



PRZYGOTOWANIE ORGANIZACJI DO WYZWAŃ RYNKU PRACY

Numer usługi 2024/04/12/145637/2122279

3 276,00 PLN brutto

3 276,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

CENTRUM
SZKOLEŃ
AGNIESZKA
SOBOLEWSKA



📍 Białystok / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 18 h

📅 16.09.2024 do 17.09.2024

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	15-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	18
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

Uczestnicy szkolenia zdobędą nowe kompetencje w obszarze:

- tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”;
- wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy;
- aktywnego włączenia w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie 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
1. Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.	Opracowuje kluczowe założenia zrównoważonego rozwoju, uwzględniając konkretne działania i cele dla firmy. Oceni skuteczność działań związanych ze zrównoważonym rozwojem i polityką personalną przez monitorowanie wskaźników i opinii pracowników. Przygotowuje dokumentację polityki personalnej, zawierającą aspekty zrównoważonego rozwoju, np. programy szkoleniowe, zachęty do działań proekologicznych i nowoczesne praktyki zatrudnienia.	Test teoretyczny
2. Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Analizuje różnorodne obszary wymagające poprawy lub rozwoju w organizacji, uwzględniając jej potrzeby rozwojowe. Tworzy klarowną i spójną strategię HR, określając działania mające na celu różnorodny rozwój pracowników i związane z nimi cele. Przygotowuje plany rozwoju personalnego, dostosowane do zróżnicowanych potrzeb pracowników, obejmujące m.in. szkolenia, mentoring oraz programy rozwoju kariery.	Test teoretyczny
3. Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.	Rozpoznaje główne wyzwania polityki personalnej związane z założeniami "zielonej gospodarki", takimi jak redukcja emisji, efektywne wykorzystanie zasobów oraz ochrona środowiska naturalnego. Tworzy strategię polityki personalnej, która uwzględnia te wyzwania i wyznacza konkretne działania mające na celu ich rozwiązanie. Wdraża zasady zrównoważonego rozwoju i ekologicznego podejścia do polityki personalnej, obejmujące m.in. promowanie mobilności zrównoważonej, redukcję zużycia energii w miejscu pracy oraz wsparcie pracowników w podejmowaniu działań proekologicznych.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>4. Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.</p>	<p>Analizuje bieżącą sytuację na rynku pracy, rozpoznając kluczowe trendy, takie jak zmiany demograficzne, innowacje technologiczne oraz rosnące znaczenie pracy zdalnej. Wprowadza nowoczesne narzędzia rekrutacyjne, takie jak sztuczna inteligencja i analiza big data, które umożliwiają szybkie i trafne pozyskiwanie najlepszych kandydatów. Opracowuje elastyczne modele zatrudnienia, dostosowane do zmieniających się potrzeb rynku pracy, np. poprzez oferowanie pracy zdalnej, umów o pracę na czas określony oraz elastyczne godziny pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>5. Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR. Włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.</p>	<p>Przeprowadza zbiorke danych dotyczących potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR, obejmujących zarządzanie kadra, menedżerów, pracowników oraz przedstawicieli różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych. Analizuje zebrane dane w celu identyfikacji głównych potrzeb i oczekiwań różnych grup interesariuszy odnoszących się do procesów HR. Opracowuje propozycje rozwiązań polityki personalnej, uwzględniające zidentyfikowane potrzeby i oczekiwania różnych grup interesariuszy oraz zróżnicowane perspektywy i wartości.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>6. Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania</p>	<p>Analizuje wyniki badań satysfakcji w celu identyfikacji obszarów, w których pracownicy wykazują najwyższy i najniższy poziom zadowolenia, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów związanych z zrównoważonym rozwojem. Opracowuje wnioski i rekomendacje na podstawie wyników analizy, uwzględniając perspektywy i potrzeby różnych grup pracowników. Monitoruje i ocenia efektywność proponowanych rozwiązań celem ich weryfikacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>7. Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.</p>	<p>Przeprowadza analizę obecnego stanu kapitału ludzkiego w organizacji, koncentrując się na aspektach zrównoważonego rozwoju, uwzględniając zarówno jego mocne strony, jak i obszary wymagające poprawy.</p> <p>Określa konkretne i łatwo mierzalne cele związane z zrównoważonym rozwojem kapitału ludzkiego, które są zgodne z misją, wartościami i celami organizacji.</p> <p>Tworzy kompleksową strategię procesów HR, uwzględniającą zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego poprzez takie działania jak szkolenia dotyczące zrównoważonego rozwoju, programy zdrowotne i wellness, wsparcie w rozwijaniu umiejętności miękkich oraz promowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>8. Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.</p>	<p>Selekcjonuje odpowiednie mierniki monitorowania postępu w implementacji strategii HR, uwzględniając zarówno aspekty związane z zrównoważonym rozwojem kapitału ludzkiego, jak i ogólny postęp w realizacji założeń strategii.</p> <p>Systematycznie monitoruje postępy w realizacji strategii HR na podstawie wyselekcjonowanych wskaźników, co umożliwia śledzenie osiągniętych rezultatów oraz identyfikację obszarów wymagających uwagi.</p> <p>Przeprowadza ocenę satysfakcji wewnętrznych interesariuszy, aby uzyskać feedback na temat efektywności strategii HR oraz zlokalizować obszary, które wymagają ulepszeń.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>9. Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.</p>	<p>Aktywnie angażuje się w wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników poprzez dostosowanie procesów rozwojowych do ich indywidualnych potrzeb i oczekiwań.</p> <p>Zapewnia możliwość aktywnego uczestnictwa pracownikom z różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych w procesie planowania i implementacji działań rozwojowych poprzez regularne konsultacje, spotkania lub grupy robocze.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>10. Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p> <p>11. Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p> <p>12. Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.</p>	<p>Przedstawia planowane inicjatywy rozwojowe w obszarze HR, które są wprowadzane w organizacji, podkreślając konkretne korzyści dla pracowników oraz cele firmy.</p> <p>Włącza wszystkie grupy społeczne, kulturowe i wiekowe reprezentowane wśród pracowników w proces planowania i implementacji rozwiązań HR, korzystając z konsultacji, spotkań oraz ankiet.</p> <p>Tworzy strategię HR, które nie tylko wspierają efektywność organizacji poprzez osiągnięcie celów firmy, lecz również dostarczają konkretne wartości i korzyści dla pracowników.</p> <p>Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p> <p>Udziela strategicznego wsparcia Zarządowi, dostarczając analiz, raportów oraz rekomendacji dotyczących kluczowych obszarów HR, takich jak rekrutacja, rozwój talentów, zarządzanie wydajnością i zmianą. Buduje atmosferę zaufania i szacunku między działem HR a Zarządem oraz innymi grupami współpracowników poprzez otwartą i transparentną komunikację, uczciwość oraz konsekwentne działania.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>13. Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.</p>	<p>Kształtuje świadomość ekologiczną pracowników poprzez organizowanie szkoleń, warsztatów, seminariów oraz udostępnianie materiałów informacyjnych na temat odpowiedzialnego korzystania z zasobów, w tym wrażliwości na ekologię.</p> <p>Implementuje działania proekologiczne w firmie, takie jak redukcja zużycia papieru poprzez digitalizację dokumentów, segregację odpadów, oszczędzanie energii oraz promowanie środków transportu przyjaznych dla środowiska.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
14. Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Rozpoznaje obszary, w których procesy HR mogą wpłynąć na zrównoważony rozwój, obejmujące rekrutację, rozwój pracowników, zarządzanie wydajnością, wynagrodzenia i benefity socjalne oraz kulturę organizacyjną.	Test teoretyczny

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

Czas trwania szkolenia: 18 godzin

- **Jednostka lekcyjna:** 45 minut
- **Przerwy:** 3 x 15 minut
- **Czas przerwy nie jest wliczany do godzin dydaktycznych.**

Moduł I (9 godzin)

Zrównoważony rozwój w strategii HR

- **Wprowadzenie do zrównoważonego rozwoju w biznesie**
 - Definicja zrównoważonego rozwoju i jego znaczenie dla biznesu
 - Wyzwania i trendy w zrównoważonym rozwoju
 - Korzyści z wdrażania zrównoważonego rozwoju w organizacji
- **Polityka personalna a zrównoważony rozwój**
 - Główne założenia zrównoważonej polityki personalnej
 - Opracowanie dokumentacji polityki personalnej uwzględniającej zrównoważony rozwój
 - Monitorowanie efektywności działań w tym obszarze

- **Strategia HR a zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego**
 - Identyfikacja potrzeb rozwojowych organizacji i ich przekład na strategię HR
 - Opracowanie strategii HR ukierunkowanej na zróżnicowany rozwój
 - Przygotowanie planów rozwoju uwzględniających te potrzeby

Partnerstwo w HR

- **Kształtowanie partnerskich relacji**
 - Budowanie relacji z Zarządem i innymi grupami
 - Wspieranie Zarządu w realizacji celów strategicznych
 - Budowanie zaufania i szacunku
- **Praktyczne warsztaty**
 - Opracowanie założeń zrównoważonego rozwoju dla własnej firmy
 - Diagnoza potrzeb rozwojowych organizacji
 - Ćwiczenia dotyczące strategii HR i planów rozwoju

Moduł II (9 godzin)

Nowoczesne trendy i narzędzia HR

- **Analiza rynku pracy i trendy w kształtowaniu polityki personalnej**
 - Aktualna sytuacja na rynku pracy i kluczowe trendy
 - Wykorzystywanie trendów do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej
 - Nowoczesne narzędzia rekrutacyjne i elastyczne modele zatrudnienia
- **Praktyczne podejście do zrównoważonego rozwoju w HR**
 - Wyzwania polityki personalnej w kontekście "zielonej gospodarki"
 - Zrównoważony rozwój w polityce personalnej
 - Tłumaczenie zasad zrównoważonego rozwoju w firmie

Wdrażanie i doskonalenie

- **Praktyczne warsztaty i studia przypadków**
 - Analiza studiów przypadków
 - Opracowywanie dokumentacji: polityki personalnej, strategii HR, planów rozwoju
 - Najlepsze praktyki i ich adaptacja

Walidacja efektów uczenia się

Podsumowanie szkolenia

- Przebieg szkolenia i najważniejsze wnioski
- Refleksja nad zdobytą wiedzą i umiejętnościami

Uwagi:

- Plan szkolenia może ulec zmianie w zależności od potrzeb i preferencji uczestników.
- W trakcie szkolenia wykorzystywane będą różnorodne metody dydaktyczne, m.in.: prezentacje, wykłady, ćwiczenia praktyczne, case studies, dyskusje.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Moduł I	Łukasz Korczak	16-09-2024	08:00	09:30	01:30
2 z 15 Przerwa	Łukasz Korczak	16-09-2024	09:30	09:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 15 Moduł I	Łukasz Korczak	16-09-2024	09:45	11:15	01:30
4 z 15 Przerwa	Łukasz Korczak	16-09-2024	11:15	11:30	00:15
5 z 15 Moduł I	Łukasz Korczak	16-09-2024	11:30	13:00	01:30
6 z 15 Przerwa	Łukasz Korczak	16-09-2024	13:00	13:15	00:15
7 z 15 Moduł I	Łukasz Korczak	16-09-2024	13:15	15:30	02:15
8 z 15 Moduł II	Łukasz Korczak	17-09-2024	08:00	09:30	01:30
9 z 15 Przerwa	Łukasz Korczak	17-09-2024	09:30	09:45	00:15
10 z 15 Moduł II	Łukasz Korczak	17-09-2024	09:45	11:15	01:30
11 z 15 Przerwa	Łukasz Korczak	17-09-2024	11:15	11:30	00:15
12 z 15 Moduł II	Łukasz Korczak	17-09-2024	11:30	13:00	01:30
13 z 15 Przerwa	Łukasz Korczak	17-09-2024	13:00	13:15	00:15
14 z 15 Moduł II	Łukasz Korczak	17-09-2024	13:15	15:30	02:15
15 z 15 Walidacja efektów uczenia się	-	17-09-2024	15:30	15:45	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 276,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 276,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Łukasz Korczak

Łukasz Korczak to doświadczony trener biznesu, przedsiębiorca i członek Polskiego Stowarzyszenia Trenerów Biznesu. Z branżą sprzedaży związany jest od ponad 15 lat, a już w wieku 28 lat stał się jednym z najmłodszych Trenerów sprzedaży w branży B2B. Posiada bogate doświadczenie w zarządzaniu zespołami sprzedażowymi i firmami handlowymi, zdobyte na stanowiskach managera regionu, dyrektora handlowego i szefa sprzedaży krajowej.

Swoją wiedzę merytoryczną poszerza nieustannie, ukończył studia podyplomowe na kierunku „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” w Bałtyckiej Wyższej Szkole Humanistycznej oraz „Ocena i rozwój pracownika” na Wyższej Szkole Psychologii Społecznej. Jednak jak sam podkreśla, prawdziwą szkołą życia i źródłem cennej wiedzy jest dla niego praca z ludźmi. Przez lata dzielił się z nimi swoim doświadczeniem, szkoląc ich w zakresie negocjacji, komunikacji, sztuki prezentacji, technik rekrutacji i diagnozy kompetencji. Przeprowadził łącznie blisko 400 godzin szkoleń dla kilkuset pracowników na wszystkich szczeblach organizacji, w tym dla dyrektorów.

Łukasz Korczak to nie tylko wykwalifikowany trener, ale również pasjonat rozwoju osobistego i zawodowego. Swoją energią i zaangażowaniem zaraża uczestników szkoleń, motywując ich do odkrywania własnego potencjału i osiągania lepszych wyników. Jest doskonałym mówcą, absolwentem World Class Speaker Academy, co gwarantuje wysoki poziom prowadzonych przez niego szkoleń.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają materiały szkoleniowe obejmujące swoim zakresem tematykę kursu.

Informacje dodatkowe

Prowadzone w trakcie szkolenia zajęcia realizowane są metodami interaktywnymi i aktywizującymi, co zapewnia wysoki poziom zaangażowania uczestników i sprzyja efektywnej nauce. Uczestnicy nie są biernymi odbiorcami informacji, lecz aktywnie uczestniczą w procesie edukacyjnym, co pozwala im na lepsze przyswojenie wiedzy i umiejętności.

Adres

ul. Antoniuk Fabryczny 55/33

15-672 Białystok

woj. podlaskie

W przypadku udziału co najmniej 6 osób z danej firmy, Centrum Szkoleniowe Agnieszka Sobolewska, przewiduje możliwość realizacji szkolenia w miejscu zaproponowanym przez klienta. Dążymy do zapewnienia wygodnych warunków nauki oraz minimalizacji uciążliwości związanych z podróżą. Taka elastyczność pozwala na lepsze dostosowanie się do indywidualnych potrzeb klientów i budowanie partnerskich relacji.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja

- Wi-fi

Kontakt



Agnieszka Sobolewska

E-mail cs.sobolewska@gmail.com

Telefon (+48) 531 836 470