



BPWS sp. z o.o.



AKADEMIA HR - Wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy [forma zdalna lub stacjonarna]

Numer usługi 2024/04/21/46930/2130375

zdalna w czasie rzeczywistym

Usługa szkoleniowa

16 h

24.05.2024 do 31.05.2024

3 640,00 PLN brutto

3 640,00 PLN netto

227,50 PLN brutto/h

227,50 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie jest dedykowane: • właścicielom przedsiębiorstw, pełniącym funkcje kierownicze, • wspólnikom, w tym partnerom, prowadzącym regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiącym korzyści finansowe, • zespołom HR, • pracownikom odpowiedzialnym za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, • menadżerom i kandydatom na menadżerów. Organizujemy warsztaty w formule zamkniętej dla konkretnego przedsiębiorstwa, dostosowując zakres tematyczny do realiów branży. Zapraszamy do kontaktu! http://www.bpws.pl/
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	6
Data zakończenia rekrutacji	23-05-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	16

Cel

Cel edukacyjny

Nabycie przez Uczestnika kompetencji:

- wsparcia kadry menedżerskiej i pracowników we wprowadzaniu nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo);
- wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy w rozwoju organizacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik opisuje mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.	Opisanie mechanizmów i tendencji rynkowych kształtujących potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.	Wywiad swobodny
Uczestnik opisuje podstawowe założenia stojące za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo).	Wskazanie podstawowych założeń stojących za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo).	Wywiad swobodny
Uczestnik identyfikuje korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem w organizacji elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.	Przedstawienie korzyści i zagrożeń związanych z wykorzystaniem w organizacji elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.	Prezentacja
Uczestnik wymienia przepisy prawa regulujące właściwe prowadzenie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.	Wymienienie przepisów prawa regulujących właściwe prowadzenie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.	Wywiad swobodny
Uczestnik identyfikuje potrzeby kadry menedżerskiej i pracowników, wynikające z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.	Studium przypadku - identyfikacja potrzeb kadry menedżerskiej i pracowników, wynikających z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik skutecznie udziela wsparcia przedstawicielom kadry menedżerskiej we wprowadzaniu nowych dla nich modeli organizacji pracy związanych na przykład z pracą zwinną (agile).	Przedstawienie sposobu wsparcia przedstawicieli kadry menedżerskiej we wprowadzaniu nowych dla nich modeli organizacji pracy związanych na przykład z pracą zwinną (agile).	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik wspiera menedżerów w budowaniu sprawnych zespołów opartych o zróżnicowane modele i formy świadczenia pracy.	Wskazanie sposobów wsparcia menedżerów w budowaniu sprawnych zespołów opartych o zróżnicowane modele i formy świadczenia pracy.	Wywiad swobodny
Uczestnik dopasowuje procesy rekrutacyjne (wraz z kwestiami formalno – prawnymi) do (współ)pracowników preferujących partnerskie formy świadczenia pracy (kontrakty, praca z freelancerami itp.).	Studium przypadku - przeprowadzenie procesu rekrutacyjnego dopasowanego do (współ)pracowników preferujących partnerskie formy świadczenia pracy (kontrakty, praca z freelancerami itp.).	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik dostosowuje formy i rozwiązania prawne do partnerskich modeli i form świadczenia pracy.	Omówienie form i rozwiązań prawnych adekwatnych do partnerskich modeli i form świadczenia pracy.	Wywiad swobodny
Uczestnik wdraża systemy umożliwiające monitoring efektywności pracy osób wykorzystujących nowe formy świadczenia pracy.	Omówienie przykładów systemów umożliwiających monitoring efektywności pracy osób wykorzystujących nowe formy świadczenia pracy.	Wywiad swobodny
Uczestnik wdraża systemy motywacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Omówienie przykładów systemów motywacyjnych dostosowanych do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Wywiad swobodny
Uczestnik dopasowuje i wdraża rozwiązania komunikacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Studium przypadku - przygotowanie propozycji rozwiązań komunikacyjnych dostosowanych do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Prezentacja
Uczestnik informuje pracowników w organizacji o zasadach pracy zorientowanych na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiągnięcie rezultatów – bez względu na model pracy zespołowej i formę świadczenia pracy.	Zadanie praktyczne - poinformowanie pracowników w organizacji o zasadach pracy zorientowanych na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiągnięcie rezultatów – bez względu na model pracy zespołowej i formę świadczenia pracy.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik wspiera u pracowników postawy ukierunkowane na stałe samodoskonalenie się i naukę przez całe życie.	Omówienie możliwych działań, które wspierają u pracowników postawy ukierunkowane na stałe samodoskonalenie się i naukę przez całe życie.	Wywiad swobodny

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

Wraz ze zmieniającym się otoczeniem społeczno-gospodarczym mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, zmieniają się również wyzwania stojące przed osobami odpowiedzialnymi za kształtowanie polityki personalnej w organizacji oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. Współczesny menadżer HR to lider, wizjoner, analityk, strateg, motywator, inspirator i koordynator, który zgodnie z koncepcją samodoskonalenia, jako podstawy rozwoju, powinien ciągle podnosić poziom umiejętności niezbędnych nie tylko dla osiągnięcia własnych celów, ale również dla realizacji strategii przedsiębiorstwa.

WDRAŻANIE NOWYCH MODELI I FORM ORGANIZACJI PRACY:

- mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy;
- elastyczne i partnerskie form świadczenia pracy;
- modele pracy zwinnej w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach;
- korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem nowych form i modeli pracy;
- przepisy prawa regulujące właściwe prowadzenie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy;
- potrzeby kadry menedżerskiej i pracowników, wynikające z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy;
- wsparcie kadry menedżerskiej we wprowadzaniu nowych modeli pracy;
- dopasowanie procesów rekrutacyjnych do (współ)pracowników preferujących partnerskie formy świadczenia pracy (kontrakty, praca z freelancerami);
- monitoring efektywności pracy osób wykorzystujących nowe formy świadczenia pracy;
- systemy motywacyjne i rozwiązania komunikacyjne dostosowane do nowych modeli pracy;
- kooperacja, współodpowiedzialność i wspólne osiągnięcie rezultatów – bez względu na model pracy;
- koncepcja stałego samodoskonalenia się i nauki przez całe życie.

Program dostosowany do regulaminu projektu **AKADEMIA HR:**

- Przepis na rozwój - Akademia HR,
- Akademia HR - doskonalenie kompetencji kadry zarządzającej zasobami ludzkimi,
- UPSKILLING HR,
- Akademia HR - czas na zmiany,
- Akademia HR. Szkolenia i doradztwo z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi dla przedsiębiorstw i ich pracowników,
- AKADEMIA HR – dostosuj firmę do wymagań jutra,
- NA WYŻSZYM POZIOMIE - KWALIFIKACJE DLA HR,
- Menadżer HR,
- AKADEMIA HR. Profesjonalne kadry HR kluczem do rozwoju przedsiębiorstw.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 DZIEŃ I	Jacek Józwiak	24-05-2024	09:00	17:00	08:00
2 z 2 DZIEŃ II	Jacek Józwiak	31-05-2024	09:00	17:00	08:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 640,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 640,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	227,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	227,50 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Jacek Józwiak

Rekruter, Specjalista ds. szkoleń i rozwoju, Menadżer ds. HR, Coach. Wykształcenie zdobył na Uniwersytecie Warszawskim oraz w Szkole Głównej Handlowej. Z branżą HR związany od ponad 15 lat. Odpowiedzialny za rekrutację, prowadzenie Assessment i Development Center, zarządzanie programami rozwojowymi. Prowadził szkolenia z zakresu efektywnej komunikacji, negocjacji handlowych, budowania zespołów, motywowania pracowników dla takich Klientów, jak: Carrefour, Leroy Merlin, Plus Bank, ABC Data, Lumesse, CraftWare, PackHelp, BNP Paribas, Bank BPS, Lufthansa Systems, Panek, Profilex, Rothlehner. Pomaga mapować procesy HR, przygotowywać ścieżki obnoardingu. Współtworzy ogólnofirmowe projekty L&D i HR w Grupie PZU: Wellbeing, Badanie Zaangażowania, Nowy Model Pracy, Lider 3.0, Narzędzia Pracy Grupowej. Wspiera przedsiębiorstwa w budowaniu kultury słuchania pracowników. W swojej pracy opiera się na pogłębionej diagnozie potrzeb biznesowych, tak aby działania HR wspierały realizację celów organizacji. W okresie 24 miesięcy wstecz od dnia rozpoczęcia usługi szkoleniowej przeprowadził ponad 120 godzin usług szkoleniowych o podobnym zakresie.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma:

- materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej lub papierowej,
- zaświadczenie o ukończeniu warsztatu pod warunkiem udziału w co najmniej 80% usługi rozwojowej.

Uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi rozwojowej pod warunkiem udziału w co najmniej 80% zajęć oraz uzyskania pozytywnego wyniku weryfikacji efektów uczenia się.

Informacje dodatkowe

- ▶ **wspieramy** na każdym etapie pozyskiwania dofinansowania w ramach projektów oraz ich rozliczania;
- ▶ przygotowujemy dokumenty aplikacyjne, zajmujemy się wszelkimi formalnościami i **kontaktem z Operatorem**;
- ▶ realizujemy warsztaty w **małych grupach**, dzięki czemu Trenerzy mogą poświęcić każdemu Uczestnikowi tyle czasu, ile potrzebuje, pracować z Uczestnikiem na przykładach z jego doświadczenia zawodowego;
- ▶ dbamy o to, aby warsztat był nie tylko szansą do ćwiczenia umiejętności, ale również okazją do integracji pracowników.

Współpracujemy z Fundacją Instytut Bezpieczeństwa Informacji, chronimy dane osobowe.

Cieszymy się wysokimi opiniami Klientów!

Nasz profil w Google → https://g.page/r/CXxV_ZsoNwg6EAE

Warunki techniczne

Usługa szkoleniowa prowadzona w formie zdalnej - kontakt w ramach telekonferencji z użyciem komunikatora Google Meet. Minimalne wymagania techniczne:

- dostęp do sieci Internet (łącze sieciowe) o minimalnej szybkości pobierania / przesyłania: 128 kb/s;
- sprzęt (komputer / laptop / smartfon): iOS 11 Windows: Windows 10 kompilacja 14393 Android: System operacyjny Android 5,0 Funkcje sieci Web. przeglądarki Safari, Internet Explorer 11, Chrome, Edge lub Firefox komputerów Mac: MacOS 10,13.

Przebieg usługi szkoleniowej nie będzie nagrywany zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z dnia 31.07.2020 r.

Zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości dotyczącymi realizacji usług rozwojowych w formie zdalnej istnieje możliwość zapisu w późniejszym terminie: *"Uczestnik dokonuje zapisu na usługę co najmniej 4 dni przed jej rozpoczęciem, z użyciem numeru ID wsparcia. Dopuszcza się możliwość zapisu na usługę z użyciem numeru ID wsparcia w terminie krótszym niż 4 dni przed rozpoczęciem usługi, jednakże zapis na usługę musi być poprzedzony uzyskaniem zgody od Operatora."*

Kontakt



Beata Walczyna-Szydełko

E-mail kontakt@bpws.pl

Telefon (+48) 796 861 561