



BPWS sp. z o.o.

**AKADEMIA HR - Zarządzanie pracą zdalną i hybrydową [forma zdalna lub stacjonarna]**

Numer usługi 2024/04/11/46930/2122058

zdalna w czasie rzeczywistym

Usługa szkoleniowa

8 h

17.06.2024 do 24.06.2024

1 440,00 PLN brutto

1 440,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie jest dedykowane: • właścicielom przedsiębiorstw, pełniącym funkcje kierownicze, • wspólnikom, w tym partnerom, prowadzącym regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiącym korzyści finansowe, • zespołom HR, • pracownikom odpowiedzialnym za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, • menadżerom i kandydatom na menadżerów. Organizujemy warsztaty w formule zamkniętej dla konkretnego przedsiębiorstwa, dostosowując zakres tematyczny do realiów branży. Zapraszamy do kontaktu! http://www.bpws.pl/
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	6
Data zakończenia rekrutacji	16-06-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	8

Cel

Cel edukacyjny

Nabycie przez Uczestnika kompetencji:

- wdrażania rozwiązań umożliwiających efektywną i satysfakcjonującą pracę zdalną, hybrydową, elastyczny czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy;
- wykorzystania odpowiednich narzędzi wspierających nowe formy organizacji pracy;
- radzenia sobie z typowymi trudnościami oraz budowania zaangażowania pracowników korzystających z tych form pracy;
- zapewnienia sprawnej komunikacji i podziału / delegacji zadań w przypadku pracy zdalnej / hybrydowej.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik identyfikuje odpowiednie zapisy Kodeksu pracy regulujące zasady organizacji pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Wskazanie zapisów Kodeksu pracy regulujących zasady organizacji pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Wywiad swobodny
Uczestnik identyfikuje podstawowe / ogólnodostępne oraz dedykowane rozwiązania technologiczne, umożliwiające pracę zdalną i hybrydową.	Wskazanie podstawowych / ogólnodostępnych oraz dedykowanych rozwiązań technologicznych, umożliwiających pracę zdalną i hybrydową.	Wywiad swobodny
Uczestnik identyfikuje podstawowe potrzeby oraz korzyści dla pracowników wynikające z pracy zdalnej, jak również z wdrożenia elastycznego czasu pracy.	Opisanie podstawowych potrzeb oraz korzyści dla pracowników wynikających z pracy zdalnej, jak również z wdrożenia elastycznego czasu pracy.	Wywiad swobodny
Uczestnik opisuje typowe trudności (w tym: problemy z poczuciem identyfikacji z organizacją / zespołem, wypalenie zawodowe etc.), które mogą towarzyszyć różnym formom pracy zdalnej i wdraża działania, które je eliminują.	Opisanie typowych trudności, które mogą towarzyszyć różnym formom pracy zdalnej i działań, które je eliminują.	Wywiad swobodny
Uczestnik wskazuje czynniki, o jakie należy zadbać, aby kształtować zaangażowanie pracowników korzystających z tych form pracy.	Wymienienie czynników, o jakie należy zadbać, aby kształtować zaangażowanie pracowników korzystających z tych form pracy.	Wywiad swobodny
Uczestnik organizuje działania zespołów wykorzystując pracę zdalną / hybrydową oraz elastyczny czas pracy.	Przygotowanie planu organizacji działania zespołów wykorzystujących pracę zdalną / hybrydową oraz elastyczny czas pracy.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik skutecznie wdraża rozwiązania zapewniające sprawną komunikację i podział / delegowanie zadań w przypadku pracy zdalnej / hybrydowej, jak również w przypadku elastycznego czasu pracy poszczególnych osób.	Podział / delegowanie zadań pracy zdalnej / hybrydowej w warunkach symulowanych.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik wdraża do organizacji odpowiednie rozwiązania technologiczne umożliwiające efektywną pracę zdalną i hybrydową.	Wykorzystanie rozwiązań technologicznych umożliwiających efektywną pracę zdalną i hybrydową w warunkach symulowanych.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik opracowuje i wdraża akceptowane i wspierane przez wszystkich zainteresowanych rozwiązania, pozwalające na skuteczny monitoring efektywności pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Przygotowanie koncepcji monitoringu efektywności pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy,	Wywiad swobodny
Uczestnik pomaga kadrze menedżerskiej w unikaniu mikro managementu i ograniczaniu swobody działania pracowników. Uczestnik przygotowuje i wdraża systemowe rozwiązania zapobiegające wystąpieniu takich zjawisk jak wypalenie zawodowe, czy też pogorszenie jakości życia (well-being) pracowników korzystających z pracy zdalnej lub hybrydowej. Uczestnik skutecznie wspiera kadrę menedżerską w radzeniu sobie z typowymi trudnościami (w tym problemami z poczuciem identyfikacji z organizacją / zespołem) oraz w budowaniu zaangażowania pracowników korzystających z tych form pracy.	Wskazanie dobrych praktyk pozwalających na uniknięcie mikro managementu i ograniczania swobody działania pracowników. Omówienie rozwiązań zapobiegających wystąpieniu takich zjawisk jak wypalenie zawodowe, czy też pogorszenie jakości życia (well-being) pracowników korzystających z pracy zdalnej lub hybrydowej. Wskazanie sposobów wsparcia kadry menadżerskiej.	Wywiad swobodny Wywiad swobodny Wywiad swobodny
Uczestnik omawia z pracownikami i kadrą menedżerską indywidualne przypadki związane z wykorzystaniem pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy itp., wypracowuje z nimi optymalne rozwiązania w tym zakresie.	Omówienie z pracownikami i kadrą menedżerską indywidualnych przypadków związanych z wykorzystaniem pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy w warunkach symulowanych.	Obserwacja w warunkach symulowanych

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 ich weryfikacji.

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

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Wraz ze zmieniającym się otoczeniem społeczno-gospodarczym mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, zmieniają się również wyzwania stojące przed osobami odpowiedzialnymi za kształtowanie polityki personalnej w organizacji oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. Współczesny menadżer HR to lider, wizjoner, analityk, strateg, motywator, inspirator i koordynator, który zgodnie z koncepcją samodoskonalenia, jako podstawy rozwoju, powinien ciągle podnosić poziom umiejętności niezbędnych nie tylko dla osiągnięcia własnych celów, ale również dla realizacji strategii przedsiębiorstwa.

ZARZĄDZANIE PRACĄ ZDALNĄ I HYBRYDOWĄ:

- przepisy prawa regulujące zasady organizacji pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy;
- ogólnodostępne oraz dedykowane rozwiązania technologiczne, umożliwiające pracę zdalną i hybrydową;
- podstawowe potrzeby oraz korzyści dla pracowników wynikające z pracy zdalnej i wdrożenia elastycznego czasu pracy;
- typowe trudności, które mogą towarzyszyć różnym formom pracy zdalnej (w tym: problemy z poczuciem identyfikacji z organizacją / zespołem, wypalenie zawodowe);
- czynniki kształtujące zaangażowanie pracowników korzystających z różnych form pracy;
- komunikacja i podział / delegowanie zadań w pracy zdalnej / hybrydowej;
- monitoring efektywności pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy;
- unikanie mikro zarządzania i ograniczanie swobody działania pracowników;
- systemowe rozwiązania zapobiegające wystąpieniu takich zjawisk jak wypalenie zawodowe, czy pogorszenie jakości życia;
- wsparcie kadry menedżerskiej w radzeniu sobie z typowymi trudnościami oraz w budowaniu zaangażowania pracowników korzystających z nowych form pracy.

Program dostosowany do regulaminu projektu AKADEMIA HR:

- Przepis na rozwój - Akademia HR,
- Akademia HR - doskonalenie kompetencji kadry zarządzającej zasobami ludzkimi,
- UPSKILLING HR,
- Akademia HR - czas na zmiany,
- Akademia HR. Szkolenia i doradztwo z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi dla przedsiębiorstw i ich pracowników,
- AKADEMIA HR – dostosuj firmę do wymagań jutra,
- NA WYŻSZYM POZIOMIE - KWALIFIKACJE DLA HR,
- Menadżer HR,
- AKADEMIA HR. Profesjonalne kadry HR kluczem do rozwoju przedsiębiorstw.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 3

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 3 DZIEŃ I	Jacek Jóźwiak	17-06-2024	09:00	17:00	08:00
2 z 3 DZIEŃ I	Jacek Jóźwiak	17-06-2024	09:00	17:00	08:00
3 z 3 DZIEŃ II	Jacek Jóźwiak	24-06-2024	09:00	17:00	08:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 440,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 440,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Jacek Jóźwiak

Rekruter, Specjalista ds. szkoleń i rozwoju, Menadżer ds. HR, Coach. Wykształcenie zdobył na Uniwersytecie Warszawskim oraz w Szkole Głównej Handlowej. Z branżą HR związany od ponad 15 lat. Odpowiedzialny za rekrutację, prowadzenie Assessment i Development Center, zarządzanie programami rozwojowymi. Prowadził szkolenia z zakresu efektywnej komunikacji, negocjacji handlowych, budowania zespołów, motywowania pracowników dla takich Klientów, jak: Carrefour, Leroy Merlin, Plus Bank, ABC Data, Lumesse, CraftWare, PackHelp, BNP Paribas, Bank BPS, Lufthansa Systems, Panek, Profilex, Rothlehner. Pomaga mapować procesy HR, przygotowywać ścieżki obnoardingu. Współtworzy ogólnofirmowe projekty L&D i HR w Grupie PZU: Wellbeing, Badanie Zaangażowania, Nowy Model Pracy, Lider 3.0, Narzędzia Pracy Grupowej. Wspiera przedsiębiorstwa w budowaniu kultury słuchania pracowników. W swojej pracy opiera się na pogłębionej diagnozie potrzeb biznesowych, tak aby działania HR wspierały realizację celów organizacji.

W okresie 24 miesięcy wstecz od dnia rozpoczęcia usługi szkoleniowej przeprowadził ponad 120 godzin usług szkoleniowych o podobnym zakresie.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma:

- materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej lub papierowej,
- zaświadczenie o ukończeniu warsztatu pod warunkiem udziału w co najmniej 80% usługi rozwojowej.

Uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi rozwojowej pod warunkiem udziału w co najmniej 80% zajęć oraz uzyskania pozytywnego wyniku weryfikacji efektów uczenia się.

Informacje dodatkowe

- ▶ **wspieramy** na każdym etapie pozyskiwania dofinansowania w ramach projektów oraz ich rozliczania;
- ▶ przygotowujemy dokumenty aplikacyjne, zajmujemy się wszelkimi formalnościami i **kontaktem z Operatorem**;
- ▶ realizujemy warsztaty w **małych grupach**, dzięki czemu Trenerzy mogą poświęcić każdemu Uczestnikowi tyle czasu, ile potrzebuje, pracować z Uczestnikiem na przykładach z jego doświadczenia zawodowego;
- ▶ dbamy o to, aby warsztat był nie tylko szansą do ćwiczenia umiejętności, ale również okazją do integracji pracowników.

Współpracujemy z Fundacją Instytut Bezpieczeństwa Informacji, chronimy dane osobowe.

Cieszymy się wysokimi opiniami Klientów!

Nasz profil w Google → https://g.page/r/CXxV_ZsoNwg6EAE

Warunki techniczne

Usługa szkoleniowa prowadzona w formie zdalnej - kontakt w ramach telekonferencji z użyciem komunikatora Google Meet. Minimalne wymagania techniczne:

- dostęp do sieci Internet (łącze sieciowe) o minimalnej szybkości pobierania / przesyłania: 128 kb/s;
- sprzęt (komputer / laptop / smartfon): iOS 11 Windows: Windows 10 kompilacja 14393 Android: System operacyjny Android 5,0 Funkcje sieci Web. przeglądarki Safari, Internet Explorer 11, Chrome, Edge lub Firefox komputerów Mac: MacOS 10,13.

Przebieg usługi szkoleniowej nie będzie nagrywany zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z dnia 31.07.2020 r.

Zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości dotyczącymi realizacji usług rozwojowych w formie zdalnej istnieje możliwość zapisu w późniejszym terminie: "Uczestnik dokonuje zapisu na usługę co najmniej 4 dni przed jej rozpoczęciem, z użyciem numeru ID wsparcia. Dopuszcza się możliwość zapisu na usługę z użyciem numeru ID wsparcia w terminie krótszym niż 4 dni przed rozpoczęciem usługi, jednakże zapis na usługę musi być poprzedzony uzyskaniem zgody od Operatora."

Kontakt



Beata Walczyna-Szydełko



E-mail kontakt@bpws.pl

Telefon (+48) 796 861 561