

pgconsulting Paweł
Gruszecki

Akademia HR - Zarządzanie pracą zdalną i hybrydową - ze szczególnym uwzględnieniem aspektów technologicznych

Numer usługi 2024/04/19/8543/2128883

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 17 h

📅 16.09.2024 do 18.09.2024

2 550,00 PLN brutto

2 550,00 PLN netto

150,00 PLN brutto/h

150,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Pracownicy zajmujący stanowiska menadżerów, pracowników zespołów HR oraz innych pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną lub zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	12-09-2024
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

Wyposażenie uczestników w umiejętność wdrażania rozwiązań efektywnej pracy zdalnej, hybrydową, home office, elastyczny czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, korzystania z 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 zadań

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje odpowiednie zapisy Kodeksu Pracy regulujące zasady organizacji pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Identyfikuje podstawowe / ogólnodostępne oraz dedykowane rozwiązania technologiczne, umożliwiające pracę zdalną i hybrydową.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Identyfikuje podstawowe potrzeby oraz korzyści dla pracowników wynikające z pracy zdalnej, jak również z wdrożenia elastycznego czasu pracy.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Opisuje typowe trudności (w tym: problemy z poczuciem identyfikacji z firmą / zespołem, wypalenie zawodowe etc.), które mogą towarzyszyć różnych formom pracy zdalnej i wdraża działania, które je eliminują.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Wskazuje czynniki, o jakie należy zadbać, aby kształtować zaangażowanie pracowników korzystających z tych form pracy.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Organizuje działania zespołów wykorzystując pracę zdalną / hybrydową oraz elastyczny czas pracy.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Skutecznie wdraża rozwiązania zapewniające sprawną komunikację i podział / delegowanie zadań w przypadku pracy zdalnej / hybrydowej, jak również w przypadku elastycznego czasu pracy poszczególnych osób.</p> <p>Wdraża do organizacji odpowiednie rozwiązania technologiczne umożliwiające efektywną pracę zdalną i hybrydową.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p> <p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Opracowuje i wdraża akceptowane i wspierane przez wszystkich zainteresowanych rozwiązania, pozwalające na skuteczny monitoring efektywności pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Pomaga kadrze menedżerskiej w unikaniu mikro managementu⁴ i ograniczaniu swobody działania pracowników.</p> <p>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.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p> <p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>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.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Skutecznie wspiera kadrę menedżerską w radzeniu sobie z typowymi trudnościami (w tym problemami z poczuciem identyfikacji z firmą / zespołem) oraz w budowaniu zaangażowania pracowników korzystających z tych form pracy.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

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

Część 1 Fundamenty Pracy Zdalnej i Hybrydowej

MODUŁ 1 Wprowadzenie do pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy

- Wprowadzenie: praca zdalna i hybrydowa jako nowa norma

- Zmiany w Kodeksie Pracy a praca zdalna: jakie prawa i obowiązki?
- Przegląd elastycznego czasu pracy: korzyści dla pracowników i pracodawców.

MODUŁ 2 Technologiczne aspekty pracy zdalnej i hybrydowej

- Technologia na straży efektywności: narzędzia dostępne na rynku
- Praktyczne porównanie platform do komunikacji i zarządzania projektami.
- Wdrażanie systemów monitorowania pracy: jak nie przekroczyć granicy prywatności?

MODUŁ 3 Projektowanie polityki pracy zdalnej

- Od teorii do praktyki
- Workshop: Tworzenie firmowej polityki pracy zdalnej

MODUŁ 4 Budowanie zespołu zdalnego

- Rekrutacja, onboarding i Integracja
- Metody selekcji kandydatów do pracy zdalnej.
- Case study: Skuteczny onboarding zdalny.

MODUŁ 5 Komunikacja i delegowanie zadań w pracy zdalnej

- Skuteczne techniki komunikacji w pracy zdalnej i hybrydowej
- Strategie delegowania zadań i zarządzania projektami w środowisku zdalnym

MODUŁ 6 Monitorowanie i ocena efektywności pracy zdalnej

- Wprowadzenie do narzędzi monitorowania efektywności pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy
- Opracowanie systemów oceny efektywności pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy

Praktyczne warsztaty: Ustalanie KPIs i wykorzystanie narzędzi do monitorowania.

Część 2: Zarządzanie i rozwój w pracy zdalnej

MODUŁ 7 Motywacja i zaangażowanie w pracy zdalnej

- Jak nie stracić z oczu celu?
- Strategie motywacyjne dopasowane do pracy zdalnej.
- Rozpoznawanie i zapobieganie wypaleniu zawodowemu.

MODUŁ 8 Efektywna komunikacja i zarządzanie zespołem zdalnym

- Praktyczne warsztaty z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej.
- Rozwiązywanie konfliktów i budowanie poczucia przynależności.

MODUŁ 9 Elastyczny czas pracy

- Jak skutecznie planować i delegować zadania?
- Narzędzia i metody zarządzania czasem pracy.
- Case study: Różnice w zarządzaniu zespołem zdalnym i hybrydowym.

MODUŁ 10 Zarządzanie mikrozarządzaniem i autonomią pracowników

- Strategie unikania mikrozarządzania i wspierania autonomii pracowników w pracy zdalnej i hybrydowej
- Rola menedżera w wspieraniu samodzielności i inicjatywy pracowników zdalnych

MODUŁ 11 Zapobieganie wypaleniu zawodowemu i poprawa well-beingu pracowników zdalnych

- Przegląd strategii zapobiegania wypaleniu zawodowemu i poprawy well-beingu w pracy zdalnej i hybrydowej
- Wdrażanie programów wsparcia dla pracowników zdalnych i elastycznego czasu pracy

MODUŁ 12 Wdrażanie rozwiązań technologicznych

- Omówienie strategii wdrażania technologicznych narzędzi wspierających pracę zdalną i hybrydową
- Praktyczne wskazówki dotyczące wyboru i implementacji odpowiednich rozwiązań technologicznych

MODUŁ 13

Walidacja efektów uczenia się:

Przeprowadzenie testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.

Przeprowadzenie ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 18

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; border-radius: 5px; display: inline-block;">1 z 18</div> Wprowadzenie do pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy. Praca zdalna i hybrydowa jako nowa norma. Zmiany w Kodeksie Pracy: jakie prawa i obowiązki?	Olaf Leśniak	16-09-2024	09:00	10:00	01:00
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; border-radius: 5px; display: inline-block;">2 z 18</div> Elastyczny czas pracy: korzyści dla pracowników i pracodawców. Technologiczne aspekty pracy zdalnej i hybrydowej. Technologia na straży efektywności: narzędzia dostępne na rynku.	Olaf Leśniak	16-09-2024	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>3 z 18 Praktyczne porównanie platform do komunikacji i zarządzania projektami. Systemy monitorowania pracy: jak nie przekroczyć granicy prywatności? Polityka pracy zdalnej.</p>	Olaf Leśniak	16-09-2024	11:10	12:10	01:00
<p>4 z 18 Tworzenie firmowej polityki pracy zdalnej. Budowanie zespołu zdalnego. Rekrutacja, onboarding i Integracja. Selekcja kandydatów do pracy zdalnej. Case study: Skuteczny onboarding zdalny.</p>	Olaf Leśniak	16-09-2024	12:10	13:10	01:00
<p>5 z 18 Komunikacja i delegowanie zadań w pracy zdalnej. Skuteczne techniki komunikacji w pracy zdalnej i hybrydowej.</p>	Olaf Leśniak	16-09-2024	13:20	14:20	01:00
<p>6 z 18 Strategie delegowania zadań i zarządzania projektami w środowisku zdalnym. Monitorowanie i ocena efektywności pracy zdalnej</p>	Olaf Leśniak	16-09-2024	14:20	15:20	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>7 z 18 Narzędzia monitorowania efektywności pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy. Opracowanie systemów oceny efektywności pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy</p>	Olaf Leśniak	16-09-2024	15:30	16:15	00:45
<p>8 z 18 Praktyczne warsztaty: Ustalanie KPIs i wykorzystanie narzędzi do monitorowania. Motywacja i zaangażowanie w pracy zdalnej.</p>	Olaf Leśniak	16-09-2024	16:15	17:00	00:45
<p>9 z 18 Jak nie stracić z oczu celu? Strategie motywacyjne dopasowane do pracy zdalnej. Rozpoznawanie i zapobieganie wypaleniu zawodowemu.</p>	Olaf Leśniak	17-09-2024	09:00	10:00	01:00
<p>10 z 18 Efektywna komunikacja i zarządzanie zespołem zdalnym. Praktyczne warsztaty z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Rozwiązywanie konfliktów i budowanie poczucia przynależności.</p>	Olaf Leśniak	17-09-2024	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>11 z 18</p> <p>Elastyczny czas pracy. Jak skutecznie planować i delegować zadania? Narzędzia i metody zarządzania czasem pracy. Case study: Różnice w zarządzaniu zespołem zdalnym i hybrydowym.</p>	Olaf Leśniak	17-09-2024	11:10	12:10	01:00
<p>12 z 18</p> <p>Zarządzanie mikrozarządzaniem i autonomią pracowników. Strategie unikania mikrozarządzania i wspierania autonomii pracowników w pracy zdalnej i hybrydowej</p>	Olaf Leśniak	17-09-2024	12:10	13:10	01:00
<p>13 z 18</p> <p>Rola menedżera w wspieraniu samodzielności i inicjatywy pracowników zdalnych. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu i poprawa well-beingu pracowników zdalnych</p>	Olaf Leśniak	17-09-2024	13:20	14:20	01:00
<p>14 z 18</p> <p>Przegląd strategii zapobiegania wypaleniu zawodowemu i poprawy well-beingu w pracy zdalnej i hybrydowej</p>	Olaf Leśniak	17-09-2024	14:20	15:20	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 18 Wdrażanie programów wsparcia dla pracowników zdalnych i elastycznego czasu pracy. Wdrażanie rozwiązań technologicznych	Olaf Leśniak	17-09-2024	15:30	16:15	00:45
16 z 18 Wdrażanie technologicznych narzędzi wspierających pracę zdalną i hybrydową. Wskazówki dotyczące wyboru i implementacji odpowiednich rozwiązań technologicznych	Olaf Leśniak	17-09-2024	16:15	17:00	00:45
17 z 18 Walidacja efektów uczenia się: Przeprowadzenie testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	-	18-09-2024	09:00	10:00	01:00
18 z 18 Przeprowadzenie ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy	-	18-09-2024	10:00	11:00	01:00

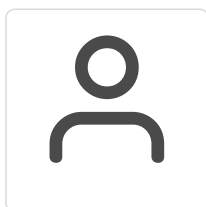
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 550,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 550,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	150,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	150,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Olaf Leśniak

Wierzy, że nowoczesne technologie stanowią klucz do wyzwań stojących zarówno przed firmami, jak i przed współczesnym światem. Od wielu lat zbiera doświadczenie i wiedzę na rynku IT (zarówno polskim, jak i międzynarodowym), by móc profesjonalnie podchodzić do każdego projektu i odpowiadać na potrzeby biznesowe klienta. Wierzy, że każdy może pracować szybciej, sprawniej i bezpieczniej dzięki odpowiednim narzędziom. Trener zajęcia posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia 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

Każdy uczestnik otrzyma materiały w postaci konspektów w wersji elektronicznej z opisem teorii przedstawianej podczas zajęć oraz wykonywanych ćwiczeń.

Po zakończeniu udziału w doradztwie, uczestnik otrzyma odpowiednie zaświadczenie o jej ukończeniu.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej.

Warunki techniczne

Opis warunków technicznych:

- Wymagania sprzętowe: System Windows z procesorem Intel Dual-Core o częstotliwości 2.XX GHz lub procesorem AMD (zalecane minimum 2 GB RAM). Mac z systemem MacOS 10.12 lub nowszym na wspieranym urządzeniu z procesorem Intel CPI (zalecane minimum 2 GB RAM).

2. Zainstalowany system operacyjny: Windows 7 z dodatkiem Service Pack 1 lub nowszy. Upewnij się, że masz zaktualizowane sterowniki. MacOS 10.12 lub nowszy na wspieranym Macu.
3. Zainstalowana przeglądarka internetowa: Ostatnie dwie główne wersje jednej z następujących przeglądarek: Google Chrome, Mozilla Firefox, Apple Safari, Microsoft Edge.
4. Minimalna wymagana przepustowość łącza: Przy transferze wychodzącym - minimum 300 kb/s. Przy transferze przychodzącym - minimum 300 kb/s.

Kontakt



Paweł Gruszecki

E-mail pawel.gruszecki@pgconsulting.eu

Telefon (+48) 574 227 917