



KREATOR  
Przemysław  
Oszczapiński



## Strategiczne przywództwo HR w dynamicznym otoczeniu biznesowym - wykorzystanie wiedzy o rynku i procesach dla budowania przewagi konkurencyjnej organizacji.

Numer usługi 2024/05/16/26483/2151824

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 32 h

📅 27.08.2024 do 30.08.2024

5 600,00 PLN brutto

5 600,00 PLN netto

175,00 PLN brutto/h

175,00 PLN netto/h

## 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>	Szkolenie adresowane jest do menedżerów średniego i wyższego szczebla, liderów zespołów, a także wszystkich osób odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	8
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	26-08-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	32
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje uczestników do samodzielnego i efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi w dynamicznie zmieniającym się środowisku biznesowym w obszarze strategicznego przywództwa.

Uczestnicy w trakcie szkolenia zdobędą wiedzę i narzędzia niezbędne do skutecznego liderowania zespołami i organizacją, z szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje obszar strategicznego przywództwa:	Rozróżnia kluczowe elementy i procesy w strategicznym zarządzaniu,	Test teoretyczny
	Identyfikuje i analizuje strategiczne cele organizacji,	Test teoretyczny
Umiejętnie motywuje i deleguje zadania zgodnie z kompetencjami pracowników:	Stosuje metody i narzędzia budowania zaangażowania,	Wywiad swobodny
	Pobudza pracowników do działania poprzez dawanie przykładów, których oni oczekują,	Wywiad swobodny
	Stosuje techniki rozwiązywania konfliktów oraz prowadzi negocjacje.	Wywiad swobodny
	Inspiruje odpowiednim komunikatem werbalnym,	Wywiad swobodny
Monitoruje postawy społeczne / kompetencje społeczne wśród pracowników:	Buduje relacje ze współpracownikami, stosuje podstawowe koncepcje na temat potrzeb człowieka,	Wywiad swobodny
	Rozwiązuje problemy interpersonalne i organizacyjne,	Wywiad swobodny
Rozróżnia nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi:	Charakteryzuje metody rekrutacji, selekcji, oceny i rozwoju pracowników,	Test teoretyczny
	Ocenia potencjał pracowników,	Test teoretyczny
Organizuje procesy zarządzania zmianą:	Przedstawia teorie i modele zarządzania zmianą,	Test teoretyczny
	Identyfikuje i interpretuje trendy rozwojowe,	Test teoretyczny
	Efektywnie implementuje zmiany wewnątrz organizacji w zakresie zarządzania talentami,	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	Planuje kariery pracowników w przedsiębiorstwie,	Wywiad swobodny
Projektuje scenariusze przyszłej rzeczywistości i działania charakterystyczne dla danych uwarunkowań społeczno-kulturowych:	Tworzy strategię rozwoju pracowników,	Wywiad swobodny
	Stosuje wiedzę na temat różnic kulturowych pracowników pochodzących z różnych krajów a pracujących w Polsce,	Wywiad swobodny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

Zaświadczenie o zakończeniu udziału w usłudze rozwojowej zawiera informacje na temat zakresu usługi rozwojowej oraz opisu efektów uczenia się po ukończeniu usługi rozwojowej.

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

Zaświadczenie o zakończeniu udziału w usłudze rozwojowej zawiera informacje dotyczące spełnienia określonych wymagań.

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

Zaświadczenie o zakończeniu udziału w usłudze rozwojowej potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

Program szkolenia stanowi prawnie chronioną własność intelektualną, a jego przetwarzanie, rozpowszechnianie lub korzystanie z niego bez wiedzy i zgody autora jest zabronione.

Szkolenie adresowane jest do menedżerów średniego i wyższego szczebla, liderów zespołów, a także wszystkich osób odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji.

1. Wstęp.

2. Wprowadzenie do tematu szkolenia.

3. Inspirowanie i budowanie zaangażowania - pobudzanie pracowników do ponadprzeciętnej aktywności przez stosowanie inspirującego apelu oraz oddziaływanie na nich przez przykład i szacunek oraz stosowanie metod i narzędzi pobudzania motywacji wewnętrznej osób zatrudnionych. (Ćwiczenia indywidualne, dyskusja grupowa, praca w grupach)

4. Budowanie relacji ze współpracownikami - tworzenie i utrzymywanie relacji przywódczej odpowiadającej oczekiwaniom współpracowników/podwładnych, a polegającej na wskazywaniu wzajemnych korzyści, wspólnego celu działania i wspólnych wartości. (Ćwiczenia zespołowe, gra szkoleniowa, film szkoleniowy)

5. Kształtowanie kultury organizacyjnej - tworzenie proaktywnych uwarunkowań sprawnego i skutecznego działania uwzględniających charakter danej organizacji, jej wartości, cele i zadania, misję, wizję oraz potencjał i oczekiwania pracowników na różnych szczeblach i obszarach organizacji. (Ćwiczenia zespołowe, gra szkoleniowa, film szkoleniowy)

6. Tworzenie i upowszechnianie wizji - wykreowanie perspektywicznego i prorozwojowego obrazu przyszłej rzeczywistości organizacyjnej z uwzględnieniem prognozowanych trendów i scenariuszy przyszłych uwarunkowań społeczno-kulturowych. (Ćwiczenia indywidualne, testy, ćwiczenia zespołowe, odgrywanie ról)

7. Wywieranie wpływu - oddziaływanie na różnych interesariuszy w celu uzyskania zamierzonego efektu - osiągnięcia celu, optymalizacji, wzrostu efektywności, produktywności, zaangażowania itp., realizowane w oparciu o istniejące źródła władzy - własności menadżera, czynniki wewnętrzne i zewnątrzorganizacyjne. (Gra zespołowa, ćwiczenia grupowe, wnioski zespołowe)

8. Etyka i moralność - Prezentowanie i promowanie zachowań zgodnych z przyjętymi w organizacji wartościami, zasadami, normami i standardami etycznymi będącymi wypadkową zasad kulturowych ogólnie obowiązujących i wymogów w danej firmie. W ramach danej kompetencji tym samym zawiera się postępowanie uczciwe, prawe i lojalne wobec firmy/ współpracowników oraz kultura osobista w kontaktach z różnymi interesariuszami.

9. Walidacja efektów uczenia się z zastosowaniem narzędzi - test teoretyczny oraz wywiad swobodny.

Szkolenie składa się z części teoretycznej i praktycznej.

Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia szkolenia: część praktyczna szkolenia będą realizowana w grupach 3- lub 4- osobowych.

Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych (1 godzina = 60minut). Przerwy nie są wliczane się do liczby godzin szkolenia.

*Uwaga: Przedstawiony harmonogram jest propozycją i może być modyfikowany w zależności od potrzeb i możliwości organizacyjnych.*

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 21

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 21</b> Zrozumienie roli HR w strategii organizacji.	dr Michał Mijal	27-08-2024	08:00	10:00	02:00
<b>2 z 21</b> Analiza rynku pracy i trendów HR.	dr Michał Mijal	27-08-2024	10:00	12:00	02:00
<b>3 z 21</b> Przerwa.	dr Michał Mijal	27-08-2024	12:00	12:15	00:15
<b>4 z 21</b> Wykorzystanie danych rynkowych do opracowania strategii HR.	dr Michał Mijal	27-08-2024	12:15	14:15	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>5 z 21</b> Kreowanie kultury organizacyjnej wspierającej strategię.	dr Michał Mijal	27-08-2024	14:15	16:15	02:00
<b>6 z 21</b> Tworzenie efektywnego zespołu HR.	dr Michał Mijal	28-08-2024	08:00	10:00	02:00
<b>7 z 21</b> Zarządzanie zmianą w kontekście HR.	dr Michał Mijal	28-08-2024	10:00	12:00	02:00
<b>8 z 21</b> Przerwa.	dr Michał Mijal	28-08-2024	12:00	12:15	00:15
<b>9 z 21</b> Rozwój kompetencji HR dla wsparcia strategii organizacji.	dr Michał Mijal	28-08-2024	12:15	14:15	02:00
<b>10 z 21</b> Budowanie relacji z innymi działami w firmie.	dr Michał Mijal	28-08-2024	14:15	16:15	02:00
<b>11 z 21</b> Trendy w rekrutacji i selekcji.	dr Michał Mijal	29-08-2024	08:00	10:00	02:00
<b>12 z 21</b> Wykorzystanie narzędzi technologicznych w procesach rekrutacyjnych.	dr Michał Mijal	29-08-2024	10:00	12:00	02:00
<b>13 z 21</b> Przerwa	dr Michał Mijal	29-08-2024	12:00	12:15	00:15
<b>14 z 21</b> Budowanie marki pracodawcy.	dr Michał Mijal	29-08-2024	12:15	14:15	02:00
<b>15 z 21</b> Zrównoważony rozwój personelu jako element strategii HR.	dr Michał Mijal	29-08-2024	14:15	16:15	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>16 z 21</b> Metody oceny i mierzenia efektywności działań HR.	dr Michał Mijal	30-08-2024	08:00	10:00	02:00
<b>17 z 21</b> Doskonalenie procesów HR w oparciu o analizę danych.	dr Michał Mijal	30-08-2024	10:00	12:00	02:00
<b>18 z 21</b> Przerwa.	dr Michał Mijal	30-08-2024	12:00	12:15	00:15
<b>19 z 21</b> Praktyczne warsztaty: Projektowanie strategii HR dla konkretnych przypadków.	dr Michał Mijal	30-08-2024	12:15	14:15	02:00
<b>20 z 21</b> Podsumowanie i planowanie działań wdrożeniowych w organizacji.	dr Michał Mijal	30-08-2024	14:15	15:15	01:00
<b>21 z 21</b> Walidacja efektów uczenia się.	-	30-08-2024	15:15	16:15	01:00

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 600,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 600,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	175,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	175,00 PLN

# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## dr Michał Mijał

Trener, Adiunkt, Współzałożyciel Edugram, Doktor na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego oraz wykładowca na: Akademii Obrony Narodowej, Warszawskim Uniwersytecie Medycznym, Szkole Głównej Handlowej oraz na kilku uczelniach zagranicznych.

Specjalizacje:

Społeczne i Psychologiczne Aspekty Zarządzania, Gry i Symulacje w Organizacjach.

Edukacja:

- Uniwersytet w Bazylei

Migracja (2006 - 2006)

- Universität des Saarlandes

Zarządzanie (2004 - 2004)

- Uniwersytet w Konstancji

Zarządzanie (2003 - 2003)

- Uniwersytet Wiedeński

Administracja biznesowa (1999 - 2000)

- Uniwersytet Warszawski

Magister zarządzania (1994 - 2000)

Doświadczenia zawodowe:

Przygotowywanie i prowadzenie szkoleń: Profesjonalna obsługa klienta; Retoryka jako narzędzie pracy menedżera; Przywództwo i władza jako determinanty efektywności pracownika; Wpływ społeczny w organizacji.

Trener w finansowanym przez Unię Europejską programie EFS, prowadzący zajęcia na tematy: Walka ze stresem a satysfakcja z pracy oraz Umiejętności interpersonalne w pracy.

Koordinator projektów polskich i zagranicznych. 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:

Komunikacja interpersonalna - ponad 80h

Przywództwo – ponad 200h

Praca zespołowa - ponad 200h

ZIP - Wydziałowy Koordynator Wydziału Zarządzania (2020-2022)

A. Koordynacja na wydziale.

B. Projektowanie i prowadzenie warsztatów.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają pakiet piśmienniczy.

## Adres

Warszawa

Warszawa

woj. mazowieckie

# Kontakt



**Ewa Malinowska**

**E-mail** [kontakt4@szkoleniakreator.pl](mailto:kontakt4@szkoleniakreator.pl)

**Telefon** (+48) 797 747 077