchowski | 17-09-2024 | 12:05 | 12:10 | 00:05 |
| 17 z 26 Szkolenie menedżerów w zakresie zarządzania zespołami opartymi na zróżnicowanych formach pracy i wiekach pracowników. | Adam Zajchowski | 17-09-2024 | 12:10 | 13:10 | 01:00 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 18 z 26 Praktyczne narzędzia i techniki wspierające menedżerów w wdrażaniu nowych modeli pracy. | Adam Zajchowski | 17-09-2024 | 13:10 | 14:10 | 01:00 |
| 19 z 26 przerwa obiadowa | Adam Zajchowski | 17-09-2024 | 14:10 | 14:30 | 00:20 |
| 20 z 26 Projektowanie procesów rekrutacyjnych uwzględniających preferencje pracowników korzystających z różnych form zatrudnienia. | Adam Zajchowski | 17-09-2024 | 14:30 | 16:00 | 01:30 |
| 21 z 26 Aspekty formalno-prawne związane z rekrutacją pracowników na kontrakty, umowy zlecenia itp. | Adam Zajchowski | 18-09-2024 | 08:00 | 09:00 | 01:00 |
| 22 z 26 Projektowanie i wdrażanie systemów monitorowania wydajności pracy w związku z wykorzystaniem nowych form świadczenia pracy. | Adam Zajchowski | 18-09-2024 | 09:00 | 10:00 | 01:00 |
| 23 z 26 przerwa | Adam Zajchowski | 18-09-2024 | 10:00 | 10:05 | 00:05 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 24 z 26 Narzędzia i metody oceny efektywności pracy pracowników korzystających z elastycznych form zatrudnienia. | Adam Zajchowski | 18-09-2024 | 10:05 | 11:05 | 01:00 |
| 25 z 26 Projektowanie systemów motywacyjnych sprzyjających adaptacji do nowych modeli pracy i elastycznych form zatrudnienia. | Adam Zajchowski | 18-09-2024 | 11:05 | 13:30 | 02:25 |
| 26 z 26 test końcowy (walidacja) | - | 18-09-2024 | 13:30 | 14:00 | 00:30 |

Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 3 987,50 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 3 987,50 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 181,25 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 181,25 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1

Adam Zajchowski



Adam Zajchowski, trener biznesu, szkoleniowiec z ponad 10 letnim doświadczeniem. Prowadzi warsztaty z zarządami firm i całymi zespołami. Specjalizuje się w tematach motywacji, sprzedaży, obsługi klienta i strategiach biznesowych. Absolwent studiów magisterskich kierunku Socjologia na UMK w Toruniu, studiów podyplomowych kierunku Akademia Rozwoju Umiejętności Trenerskich prowadzonych przez SWPS oraz Zarządzanie Zasobami Ludzkimi na Politechnice Gdańskiej. Szkolenia prowadzi od 2011 roku. Przeprowadził ponad 200 szkoleń dla zespołów różnych organizacji z: komunikacji, obsługi klienta, sprzedaży i zarządzania. Koncentruje się na pragmatycznej stronie warsztatów i oczekiwanych efektach. Prowadził szkolenia m.in. dla: EkoColor Sp. z o.o., Personal PR Sp. z o. o., Stat24, Polcopper, Gdańska Fundacja Przedsiębiorczości, Barkas Przetwórstwo Rybne, Deweloper 7 Niebo, Urzędu Miasta Gdańsk, Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Gdańsku, Gdańskie Centrum Informatyczne, Pracownia Hamak, Loppis, Tolerado, Invicta Sp. z o.o., Copernicus Podmiot Medyczny, MEDESTA Dermatologia i Medycyna Estetyczna, Baltimed, ENDOMED, Wydział Komunikacji Urzędu Miasta Gdańska, 30 bibliotek, 30 przychodni lekarskich i innych.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w postaci skryptu.

Informacje dodatkowe

Informujemy o możliwości wizyty monitoringowej usługi. Podczas szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu podczas każdego dnia. Szkolenie jest otwartą usługą dla innych przedsiębiorstw. Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Regulamin dostawy usług dostępny jest w siedzibie firmy przy ulicy Mikołaja Reja 20, 33-300 Nowy Sącz. W przypadku nieoczekiwanych sytuacji prosimy o kontakt pod numerem telefonu 601 482 179.

Adres

ul. Parkurowa 1
32-091 Michałowice
woj. małopolskie
Hotel Szary Residence

Kontakt



Jadwiga Chochorowska

E-mail jadwiga.chochorowska@artezion.pl

Telefon (+48) 508 224 637