

EduEasy Justyna
Szewioła

Brak ocen dla tego dostawcy

Przygotowanie organizacji do wyzwań na rynku pracy

Numer usługi 2024/04/12/163468/2122414

zdalna w czasie rzeczywistym

Usługa szkoleniowa

17 h

05.08.2024 do 09.08.2024

3 081,25 PLN brutto

3 081,25 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	Grupę docelową usługi stanowią osoby odpowiedzialne w organizacji za obszar polityki personalnej (HR) oraz procesami związanymi z zarządzaniem kapitałem ludzkim w organizacji. Szkolenie skierowane jest do osób, które pełnią w firmie rolę właścicieli, prezesa, członka zarządu, dyrektora, menedżera, specjalistę - odpowiedzialną za obszar HR bądź inne jeśli w zakresie rzeczywistych obowiązków znajdują się zarządzanie kapitałem ludzkim i sprawy HR w organizacji. Usługa adresowana jest do osób, dla których przedmiotowe szkolenie zostało zaplanowane w kwestionariuszu autodiagno
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	30-07-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	17
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje UP dotworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie "zielonej gospodarki". Wdrażanie rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników oraz kształtowania profilu organizacji ukierunkowanego na możliwość czerpania korzyści z realizacji celów.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.</p> <p>Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.</p> <p>Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.</p> <p>Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.</p>	<p>Analizuje kluczowe założenia zrównoważonego rozwoju, takich jak ochrona środowiska, społeczna odpowiedzialność biznesu i równowaga ekonomiczna. Przekłada ogólne założenia zrównoważonego rozwoju na konkretne działania i strategie wewnątrz organizacji. Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji związane ze zrównoważonym rozwojem oraz zdolności w przekładaniu tych potrzeb na strategię HR. Formułowanie wyzwań polityki personalnej związanych z założeniami "zielonej gospodarki", takich jak rekrutacja pracowników o odpowiednich kompetencjach, rozwój zrównoważonych praktyk zatrudnienia itp.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>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>Tworzy wskaźniki zaangażowania pracowników oraz ich opinii na temat procesów HR, takich jak satysfakcja z pracy, poziom motywacji czy preferencje dotyczące programów rozwojowych. Identyfikuje potrzeby i oczekiwania kadry zarządzającej w zakresie wsparcia HR, takich jak szkolenia menedżerskie, coaching czy narzędzia do oceny pracy zespołowej.</p> <p>Tworzy scenariusze prowadzenia konsultacji z różnymi grupami interesariuszy, takimi jak osoby reprezentujące różne grupy społeczne, kulturowe i wiekowe, w celu zrozumienia ich potrzeb i oczekiwań w kontekście polityki personalnej.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania. Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.</p> <p>Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.</p>	<p>Prowadzi badania satysfakcji pracowników, uwzględniając różnorodne aspekty pracy i programów HR oraz kwestie zrównoważonego rozwoju. Analizuje wyniki badań satysfakcji pracowników i identyfikacji obszarów wymagających ulepszeń, szczególnie pod kątem zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z badań satysfakcji pracowników poprzez opracowywanie nowych, innowacyjnych rozwiązań, które uwzględniają aspekty zrównoważonego rozwoju.</p> <p>Określa precyzyjne wskaźniki, które będą mierzyć skuteczność wdrażania strategii HR. Wskaźniki te powinny być konkretne, mierzalne, osiągalne, istotne i czasowo określone (zasada SMART). Systematycznie monitoruje postępy w realizacji strategii HR na podstawie ustalonych wskaźników. Zbiera dane i analizuje je i wyciąga wnioski dotyczące osiągnięcia celów. Komunikuje wyniki monitoringu i oceny strategii HR interesariuszom wewnętrznym, włącznie z kierownictwem, pracownikami i innymi zainteresowanymi grupami. Potrafi prezentować wnioski w sposób klarowny i zrozumiały.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>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>Jasno i zrozumiale objaśniania planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR, unikając języka specjalistycznego i używając prostego, przystępnego dla wszystkich pracowników komunikatu. Identyfikacja potrzeb oraz oczekiwań różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych w organizacji w kontekście procesów rozwojowych. Kandydat powinien uwzględniać różnorodność pracowników i dostosowywać komunikację oraz procesy do ich specyficznych potrzeb. Buduje zaangażowanie pracowników poprzez klarowne wyjaśnienia korzyści płynących z udziału w procesach rozwojowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników. Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p> <p>Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem. Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.</p>	<p>Formułuje konkretne i klarowne reguły postępowania, które są zgodne z określonymi wartościami i odpowiadają specyfice organizacji. Dostosowuje firmowy kodeks etyczny do konkretnego kontekstu i potrzeb organizacji, uwzględniając jej specyfikę, branżę, kulturę pracy, oraz oczekiwania interesariuszy. Opracowuje długofalowego programu kształcenia etycznego, który obejmuje różnorodne działania i narzędzia służące podnoszeniu świadomości etycznej pracowników oraz rozwijaniu ich umiejętności w zakresie podejmowania etycznych decyzji.</p> <p>Prowadzi efektywne negocjacje i rozwiązywanie konfliktów między HR a innymi grupami współpracowników, aby osiągnąć wspólne cele i rozwiązania, które odpowiadają potrzebom obu stron. Integruje działania HR z celami strategicznymi organizacji oraz wspieraniu realizacji strategii biznesowej poprzez partnerskie relacje z Zarządem i innymi kluczowymi grupami pracowników. Promuje świadomość ekologiczną wśród pracowników poprzez organizowanie edukacyjnych działań, kampanii informacyjnych oraz inicjatyw zmierzających do zmniejszenia wpływu firmy na środowisko. długoterminowo planuje działania w obszarze partnerskich relacji i działań proekologicznych</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.</p>	<p>Analizuje istniejące procesy HR w firmie pod kątem ich zgodności z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz identyfikacja obszarów, w których można wprowadzić ulepszenia. Formułuje konkretne propozycje działań poprawczych i innowacyjnych rozwiązań w obszarze procesów HR, które będą wspierać zrównoważony rozwój organizacji. Kreatywnie projektuje nowe rozwiązania i inicjatywy w obszarze HR, które będą sprzyjać zrównoważonemu rozwojowi firmy, np. programy zdrowia i dobrostanu pracowników, promowanie różnorodności i inkluzywności, inwestowanie w rozwój kompetencji zgodnych z wartościami firmy.</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?

Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się z podziałem na efekty uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

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

Dokument zawiera potwierdzenie dotyczące walidacji w zakresie przeprowadzenia walidacji w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji. Walidacja będzie przeprowadzona przez inną osobę niż osoba prowadząca usługę rozwojową.

Program

Usługa przygotowuje UP dotworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie "zielonej gospodarki". Wdrażanie rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników oraz kształtowania profilu organizacji ukierunkowanego na możliwość czerpania korzyści z realizacji celów.

Szkolenie skierowane do maksymalnie 8 (ośmiu uczestników). 1 h szkoleniowa = 60 min.

W ramach wszystkich tematów zaplanowanych na szkoleniu wykorzystywane będą techniki: ćwiczenia, dyskusje, testy, scenki.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Organizator usługi zapewnia uczestnikom:

- zestaw ćwiczeń praktycznych, pozwalających nabyć i utrwalić zakładane efekty uczenia się, a także na bieżąco weryfikować nabywane umiejętności,
- wyposażenie pozwalające na krótką prezentację efektów ćwiczeń przez uczestników usługi rozwojowej, zależne od sposobu prowadzenia usługi (stacjonarny/online),
- dostęp do książek, podręczników, publikacji polsko- i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień

Ramowy program usługi

1. Wprowadzenie do zmian na rynku pracy:

- Analiza aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy.
- Omówienie czynników wpływających na zmiany w strukturze zatrudnienia.

2. Potrzeby i oczekiwania współczesnych pracowników:

- Identyfikacja oczekiwań i potrzeb różnych pokoleń na rynku pracy.
- Analiza wartości i priorytetów współczesnych pracowników.

3. Strategie rekrutacji i selekcji:

- Opracowanie strategii rekrutacyjnych dostosowanych do profilu organizacji.
- Omówienie nowoczesnych metod selekcji kandydatów.

4. Retencja talentów:

- Rozwój strategii retencyjnych opartych na potrzebach pracowników.
- Praktyki wspierające zaangażowanie i rozwój pracowników.

5. Elastyczność organizacyjna:

- Budowanie elastycznych struktur organizacyjnych.
- Omówienie praktyk pracy zdalnej i elastycznych form zatrudnienia.

6. Kultura organizacyjna:

- Budowanie kultur korporacyjnych sprzyjających innowacji i adaptacji.
- Omówienie roli wartości organizacyjnych w budowaniu pozytywnej atmosfery pracy.

7. Innowacje w zarządzaniu personelem:

- Wdrażanie nowoczesnych narzędzi HR, takich jak systemy HRM czy analiza Big Data.
- Case study i dyskusje na temat udanych praktyk zarządzania personelem w różnych organizacjach.

8. Walidacja efektów uczenia się, test wiedzy, analiza, raport

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 10

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px 5px; margin-right: 5px;">1 z 10</div> <div> <p>1. Wprowadzenie do zmian na rynku pracy: Analiza aktualnych trendów i wyzwań na rynku pracy. Omówienie czynników wpływających na zmiany w strukturze zatrudnienia.</p> </div> </div>	Justyna Szewiła	05-08-2024	09:00	11:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>2 z 10 Potrzeby i oczekiwania współczesnych pracowników: Identyfikacja oczekiwań i potrzeb różnych pokoleń na rynku pracy. Analiza wartości i priorytetów współczesnych pracowników.</p>	Justyna Szewiola	05-08-2024	11:00	13:00	02:00
<p>3 z 10 3. Strategie rekrutacji i selekcji: Opracowanie strategii rekrutacyjnych dostosowanych do profilu organizacji. Omówienie nowoczesnych metod selekcji kandydatów.</p>	Justyna Szewiola	07-08-2024	09:00	11:00	02:00
<p>4 z 10 4. Retencja talentów: Rozwój strategii retencyjnych opartych na potrzebach pracowników. Praktyki wspierające zaangażowanie i rozwój pracowników.</p>	Justyna Szewiola	07-08-2024	11:00	13:00	02:00
<p>5 z 10 5. Elastyczność organizacyjna: Budowanie elastycznych struktur organizacyjnych. Omówienie praktyk pracy zdalnej i elastycznych form zatrudnienia.</p>	Justyna Szewiola	08-08-2024	09:00	11:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>6 z 10 6. Kultura organizacyjna: Budowanie kultur korporacyjnych sprzyjających innowacji i adaptacji. Omówienie roli wartości organizacyjnych w budowaniu pozytywnej atmosfery pracy.</p>	Justyna Szewiola	08-08-2024	11:00	13:00	02:00
<p>7 z 10 PRZERWA</p>	Justyna Szewiola	08-08-2024	13:00	13:15	00:15
<p>8 z 10 6. Kultura organizacyjna: Budowanie kultur korporacyjnych sprzyjających innowacji i adaptacji. Omówienie roli wartości organizacyjnych w budowaniu pozytywnej atmosfery pracy.</p>	Justyna Szewiola	08-08-2024	13:15	15:00	01:45
<p>9 z 10 7. Innowacje w zarządzaniu personelem: Wdrażanie nowoczesnych narzędzi HR, takich jak systemy HRM czy analiza Big Data. Case study i dyskusje na temat(...).</p>	Justyna Szewiola	09-08-2024	09:00	10:00	01:00
<p>10 z 10 8. Walidacja efektów uczenia się, test wiedzy, analiza, raport</p>	-	09-08-2024	10:00	12:00	02:00

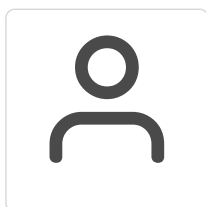
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 081,25 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 081,25 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Justyna Szewioła

Doświadczony menedżer i dyrektor regionalny w firmie o zasięgu ogólnopolskim. Absolwentka Politechniki Śląskiej oraz Uniwersytetu Śląskiego. Absolwentka studiów podyplomowych z zakresu Zarządzania Jakością, Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz menedżerskich. Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały autorskie firmy EduEasy Justyna Szewioła. Materiały szkoleniowe zostaną przekazane uczestnikom usługi przed rozpoczęciem procesu szkoleniowego w formie wydruków/pdf.

Warunki uczestnictwa

Zapis na usługę z wykorzystaniem odpowiedniego ID wsparcia.

Informacje dodatkowe

Warunki niezbędne do osiągnięcia celu głównego są jednocześnie warunkami do otrzymania przez Uczestnika zaświadczenia o ukończeniu udziału w usłudze rozwojowej. Warunkiem uzyskania zaświadczenia/ certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej **80%** zajęć usługi rozwojowej.

Zaplanowano przerwy, które są wliczone w czas trwania szkolenia.

Po zakończeniu udziału w usłudze rozwojowej i spełnieniu założonych wymogów (szkoleniu), uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/ certyfikat o jej ukończeniu oraz zobowiązują się do wypełnienia ankiety oceny szkolenia w BUR

Warunki techniczne

1. usługa zostanie przeprowadzona z pośrednictwem platformy/komunikatora umożliwiającego realizację oraz monitoring usługi w czasie rzeczywistym ClickMeeting, umożliwiającej osiągnięcie założonych celów i efektów usługi;
2. uczestnik dysponuje urządzeniem spełniającym następujące wymagania sprzętowe: komputer wyposażony w kamerę i głośnik z aktualnym systemem operacyjnym (Windows, macOS lub Linux) i co najmniej 2 GB pamięci RAM;
3. uczestnik dysponuje łączem sieciowym spełniającym następujące parametry: szybkością pobierania i wysyłania co najmniej 5Mb/s;
4. uczestnik dysponuje niezbędnym oprogramowaniem umożliwiającym dostęp do prezentowanych treści i materiałów;
5. dostawca usługi udostępni link umożliwiający uczestnictwo w usłudze zdalnej przez cały okres trwania usługi (włącznie z przerwami);

Usługa będzie realizowana w formie zdalnej. Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:a) szkolenie będzie realizowane za pośrednictwem platformy ZOOMb) Wymagania systemowe, które muszą zostać spełnione: Połączenie internetowe - szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G / LTE)Głośniki i mikrofon - wbudowane, wtyk USB lub bezprzewodowy Bluetoothc) Obsługiwane systemy operacyjne: macOS X z systemem macOS 10.9 lub nowszym, Windows 10 * Uwaga : urządzenia z systemem Windows 10 muszą działać w systemie Windows 10, Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany, Windows 8 lub 8.1, System Windows 7, Ubuntu 12.04 lub nowszy, Mint 17.1 lub nowszy, Red Hat Enterprise Linux 6.4 lub nowszy, Oracle Linux 6.4 lub nowszy, CentOS 6.4 lub nowszy, Fedora 21 lub nowsza, OpenSUSE 13.2 lub nowszy, ArchLinux (tylko 64-bitowy)d) Uczestnik nie musi zakładać konta na ZOOM, ani ściągać oprogramowania na komputer, choć jest to zalecane e) okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu on-line - do czasu zakończenia telekonferencji. f) Obsługiwane przeglądarki: Windows: Internet Explorer 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+, macOS: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+, Linux: Firefox 27+, Chrome 30+g) Wymagania dotyczące procesora i pamięci RAM: minimum: Jednorzędziowy 1 GHz lub wyższyzalecane: Dwurzędziowy 2 GHz lub lepszy (Intel i3 / i5 / i7 lub odpowiednik AMD)h) Obsługiwane tablety i urządzenia mobilne: Surface PRO 2 lub nowszy z systemem Windows 8.1 lub nowszym, Uwaga : tablety z systemem Windows 10 muszą mieć system Windows 10 Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany, Urządzenia z systemem iOS i Android, Urządzenia Blackberry

Kontakt



Justyna Szewioła

E-mail justyna@edueasy.pl

Telefon (+48) 519 823 303