



## Akademia HR. Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy- coaching

Numer usługi 2024/05/09/7675/2144678

7 315,00 PLN brutto

5 947,15 PLN netto

385,00 PLN brutto/h

313,01 PLN netto/h

Zakłady Badań i  
Atestacji "ZETOM"  
im. prof. F. Stauba w  
Katowicach Spółka  
z ograniczoną  
odpowiedzialnością



📍 Katowice / stacjonarna

🏠 Coaching

🕒 19 h

📅 24.07.2024 do 26.07.2024

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Coaching skierowany jest do pracowników mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorców. Główną grupę docelową stanowią zespoły HR, pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menadżerowie lub kandydaci na menadżerów.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	3
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	10
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	23-07-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	19
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług doradczych

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem coachingu jest wyposażenie uczestników w umiejętności opracowywania założeń zrównoważonego rozwoju oraz przekładania ich na praktykę w firmie i politykę personalną. Uczestnicy będą identyfikować potrzeby rozwojowe organizacji, formułować wyzwania polityki personalnej w kontekście "zielonej gospodarki", opisywać trendy rynkowe, diagnozować potrzeby interesariuszy, wdrażać wnioski z badań satysfakcji pracowników oraz monitorować i dostosowywać strategię HR.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.	Opracowuje dokument zawierający założenia zrównoważonego rozwoju.	Test teoretyczny
Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Analizuje i przedstawia potrzeby rozwojowe organizacji.	Test teoretyczny
Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.	Wymienia i wyjaśnia wyzwania polityki personalnej związane z "zieloną gospodarką"	Test teoretyczny
Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Analizuje aktualną sytuację na rynku pracy.	Test teoretyczny
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.	Przeprowadza diagnozę potrzeb interesariuszy.	Test teoretyczny
Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.	Analizuje poziom satysfakcji pracowników z programów HR.	Test teoretyczny
Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji	Opracowuje i prezentuje kompleksową strategię HR.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.</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>Ustala i stosuje precyzyjne wskaźniki do monitorowania wdrażania strategii HR.</p> <p>Przedstawia jasne wyjaśnienia planowanych procesów rozwojowych HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p>	<p>Proponuje i realizuje rozwiązania łączące cele firmy z korzyściami dla pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p>	<p>Opracowuje i przedstawia firmowy kodeks etyczny</p>	<p>Prezentacja</p>
<p>Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie – w tym z Zarządem.</p>	<p>Dokumentuje działania mające na celu kształtowanie partnerskich relacji.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.</p> <p>Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.</p>	<p>Organizuje i prowadzi inicjatywy proekologiczne w firmie.</p> <p>Wyjaśnia zasady zrównoważonego rozwoju w kontekście procesów HR.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Wywiad swobodny</p>

## Cel biznesowy

Coaching ma na celu przede wszystkim wspieranie organizacji w odkrywaniu i zrozumieniu jej potrzeb rozwojowych poprzez szczegółowe refleksje nad jej strukturą, procesami oraz kulturą pracy. Poprzez wspólne identyfikowanie tych potrzeb, organizacja będzie mogła stworzyć spersonalizowaną strategię HR, skoncentrowaną na promowaniu różnorodnego rozwoju pracowników oraz włączaniu w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.

W ramach tych działań, organizacja dąży również do osiągnięcia konkretnych celów operacyjnych, takich jak stabilizacja zatrudnienia oraz redukcja zużycia papieru o 10% w ciągu 6 miesięcy od zakończenia procesu coachingowego. Poprzez skupienie się na efektywności operacyjnej, organizacja może nie tylko osiągnąć cele środowiskowe, ale także poprawić swoją rentowność i konkurencyjność na rynku.

Coaching ma także na celu wspieranie wypracowywania innowacyjnych rozwiązań w obszarze polityki personalnej, które będą uwzględniać najnowsze trendy i najlepsze praktyki branżowe. Ponadto, kluczowym elementem procesu będzie skuteczne zaangażowanie wszystkich grup pracowników objętych zmianami, aby zapewnić ich aktywny udział w procesie implementacji i realizacji nowych strategii.

Zakończeniem procesu coachingowego będzie stworzenie kompleksowego planu działań dotyczącego zarządzania zmianami. Ten spersonalizowany plan będzie uwzględniał konkretne wyzwania i możliwości, jakie stwarza rynek pracy, oraz określał klarowne kroki do ich rozwiązania. Jest to istotne nie tylko dla zapewnienia skutecznej implementacji zmian, ale także dla umożliwienia adaptacji organizacji do zmieniającego się otoczenia biznesowego.

Przewiduje się, że kompleksowe działania podejmowane w ramach coachingu przyczynią się nie tylko do stabilizacji organizacji, ale także umożliwią szybką i elastyczną reakcję na dynamiczne zmiany, jakie zachodzą na rynku pracy. Dzięki temu organizacja będzie mogła utrzymać swoją pozycję na rynku oraz zapewnić długoterminowy sukces i zrównoważony wzrost.

## **Efekt usługi**

Coaching rozpocznie się od szczegółowej analizy obecnej sytuacji firmy, obejmującej przegląd procesów, struktur organizacyjnych oraz kultury korporacyjnej. Następnie, poprzez warsztaty i sesje coachingowe, uczestnicy wspólnie z coachem wypracują strategiczne cele i działania niezbędne do ich osiągnięcia.

Efektom coachingu będzie opracowanie założeń zrównoważonego rozwoju i przełożenie ich na potrzeby firmy oraz wytyczne polityki personalnej. Stworzona zostanie strategia rozwoju, która harmonijnie współpracować będzie z działaniami HR, co przejawia się w jednolitym kierunku realizacji celów organizacji oraz w odczuwalnej satysfakcji i zaangażowaniu pracowników. Efekty będą weryfikowane poprzez regularne ankiety satysfakcji pracowników oraz analizę stopnia zgodności działań HR ze strategią rozwoju.

Podczas coachingu uczestnicy zidentyfikują potrzeby rozwojowe organizacji i przełożą je na strategię HR, osiągając dzięki temu widoczną poprawę wydajności działań, co będzie mierzone poprzez konkretne wskaźniki, takie jak wzrost produktywności oraz rosnące zaangażowanie pracowników. Efekty będą weryfikowane poprzez analizę wyników kluczowych wskaźników wydajności i badania zaangażowania pracowników.

Uczestnicy, poprzez coaching, sformułują wyzwania polityki personalnej w kontekście „zielonej gospodarki”, angażując firmę w działania na rzecz ochrony środowiska. Osiągnięcia będą oceniane m.in. poprzez zmniejszenie zużycia surowców oraz pozytywny odbiór społeczny. Efekty będą weryfikowane poprzez audyty ekologiczne i badania opinii publicznej.

Coach podczas sesji opíše, w jaki sposób wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy oraz trendy w kształtowaniu nowoczesnej polityki personalnej. Zwiększy to konkurencyjność organizacji na rynku pracy oraz jej zdolność do adaptacji, co będzie obserwowane poprzez rosnącą zdolność rekrutacyjną oraz elastyczność struktur organizacyjnych. Efekty będą weryfikowane poprzez analizę wskaźników rekrutacyjnych i strukturalnych oraz badania rynku pracy.

Podczas coachingu uczestnicy wykonają pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR, włączając te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej. Zwiększy to zaangażowanie pracowników w życie firmy oraz akceptację nowych rozwiązań, widoczne w rosnącej liczbie zgłoszeń i inicjatyw ze strony pracowników. Efekty będą weryfikowane poprzez monitorowanie liczby zgłoszonych inicjatyw i analizę wyników ankiet zaangażowania.

Uczestnicy podczas coachingu zidentyfikują poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju. Poprawiona zostanie atmosfera w firmie oraz zwiększy się efektywność działań, co będzie można zaobserwować poprzez spadek absencji oraz rosnącą liczbę propozycji pracowniczych. Efekty będą weryfikowane poprzez regularne ankiety satysfakcji oraz analizę wskaźników absencji i liczby zgłoszonych propozycji.

Podczas coachingu zostanie przygotowana kompleksowa strategia procesów HR ukierunkowana na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji. Zwiększy to zdolność organizacji do przyciągania i zatrzymywania talentów oraz elastyczność strukturalną, co będzie obserwowane poprzez spadek rotacji pracowników oraz wzrost liczby kandydatów na poszczególne stanowiska. Efekty będą weryfikowane poprzez analizę wskaźników rotacji pracowników i liczby aplikacji na oferty pracy.

Uczestnicy podczas coachingu będą monitorować wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki i dostosują ją do zmieniającej się sytuacji oraz oczekiwań wewnętrznych interesariuszy. Dzięki tym działaniom podniesiona zostanie efektywność działań HR oraz polepszy się adaptacja organizacji do zmieniających się warunków rynkowych, co będzie można zauważyć poprzez rosnące wskaźniki satysfakcji pracowników oraz stabilność strukturalną firmy. Efekty będą weryfikowane poprzez regularne przeglądy wskaźników efektywności i satysfakcji pracowników.

Dzięki coachingowi zostanie właściwie objaśnione planowanie i wdrażanie procesów rozwojowych z obszaru HR, pozyskując dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników. Zwiększona zostanie akceptacja nowych rozwiązań oraz zaangażowanie pracowników, co będzie można zaobserwować poprzez rosnącą liczbę propozycji pracowniczych oraz aktywność w życiu firmowym. Efekty będą weryfikowane poprzez monitorowanie liczby zgłoszonych propozycji oraz udziału pracowników w firmowych inicjatywach.

Wdrażając rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji z konkretnymi korzyściami dla pracowników, poprawiona zostanie atmosfera w firmie oraz zwiększy się lojalność pracowników, co będzie można zauważyć poprzez spadek rotacji pracowników oraz wzrost efektywności działań firmy. Efekty będą weryfikowane poprzez analizę wskaźników rotacji i wyników efektywności firmy.

Uczestnicy z pomocą coacha przygotowują firmowy kodeks etyczny i długofalowy program kształcenia etycznego, poprawiając klimat organizacyjny oraz zwiększając zaufanie pracowników do firmy. Efekty będą widoczne poprzez wzrost liczby zgłoszeń na szkolenia etyczne oraz poprawę wskaźników satysfakcji pracowników. Efekty będą weryfikowane poprzez monitorowanie liczby zgłoszeń na szkolenia i wyniki ankiet satysfakcji.

Uczestnicy podczas coachingu będą kształtować partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie, włączając Zarząd, poprawiając komunikację wewnątrzorganizacyjną oraz zwiększając zaangażowanie pracowników w życie firmy. Efekty będą widoczne poprzez spadek liczby konfliktów oraz wzrost efektywności działań firmy. Efekty będą weryfikowane poprzez analizę liczby zgłoszonych konfliktów i wyniki efektywności działań.

Dzięki coachingowi rozwinie się w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej oraz odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy. Zmniejszony zostanie ślad ekologiczny firmy oraz poprawi się wizerunek organizacji, co będzie widoczne poprzez rosnącą liczbę działań proekologicznych oraz pozytywny odbiór społeczny. Efekty będą weryfikowane poprzez monitorowanie liczby inicjatyw ekologicznych i wyniki badań opinii publicznej.

Uczestnicy dzięki coachingowi będą tłumaczyć zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR, zwiększając świadomość pracowników na tematy istotne dla zrównoważonego rozwoju oraz ich zaangażowanie w działania proekologiczne. Efekty będą widoczne poprzez zmianę zachowań oraz podejmowanie inicjatyw na rzecz ochrony środowiska. Efekty będą weryfikowane poprzez analizę wyników ankiet świadomości i liczby zgłaszanych inicjatyw.

W trakcie coachingu zostaną przeprowadzone interaktywne warsztaty, które umożliwią uczestnikom aktywne zaangażowanie się w proces tworzenia i wdrażania strategii. Coach będzie prowadził sesje mające na celu podniesienie kompetencji menedżerskich i pracowniczych w zakresie przygotowania organizacji do wyzwań rynku pracy.

Coaching będzie również obejmować regularne sesje ewaluacyjne, podczas których analizowane będą postępy w realizacji założonych celów oraz wprowadzane niezbędne korekty. Coach zapewni wsparcie w zakresie monitorowania i raportowania wyników, pomagając firmie w ustalaniu i mierzeniu kluczowych wskaźników efektywności.

## Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Efektywność procesu uczenia będzie starannie oceniona i zbadana w celu zapewnienia jak największej skuteczności. Przeprowadzenie wywiadu końcowego z uczestnikami usługi coachingowej pozwoli na uzyskanie szczegółowej informacji zwrotnej na temat doświadczeń, oczekiwań oraz zrozumienia nowych koncepcji. Dodatkowo, test wiedzy na temat współczesnych trendów społeczno-gospodarczych oraz zasad zrównoważonego rozwoju posłuży jako obiektywny pomiar przyswojonej wiedzy i zrozumienia kluczowych zagadnień.

Opracowane rozwiązania oraz plan działań zostaną dostarczone w formie kompleksowego dokumentu, uwzględniającego specyficzne potrzeby i kontekst organizacji. Będzie to nie tylko zestaw propozycji, ale również praktyczny i konkretny plan działań, który będzie kierowany na rozwój konkurencyjności i adaptację do zmieniających się warunków rynkowych.

Kluczowym celem tego planu będzie wskazanie kierunku rozwoju firmy, uwzględniając zarówno jej krótko-, jak i długoterminowe cele strategiczne. W ten sposób firma będzie miała jasno określone ścieżki do osiągnięcia sukcesu oraz możliwość dynamicznej adaptacji do zmian na rynku pracy.

Cały proces coachingu, rozpoczynając od diagnozy potrzeb, poprzez opracowanie rozwiązań, aż do finalnego dostarczenia planu działań, ma na celu nie tylko zapewnienie stabilności instytucji, ale także umożliwienie jej szybkiej i elastycznej reakcji na zmieniające się trendy i wyzwania rynkowe. Dzięki temu firma będzie mogła utrzymać swoją konkurencyjność oraz osiągać sukcesy nawet w dynamicznym i zmiennym otoczeniu biznesowym.

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

## Warunki uznania kompetencji

### Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Efekty uczenia się podzielone są na wiedzę, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się.

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

Kryteria weryfikacji zostały określone jako jednoznaczne, realne oraz możliwe do zweryfikowania. Kryteria doprecyzowują efekty uczenia się, a podczas walidacji pomogą ocenić czy dany efekt został osiągnięty.

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

W ramach jednego dostawcy Zakładów Badań i Atestacji ZETOM im. prof. F. Stauba w Katowicach Sp. z o.o. zapewniamy drugą osobę do przeprowadzenia walidacji niż do procesu kształcenia. Osobą prowadzącą jest Magdalena Ryszka a osobą prowadzącą walidację usługi jest Sabina Tatarczyk.

## Program

Pierwszy dzień coachingu poświęcony jest głębokiej eksploracji potrzeb organizacji i kształtowaniu jej przyszłości. Przedstawienie celów coachingu oraz dokonania szczegółowej analizy obecnej sytuacji w firmie. Identyfikacja założeń zrównoważonego rozwoju i dostosowanie je do realiów organizacji, formułując jednocześnie wytyczne polityki personalnej, które są zgodne z ideą "zielonej gospodarki".

Opracowanie sposobów wykorzystania aktualnej sytuacji na rynku pracy i trendów w kształtowaniu nowoczesnej polityki personalnej. Przeprowadzenie pełnej diagnozy potrzeb różnych grup interesariuszy, z uwzględnieniem partnerów społecznych, aby lepiej zrozumieć, jakie procesy HR będą dla nich najbardziej korzystne. Zebranie danych dotyczące satysfakcji pracowników z obecnych programów i procesów HR, ze szczególnym uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju.

Coaching skupi się na implementacji pomysłów oraz budowaniu kultury korporacyjnej zgodnej z wartościami. Przygotowanie kompleksowej strategii procesów HR, która przygotuje organizację do dynamicznych zmian na rynku pracy.

Monitorowanie procesu wdrażania strategii i dostosowywanie jej do ewentualnych zmian w sytuacji wewnętrznej i zewnętrznej. Ważnym punktem będzie także wprowadzenie rozwiązań, które łączą efektywność organizacji z korzyściami dla pracowników, oraz przygotowanie firmowego kodeksu etycznego.

Ostatni dzień coachingu to czas na konsolidację osiągniętych rezultatów i podsumowanie wniosków. Skupienie się na budowaniu partnerskich relacji między działem HR a innymi kluczowymi grupami w firmie, włączając w to Zarząd. Ponadto, podczas doradztwa zostanie rozwinięte poczucie wrażliwości proekologicznej wśród pracowników oraz omawiać dalsze kroki w kształtowaniu naszej strategii HR i zrównoważonego rozwoju.

Na spotkaniu zamykającym podsumowane zostaną wszystkie wnioski i ustalony zostanie klarowny plan działania na kolejne miesiące, aby zapewnić ciągłość naszych działań i osiągnięcie naszych celów.

### DZIEŃ 1

08:00-09:00: Rozpoczęcie sesji, przedstawienie celów i oczekiwań oraz analiza obecnej sytuacji w firmie.

09:00-10:00 Opracowywanie założeń zrównoważonego rozwoju i przekładanie ich na potrzeby firmy oraz wytyczne polityki personalnej.

10:00-11:00 Identyfikacja potrzeb rozwojowych organizacji i przekładanie ich na strategię HR. Formułowanie wyzwań polityki personalnej w kontekście „zielonej gospodarki”.

11:00-12:00 Formułowanie wyzwań polityki personalnej w kontekście „zielonej gospodarki”.

12:00- 12:15 Przerwa

12:15-13:15 Opisywanie sposobów wykorzystania aktualnej sytuacji na rynku pracy i trendów w kształtowaniu nowoczesnej polityki personalnej.

13:15-14:15 Wykonywanie pełnej diagnozy potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR i włączanie tych grup oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.

14:15 - 15:15 Identyfikacja poziomu satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju.

## DZIEŃ 2

08:00-09:00 Wdrażanie wniosków z badań i kształtowanie nowych rozwiązań.

09:00-10:00 Przygotowywanie kompleksowej strategii procesów HR ukierunkowanej na przygotowaniu organizacji do wyzwań rynku pracy

10:00- 11:00 Monitorowanie wdrażania strategii HR i dostosowywanie jej do zmieniającej się sytuacji oraz oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.

11:00- 12:00 Właściwe objaśnianie planowanych i wdrażanych procesów rozwojowych z obszaru HR oraz pozyskiwanie dla nich wsparcia wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.

12:00- 12:15 Przerwa

12:15 - 13:15 Wdrażanie rozwiązań ukierunkowanych na łączenie efektywności organizacji z korzyściami dla pracowników.

13:15 - 14:15 Przygotowywanie firmowego kodeksu etycznego i długofalowego programu kształcenia etycznego.

14:15 -15:15 Tłumaczenie zasad zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.

## DZIEŃ 3

08:00-09:00: Prezentacja planu i dyskusja nad jego realizacją.

09:00 -10:00 Kształtowanie partnerskich relacji między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie, włączając Zarząd.

10:00 -11:00 Rozwijanie w firmie poczucia wrażliwości proekologicznej oraz odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.

11:00 -12:00 Dalsze konsultacje i dopracowanie szczegółów planu.

12:00 - 12:15 Przerwa

12:15 - 13:15 Spotkanie zamykające - podsumowanie wniosków usługi coaching

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 22

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 22</b> Rozpoczęcie sesji, przedstawienie celów i oczekiwań oraz analiza obecnej sytuacji w firmie.	Magdalena Ryszka	24-07-2024	08:00	09:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>2 z 22</b></p> <p>Opracowywanie założeń zrównoważonego rozwoju i przekładanie ich na potrzeby firmy oraz wytyczne polityki personalnej.</p>	Magdalena Ryszka	24-07-2024	09:00	10:00	01:00
<p><b>3 z 22</b></p> <p>Identyfikacja potrzeb rozwojowych organizacji i przekładanie ich na strategię HR. Formułowanie wyzwań polityki personalnej w kontekście „zielonej gospodarki”.</p>	Magdalena Ryszka	24-07-2024	10:00	11:00	01:00
<p><b>4 z 22</b></p> <p>Formułowanie wyzwań polityki personalnej w kontekście „zielonej gospodarki”.</p>	Magdalena Ryszka	24-07-2024	11:00	12:00	01:00
<p><b>5 z 22</b> Przerwa</p>	Magdalena Ryszka	24-07-2024	12:00	12:15	00:15
<p><b>6 z 22</b></p> <p>Opisywanie sposobów wykorzystania aktualnej sytuacji na rynku pracy i trendów w kształtowaniu nowoczesnej polityki personalnej.</p>	Magdalena Ryszka	24-07-2024	12:15	13:15	01:00



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>7 z 22</b></p> <p>Wykonywanie pełnej diagnozy potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR i włączanie tych grup oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.</p>	Magdalena Ryszka	24-07-2024	13:15	14:15	01:00
<p><b>8 z 22</b></p> <p>dentyfikacja poziomu satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju.</p>	Magdalena Ryszka	24-07-2024	14:15	15:15	01:00
<p><b>9 z 22</b> Wdrażanie wniosków z badań i kształtowanie nowych rozwiązań.</p>	Magdalena Ryszka	25-07-2024	08:00	09:00	01:00
<p><b>10 z 22</b></p> <p>Przygotowywanie kompleksowej strategii procesów HR ukierunkowanej na przygotowaniu organizacji do wyzwań rynku pracy</p>	Magdalena Ryszka	25-07-2024	09:00	10:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>11 z 22</b> Monitorowanie wdrażania strategii HR i dostosowywanie jej do zmieniającej się sytuacji oraz oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.	Magdalena Ryszka	25-07-2024	10:00	11:00	01:00
<b>12 z 22</b> Właściwe objaśnianie planowanych i wdrażanych procesów rozwojowych z obszaru HR oraz pozyskiwanie dla nich wsparcia wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych pracowników	Magdalena Ryszka	25-07-2024	11:00	12:00	01:00
<b>13 z 22</b> Wdrażanie rozwiązań ukierunkowanych na łączenie efektywności organizacji z korzyściami dla pracowników.	Magdalena Ryszka	25-07-2024	12:15	13:15	01:00
<b>14 z 22</b> Przerwa	Magdalena Ryszka	25-07-2024	12:15	13:15	01:00
<b>15 z 22</b> Przygotowywanie firmowego kodeksu etycznego i długofalowego programu kształcenia etycznego.	Magdalena Ryszka	25-07-2024	13:15	14:15	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>16 z 22</b> Tłumaczenie zasad zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Magdalena Ryszka	25-07-2024	14:15	15:15	01:00
<b>17 z 22</b> Prezentacja planu i dyskusja nad jego realizacją.	Magdalena Ryszka	26-07-2024	08:00	09:00	01:00
<b>18 z 22</b> Kształtowanie partnerskich relacji między HR a głównymi grupami współpracowników w w firmie, włączając Zarząd.	Magdalena Ryszka	26-07-2024	09:00	10:00	01:00
<b>19 z 22</b> Rozwijanie w firmie poczucia wrażliwości proekologicznej oraz odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	Magdalena Ryszka	26-07-2024	10:00	11:00	01:00
<b>20 z 22</b> Dalsze konsultacje i dopracowanie szczegółów planu	Magdalena Ryszka	26-07-2024	11:00	12:00	01:00
<b>21 z 22</b> Przerwa	Magdalena Ryszka	26-07-2024	12:00	12:15	00:15
<b>22 z 22</b> Spotkanie zamykające - podsumowanie wniosków usługi coaching	Magdalena Ryszka	26-07-2024	12:15	13:15	01:00

# Cennik

## Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	7 315,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 947,15 PLN
Koszt osobogodziny brutto	385,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	313,01 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Magdalena Ryszka

Specjalista w zakresie zarządzania projektami w tym o charakterze B+R. Trener, konsultant ds. optymalizacji. W okresie ostatnich dwóch lat przeprowadziła ponad 125h szkoleń dla osób dorosłych z zakresu marketingu i sprzedaży. Od 27.05.2022 przeprowadziła ponad 70 godzin doradczych i coachingowych w zakresie zarządzania zmianami zachodzącymi na rynku pracy oraz zarządzania różnorodnością i wielokulturowością w organizacji a także przygotowaniem organizacji. Posiada certyfikat w zakresie następujących metodyk badawczych: The Bridge Personality™, ValueView®, ZinelNC™, MBTI®, Advisio Poland, Excended Disc®. Kurs „MediatorMenedżer konfliktu” na UJ. Od 2014 roku jest liderem projektu dla międzynarodowej spółki z branży elektronicznej, elektrotechnicznej i energoelektronicznej. Cel projektu to zbadanie potencjału Spółki w kontekście efektywności struktury (restrukturyzacja/reorganizacja) oraz możliwości rozwoju w zakresie zdobywania nowych rynków zbytu i tworzenia innowacyjnych rozwiązań produktowych w branży. Absolwentka wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie oraz wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma niezbędne materiały do realizacji usługi coachingowej.

### Informacje dodatkowe

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania 80% punktów z testu przyrostu wiedzy na temat rozwiązań z zakresu "Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy" – minimum 10 pytań jednokrotnego wyboru.

Dokument potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i usługi doradczej-coachingu od walidacji.

Dokument zawiera opis efektów uczenia się.

Dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

Osobą walidującą usługę doradczą-coaching jest Pani Sabina Tatarczyk.

## Adres

ul. ks. bpa Herberta Bednorza 17

40-384 Katowice

woj. śląskie

## Kontakt



**Małgorzata Hajduk**

**E-mail** [m.hajduk@zetom.eu](mailto:m.hajduk@zetom.eu)

**Telefon** (+48) 327 040 100