



Kuźnia Ekspertów
sp. z o.o.



Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych - Akademia Menadżera HR

Numer usługi 2024/04/18/149975/2128515

📍 Poznań / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 11.09.2024 do 19.11.2024

4 320,00 PLN brutto

4 320,00 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	<ul style="list-style-type: none">- pracownicy pełniący funkcję kierowniczą- pracownicy przewidziani do objęcia funkcji kierowniczej/menadżerskiej- pracownicy zespołów HR- pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy lub zarządzanie zasobami ludzkimi
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	10-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
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

Znajomość i rozumienie procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy. Wykorzystanie wiedzy na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Postępuje się wiedzą z zakresu procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy.</p>	<p>Identyfikuje procesy biznesowe i rynkowe związane z prowadzoną przez firmę działalnością.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Rozpoznaje wpływ czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji – szczególnie w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Monitoruje bieżące wydarzenia, monitoruje trendy rynkowe zarówno w obszarze biznesowym, jak i HR, mające wpływ na obszar, w którym funkcjonuje.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje procesy rynkowe oraz branżę na poziomie wspierającym działania w obszarze HR.</p> <p>Identyfikuje istotne zagadnienia i trendy HR, dostrzega i śledzi nowe zjawiska w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wykorzystuje w praktyce nabyte umiejętności w zakresie zarządzania kluczowymi procesami biznesowymi i HR.	<p>Monitoruje działania firm z danej branży – szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Potrafi w tym zakresie dokonać analizy porównawczej własnej firmy.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Na podstawie posiadanych informacji wskazuje możliwość budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR. Proponuje odpowiednie działania.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Skutecznie wykorzystuje wiedzę nt. kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Inicjuje działania mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>W pełni wykorzystuje, na podstawie analizowanych trendów rynkowych w obszarze HR, nadarzające się szanse rozwojowe organizacji.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Wdraża wnioski wynikające z dobrych praktyk HR. Aktywnie poszukuje najlepszych praktyk i wdraża ich kluczowe elementy we własny obszar działania.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Wspiera strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>	
<p>Kształtuje procesy HR powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>	

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kształtuje otwartość na wyzwania rozwojowe.	Pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Kształtuje pozytywny stosunek do łączenia procesów HR z potrzebami rozwojowymi (biznesowymi) organizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Przekonuje do nowych rozwiązań i koncepcji w zakresie wiedzy biznesowej i specjalistycznej z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Inicjuje wykorzystanie i wymianę wiedzy biznesowej w swoim zespole oraz całej organizacji.	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

Dzień 1

Moduł I. Rynkowe trendy i czynniki wpływające na konkurencyjność firmy

- Czynniki społeczne - dynamika demograficzna, zmieniające się oczekiwania pracowników
- Czynniki gospodarcze - cykle koniunkturalne, globalizacja

- Czynniki polityczne - regulacje prawne, polityka migracyjne
- Rynkowe trendy w obszarze biznesowym i HR - rozwój technologii, elastyczne formy zatrudnienia, rozwój umiejętności miękkich, zrównoważony rozwój i społeczna odpowiedzialność biznesu, personalizacja doświadczenia pracownika.

Moduł II. Performance Management – jako kluczowy elementem strategii zarządzania kapitałem ludzkim, który ma na celu ocenę, monitorowanie i rozwój efektywności pracowników w organizacji.

- Na czym polega zarządzanie wydajnością (Performance Management)
- Proces Performance Management – kolejne kroki i etapy
- Badanie i analiza spadku wydajności – narzędzia i metody
- Działania wspierające zarządzanie wydajnością (Kaskadowanie strategii - określenie celów i oczekiwań z wykorzystaniem zaangażowania pracowników, Objectives and Key Results (OKR), czyli cele i kluczowe wynik – jak je budować, jak angażować pracowników)

Dzień 2

Moduł III. Zarządzanie przez kompetencje

- Czym są kompetencje – koncepcja góry lodowej
- Kompetencje organizacyjne – specjalistyczne, menedżerskie, specjalistyczne
- Jak identyfikować kompetencje
- Identyfikacja i opis kompetencji
- Pomiar i ocena kompetencji – metody i narzędzia
- Wykorzystanie kompetencji w narzędziach HR

Moduł IV. Zarządzanie przez wartości z nastawieniem na realizację celu

- Identyfikacja kultury organizacyjnej – który z modeli wspiera, a który ogranicza rozumienie integracji procesów biznesowych z procesami zarządzania kapitałem ludzkim
- Wiązanie procesów HR ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji
- Etapy wdrażania zarządzania przez wartości – na czym polega praca w tym procesie, kogo angażować, komu komunikować, a z kim realizować oraz kto jest/kto powinien być odpowiedzialny

Dzień 3

Moduł V. Budowanie zintegrowanych programów rozwojowych – łączenie rozwiązań HR z potrzebami biznesowymi

- Planowanie i rozwój zawodowy pracowników, a rozwój organizacji – polityki zarządzania rozwojem pracowników
- Koncepcja budowania polityki zarządzania rozwojem pracowników w organizacji
- Metody diagnozy kompetencji, metody diagnozy potrzeb rozwojowych.
- Opracowywanie planów rozwoju określonych grup stanowiskowych
- Strategia rozwoju pracowników w firmie
- Co i kto w strukturze organizacyjnej ma i kto powinien mieć realny wpływ na rozwój pracowników.

Moduł VI.

ZAKOŃCZENIE SZKOLENIA, PODSUMOWANIE

Moduł VII.

WALIDACJA

TEST TEORETYCZNY: Test kompetencyjny na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego (Situational Decision Test). Minimum pięć pytań sytuacyjnych odnoszących się do opisanych w kompetencji efektów uczenia się.

OBSERWACJA W WARUNKACH SYMULOWANYCH: Zadanie praktyczne – przygotowanie analizy SWOT dla własnej organizacji w zakresie wyzwań w obszarze polityki personalnej w kontekście celów biznesowych i sytuacji rynkowej.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
-------------------------	------------	-----------------------	---------------------	---------------------	---------------

Brak wyników.

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 320,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Klaudia Dębowska

Trenerka

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają materiały szkoleniowe w formie papierowej lub elektronicznej w zależności od preferencji

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 90% zajęć usługi rozwojowej.

Informacje dodatkowe

Przed zapisem na usługę, prosimy o kontakt.

Adres

ul. Cienista 4
60-587 Poznań
woj. wielkopolskie

Miejsce realizacji usługi - do ustalenia.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Sandra Pawlicka

E-mail szkolenia@kuzniaekspertow.pl

Telefon (+48) 533 442 900