Możliwość dofinansowania

ZARZĄDZANIE ZMIANAMI WYNIKAJĄCYMI Z PRZEOBRAŻEŃ NA RYNKU PRACY

Numer usługi 2024/04/12/145637/2122343

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
18.09.2024 do 19.09.2024

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	17-09-2024
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:
- zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR/zarządzania kapitałem ludzkim;
- wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym;
- wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR;
- pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności radzenie sobie z oporem przed zmianami

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
1. Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	- Definiuje terminy dotyczące zmian społecznych i gospodarczych, tj. globalizacja, demografia, technologiczne innowacje, a także pojęcia związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim. - Analizuje dane i informacje dotyczące przemian społecznych i gospodarczych na poziomie krajowym i międzynarodowym. - Łączy wiedzę na temat zmian społecznych i gospodarczych z praktyką zarządzania kapitałem ludzkim, wskazując konkretnie, w jaki sposób organizacje mogą dostosować się do zmieniającego się otoczenia. - Proponuje konkretne działania i strategie, które organizacja może podjąć w odpowiedzi na zaobserwowane zmiany społeczne i gospodarcze, celem skutecznego zarządzania swoim kapitałem ludzkim i utrzymania konkurencyjności na rynku.	Test teoretyczny
2. Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarzadzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.	- Identyfikuje i opisuje aktualne trendy w obszarze HR/ZZL na podstawie aktualnych danych rynkowych, raportów branżowych i publikacji naukowych. - Wskazuje czynniki rynku pracy, które generują trendy oraz omawia ich konsekwencje dla przedsiębiorstw. - Analizuje wpływ obserwowanych trendów w obszarze HR na politykę personalną własnej organizacji i identyfikuje obszary wymagające zmiany/poprawy. - Przedstawia propozycje zmian w polityce personalnej we własnej organizacji. Monitoruje wprowadzane zmiany i ocenia ich skuteczność.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
3. Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z branży Uczestnika. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	- Wskazuje najczęstsze programy i działania z obszaru HR stosowane przez firmy w swojej branży, opierając się przy tym na aktualnych badaniach rynkowych, raportach branżowych i studiach przypadków. - Opisuje korzyści i zagrożenia wynikające z wdrożenia programów i działań HR w strukturę organizacji. - Modyfikuje i ulepsza stosowane w organizacji programy i działania, celem zwiększenia ich skuteczności i efektywności.	Test teoretyczny
4. Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	- Wykazuje zrozumienie istoty i znaczenia dobrych praktyk HR poprzez ich analizę w kontekście funkcjonowania innych organizacji oraz ich wpływu na efektywność zarządzania kapitałem ludzkim. - Wskazuje kluczowe elementy i strategie dobrych praktyk HR stosowanych w innych organizacjach. - Ocenia skuteczność stosowanych praktyk HR w innych organizacjach, uwzględniając ich wpływ na zaangażowanie pracowników, retencje, efektywność działań oraz inne istotne wskaźniki biznesowe.	Test teoretyczny
5. Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	- Ocenia stopień innowacyjności proponowanych rozwiązań w obszarze polityki personalnej, czyli ich zdolność do wprowadzenia nowych, efektywnych praktyk lub procesów w organizacji. - Sprawdza, czy proponowane rozwiązania są zgodne z celami strategicznymi firmy oraz czy mogą przyczynić się do ich osiągnięcia. - Skutecznie angażuje różne grupy pracowników w proces opracowywania i wdrażania nowych rozwiązań.	Test teoretyczny
6. Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	- Ocenia zmiany postaw i zachowań pracowników w związku z wprowadzonymi inicjatywami. - Analizuje stopień, w jakim pracownicy wykazują większą adaptacyjność i elastyczność w reakcji na zmieniające się sytuacje i wymagania firmy. - Analizuje wpływ zmiany postaw i zachowań pracowników na kluczowe wskaźniki biznesowe, takie jak wydajność, satysfakcja klientów czy wyniki finansowe. - Wspiera pracowników w procesie zmian organizacyjnych.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
7. Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	- Ocenia otwartość kultury organizacyjnej na zmiany, w tym stopnia zaufania, komunikacji i współpracy w organizacji. - Przeprowadza ankiety i/lub wywiady z pracownikami w celu zrozumienia ich postaw i nastawienia do zmian oraz oceny ich gotowości do adaptacji. - Ocenia posiadane przez pracowników kompetencji związanych z adaptacją do zmian oraz identyfikacja obszarów, w których mogą występować luki kompetencyjne.	Test teoretyczny
8. Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	- Ocenia stopień innowacyjność proponowanych zmian w obszarze HR, czyli ich zdolności do wprowadzenia nowych, efektywnych praktyk lub procesów w organizacji. Weryfikuje zgodność proponowanych zmian z celami strategicznymi organizacji. - Ocenia efektywność potencjalnych zmian poprzez analizę ich wpływu na kluczowe wskaźniki biznesowe, takie jak efektywność operacyjna, retencja pracowników czy zaangażowanie. - Dokonuje systematycznego monitoringu postępu wprowadzanych zmian.	Test teoretyczny
9. Diagnozuje 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.	- Diagnozuje potrzeby różnorodnych grup interesariuszy organizacji. - Opracowuje programy HR, dostosowane do różnorodnych potrzeb i oczekiwań pracowników, z uwzględnieniem ich różnic kulturowych, społecznych i osobistych. - Promuje integrację wśród pracowników w ramach organizacji, poprzez wspieranie współpracy wzajemnego szacunku.	Test teoretyczny
10. Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	- Identyfikuje źródła oporu przed zmianami. - Weryfikuje głębokość i złożoność przyczyn oporu, w tym emocjonalnych i psychologicznych czynników wpływających na reakcję na zmiany. - Opracowuje strategię i plany działania mające na celu skuteczne eliminowanie oporu przed zmianami, uwzględniając specyfikę sytuacji i potrzeby pracowników.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
11. 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.	- Określa grupę interesariusz dotkniętych zmianami z obszaru HR. - Rozumie potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy w kontekście wprowadzanych zmian HR, poprzez analizę ich opinii, wypowiedzi, oraz danych feedbackowych. - Nawiązuje otwarty dialog z różnymi grupami interesariuszy, włącza ich aktywnie w dyskusję na temat zmian HR oraz wyjaśnia procedury i cele tych zmian.	Test teoretyczny
12. Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	- Dostosowuje sposób komunikacji i przekazu informacji o nowych rozwiązaniach HR do specyficznych potrzeb i oczekiwań różnych grup interesariuszy. - Skutecznie rozwiązuje wątpliwości i pytania zgłaszane przez różne grupy interesariuszy w kontekście nowych rozwiązań HR.	Test teoretyczny
13. Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	- Ocenia postawę pracowników wobec zmian, czyli stopnia ich pozytywnego nastawienia, otwartości i gotowości do akceptacji nowych inicjatyw oraz współpracy w ich realizacji. - Analizuje zaangażowanie pracowników w procesy zmian, włączając w to ich chęć udziału w dyskusjach, szkoleniach czy innych formach wsparcia w zakresie adaptacji do zmian.	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 rozdzielność 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 zarządzaniu kapitałem ludzkim

Wprowadzenie i kontekst:

- Znaczenie zrównoważonego rozwoju w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim
- Wyzwania i szanse związane z integracją zrównoważonego rozwoju w polityce personalnej
- Omówienie kluczowych celów szkolenia

Trendy i dobre praktyki w HR zrównoważonym:

- Przegląd aktualnych trendów i wyzwań w obszarze HR zrównoważonego
- Analiza dobrych praktyk stosowanych przez czołowe firmy
- Identyfikacja możliwości wdrożenia zrównoważonych rozwiązań w organizacji

Strategia HR na rzecz zrównoważonego rozwoju:

- Opracowanie strategii HR ukierunkowanej na zrównoważony rozwój
- Określenie celów i priorytetów w zakresie HR zrównoważonego
- Praktyczne narzędzia i metody do wdrażania strategii

Zaangażowanie pracowników i budowanie kultury zrównoważonej:

- Znaczenie zaangażowania pracowników w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju
- Strategie budowania kultury zrównoważonej w organizacji
- Komunikacja i edukacja pracowników w zakresie zrównoważonego rozwoju

Pomiar i ocena efektów:

- Określanie kluczowych wskaźników efektywności (KPI) dla HR zrównoważonego
- Pomiar i ocena wpływu działań na rzecz zrównoważonego rozwoju
- Raporty i prezentacja wyników

Moduł II (9 godzin)

Wdrażanie zrównoważonych praktyk HR w organizacji

Diagnoza potrzeb i identyfikacja wyzwań:

- Przeprowadzenie analizy potrzeb i wyzwań w zakresie HR zrównoważonego w organizacji
- Identyfikacja obszarów wymagających poprawy i rozwoju
- Określenie priorytetów działań

Opracowanie i wdrażanie programów HR zrównoważonego:

- Opracowanie szczegółowych programów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój
- Wdrażanie programów z uwzględnieniem specyfiki organizacji
- Monitorowanie i ewaluacja efektywności programów

Zarządzanie zmianą i budowanie zaangażowania:

- Komunikacja i edukacja pracowników w zakresie nowych programów HR zrównoważonego
- Zarządzanie oporem przed zmianą i budowanie zaangażowania pracowników
- Wsparcie pracowników w procesie adaptacji do nowych rozwiązań

Współpraca z interesariuszami:

- Budowanie współpracy z kluczowymi interesariuszami, takimi jak pracownicy, menedżerowie, klienci i społeczność lokalna
- Zapewnienie integracji działań na rzecz zrównoważonego rozwoju w całej organizacji
- Współpraca z partnerami zewnętrznymi

Dzielenie się dobrymi praktykami i ciągły rozwój:

- Udział w wymianie doświadczeń i dobrych praktyk z innymi organizacjami
- Monitorowanie najnowszych trendów i badań w zakresie HR zrównoważonego
- Ciągły rozwój i doskonalenie strategii HR zrównoważonego

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	18-09-2024	08:00	09:30	01:30
2 z 15 Przerwa	Łukasz Korczak	18-09-2024	09:30	09:45	00:15
3 z 15 Moduł I	Łukasz Korczak	18-09-2024	09:45	11:15	01:30
4 z 15 Przerwa	Łukasz Korczak	18-09-2024	11:15	11:30	00:15
5 z 15 Moduł I	Łukasz Korczak	18-09-2024	11:30	13:00	01:30
6 z 15 Przerwa	Łukasz Korczak	18-09-2024	13:00	13:15	00:15
7 z 15 Moduł I	Łukasz Korczak	18-09-2024	13:15	15:30	02:15
8 z 15 Moduł II	Łukasz Korczak	19-09-2024	08:00	09:30	01:30
9 z 15 Przerwa	Łukasz Korczak	19-09-2024	09:30	09:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 15 Moduł II	Łukasz Korczak	19-09-2024	09:45	11:15	01:30
11 z 15 Przerwa	Łukasz Korczak	19-09-2024	11:15	11:30	00:15
12 z 15 Moduł II	Łukasz Korczak	19-09-2024	11:30	13:00	01:30
13 z 15 Przerwa	Łukasz Korczak	19-09-2024	13:00	13:15	00:15
14 z 15 Moduł II	Łukasz Korczak	19-09-2024	13:15	15:30	02:15
15 z 15 Walidacja efektów uczenia się	-	19-09-2024	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