



Artezion Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy.

Numer usługi 2024/05/27/150703/2162990

Rybnik / mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)

Usługa szkoleniowa

24 h

09.01.2025 do 17.01.2025

4 350,00 PLN brutto

4 350,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

| | |
|---------------------------------|---|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów, szkolenie kierowane do pracodawców i osób przewidzianych do awansu na stanowisko kierownicze. |
| Minimalna liczba uczestników | 3 |
| Maksymalna liczba uczestników | 16 |
| Data zakończenia rekrutacji | 08-01-2025 |
| Forma prowadzenia usługi | mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym) |
| 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

Usługa "Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy" przygotowuje do samodzielnego wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym, a także przygotowuje do samodzielnej pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności radzenie sobie z oporem przed zmianami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|---|---|
| <p>Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.</p> <p>Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.</p> | <p>Omawia skuteczność różnych strategii HR w kontekście globalnych trendów i lokalnych warunków rynkowych, opisuje podstawowe mechanizmy globalizacji, migracji, oraz innowacji technologicznych.</p> <p>Omawia terminy takie jak: rasa zdalna, automatyzacja procesów HR, wellbeing pracowników, różnorodność i inkluzja, omawia jak poszczególne trendy mogą wpływać na funkcje HR, takie jak rekrutacja, rozwój pracowników, ocena wydajności, stosuje szczegółowy plan wdrożenia nowych trendów w przedsiębiorstwie, uwzględniając potencjalne wyzwania i korzyści.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.</p> <p>Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.</p> | <p>Opisuje programy szkoleniowe, programy motywacyjne, polityki work-life balance, oraz inicjatywy związane z różnorodnością i inkluzją, omawia podstawowe korzyści z wdrożenia konkretnych programów HR, takie jak zwiększenie zaangażowania pracowników, poprawa retencji, podniesienie kwalifikacji.</p> <p>Omawia czym są programy mentoringowe, elastyczne formy pracy, systemy motywacyjne i rozwój talentów, identyfikuje kluczowe elementy dobrych praktyk HR i wskazać ich główne zalety.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą. i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.</p> | <p>Opisuje kilka innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej, takich jak programy elastycznego czasu pracy, platformy do zarządzania talentami, systemy feedbacku w czasie rzeczywistym, opracowuje podstawowy plan wdrożenia innowacyjnych rozwiązań w swojej firmie.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|---|---|
| <p>Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy. adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p> | <p>Identyfikuje kluczowe zmiany w firmie i wymogi związane z tymi zmianami, takie jak zmiany technologiczne, reorganizacje strukturalne, nowe cele strategiczne, identyfikuje podstawowe potrzeby rozwojowe pracowników związane z adaptacją do zmian.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p> <p>Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p> | <p>Omawia podstawowe czynniki wpływające na gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do zmian, takie jak kultura organizacyjna, zaangażowanie zarządu, dotychczasowe doświadczenia ze zmianami. Identyfikuje podstawowe wskaźniki gotowości przedsiębiorstwa do zmian, takie jak istniejące procedury, struktura organizacyjna, dostępność zasobów.</p> <p>Identyfikuje potrzeby organizacji związane z innowacjami HR i przedstawić podstawowe propozycje zmian, planuje kompleksową analizę potrzeb organizacji, zidentyfikować obszary wymagające innowacji oraz zaplanować inicjatywy związane z wprowadzeniem innowacyjnych rozwiązań HR.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Diagnostuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.</p> <p>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p> | <p>Projektuje podstawowy program HR, który odpowiada na zidentyfikowane potrzeby różnych grup pracowniczych, opracowuje złożone, zintegrowane programy HR, uwzględniające potrzeby różnych grup pracowniczych oraz obejmujące różnorodne aspekty, takie jak szkolenia, wsparcie kariery, polityki równości i różnorodności.</p> <p>Omawia podstawowe źródła oporu przed zmianami, takie jak obawy przed utratą pracy, niedopasowanie kompetencji, zmiany w organizacji, stosuje podstawowe metody identyfikacji obaw pracowników i źródeł oporu, takie jak ankiety, rozmowy z pracownikami, analiza opinii.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|---|-------------------------|
| <p>Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach</p> | <p>Identyfikuje podstawowe grupy interesariuszy, takie jak kadra zarządzająca, menedżerska, oraz przedstawiciele różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych, planuje podstawową identyfikację potrzeb, obaw i oczekiwań różnych grup interesariuszy, korzystając z podstawowych narzędzi badawczych, takich jak ankiety i wywiady.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p> | <p>Stosuje podstawowe komunikaty dotyczące nowych rozwiązań HR do potrzeb różnych grup interesariuszy, używając prostych, zrozumiałych języków i form komunikacji, omawia podstawowe informacje na temat działań związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR w sposób przystępny dla różnych grup interesariuszy.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p> | <p>Omawia podstawowe korzyści płynące z pozytywnego nastawienia do zmian, takie jak zwiększona motywacja i lepsza adaptacja, prezentuje złożone korzyści płynące z zmian, dostosowując komunikaty do różnych grup odbiorców i wykorzystywać przekonujące argumenty oraz dane, które adresują specyficzne obawy i potrzeby współpracowników.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Po ukończeniu usługi rozwojowej wydane zostanie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające uzyskania kompetencji, zawierające opis efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawierać będzie opis walidacji oraz kryteria weryfikacji efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzać będzie zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów, szkolenie kierowane do pracodawców i osób przewidzianych do awansu na stanowisko kierownicze.

Szkolenie prowadzone w trybie godzin zegarowych, w formie mieszanej. Przerwy są wliczane w czas trwania usługi.

Szkolenie zorganizowane w formie wykładowej 24h :

(8h w formie stacjonarnej, 16h w formie zdalnej)

(w tym również ćwiczenia praktyczne 5h).

Każdy z uczestników ma przydzielone własne stanowisko komputerowe.

Proces walidacji prowadzony w formie testu teoretycznego. Osoba prowadząca walidację (autor testu) będzie obecna fizycznie na miejscu prowadzonej usługi.

Program szkolenia obejmuje następującą tematykę:

Dzień 1

Przeprowadzenie szczegółowej analizy potrzeb różnych grup pracowniczych i interesariuszy, uwzględniając aspekty takie jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne i poglądy.

Diagnozowanie źródeł oporu przed zmianami, takich jak obawy przed utratą pracy, niedopasowanie kompetencji itp.

Opracowanie indywidualnych programów HR ukierunkowanych na zaspokojenie potrzeb różnych grup pracowniczych i integrację pracowników w ramach organizacji.

Dzień 2

Uwzględnienie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR w planowaniu programów.

Identyfikacja potrzeb, obaw i oczekiwań różnych grup interesariuszy w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.

Regularna komunikacja z zainteresowanymi stronami w celu omówienia działań związanych z wdrażaniem zmian i uwzględnienie ich opinii.

Skuteczne eliminowanie przejawów oporu przed zmianami poprzez odpowiednie wsparcie i szkolenia dla pracowników.

Dzień3

Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian poprzez edukację i informowanie współpracowników o korzyściach płynących z nowych rozwiązań HR.

Sesja Pytań

Praca w grupach

Test końcowy (walidacja)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 20

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin | Forma stacjonarna |
|---|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|-------------------|
| 1 z 20 Uzupełnianie ankiet początkowych | Sylwia Kulczyk | 09-01-2025 | 08:00 | 08:05 | 00:05 | Tak |
| 2 z 20 Przeprowadzenie szczegółowej analizy potrzeb różnych grup pracowniczych i interesariuszy, uwzględniając aspekty takie jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne i poglądy. (rozmowa, współdzielenie ekranu) | Sylwia Kulczyk | 09-01-2025 | 08:05 | 10:00 | 01:55 | Tak |
| 3 z 20 Przerwa | Sylwia Kulczyk | 09-01-2025 | 10:00 | 10:05 | 00:05 | Tak |
| 4 z 20 Diagnozowanie źródeł oporu przed zmianami, takich jak obawy przed utratą pracy, niedopasowanie kompetencji itp. (rozmowa, współdzielenie ekranu) | Sylwia Kulczyk | 09-01-2025 | 10:05 | 12:05 | 02:00 | Tak |
| 5 z 20 Przerwa obiadowa. | Sylwia Kulczyk | 09-01-2025 | 12:05 | 12:30 | 00:25 | Tak |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin | Forma stacjonarna |
|--|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|-------------------|
| <p>6 z 20 Diagnozowanie źródeł oporu przed zmianami, takich jak obawy przed utratą pracy, niedopasowanie kompetencji itp.(rozmowa, współdzielenie ekranu)</p> | Sylwia Kulczyk | 09-01-2025 | 12:30 | 14:30 | 02:00 | Tak |
| <p>7 z 20 Opracowanie indywidualnych programów HR ukierunkowanych na zaspokojenie potrzeb różnych grup pracowniczych i integrację pracowników w ramach organizacji. (rozmowa, współdzielenie ekranu)</p> | Sylwia Kulczyk | 09-01-2025 | 14:30 | 16:00 | 01:30 | Tak |
| <p>8 z 20 Uwzględnienie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR w planowaniu programów. (rozmowa, współdzielenie ekranu)</p> | Sylwia Kulczyk | 14-01-2025 | 08:00 | 10:00 | 02:00 | Nie |
| <p>9 z 20 przerwa</p> | Sylwia Kulczyk | 14-01-2025 | 10:00 | 10:05 | 00:05 | Nie |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin | Forma stacjonarna |
|--|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|-------------------|
| <p>10 z 20</p> <p>Identyfikacja potrzeb, obaw i oczekiwań różnych grup interesariuszy w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. (rozmowa, współdzielenie ekranu)</p> | Sylwia Kulczyk | 14-01-2025 | 10:05 | 12:05 | 02:00 | Nie |
| <p>11 z 20</p> <p>przerwa obiadowa</p> | Sylwia Kulczyk | 14-01-2025 | 12:05 | 12:30 | 00:25 | Nie |
| <p>12 z 20</p> <p>Regularna komunikacja z zainteresowanymi stronami w celu omówienia działań związanych z wdrażaniem zmian i uwzględnienie ich opinii. (rozmowa, współdzielenie ekranu)</p> | Sylwia Kulczyk | 14-01-2025 | 12:30 | 14:30 | 02:00 | Nie |
| <p>13 z 20</p> <p>Skuteczne eliminowanie przejawów oporu przed zmianami poprzez odpowiednie wsparcie i szkolenia dla pracowników. (rozmowa, współdzielenie ekranu)</p> | Sylwia Kulczyk | 14-01-2025 | 14:30 | 16:00 | 01:30 | Nie |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin | Forma stacjonarna |
|--|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|-------------------|
| 14 z 20 Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian poprzez edukację i informowanie współpracowników o korzyściach płynących z nowych rozwiązań HR. (rozmowa, współdzielenie ekranu) | Sylwia Kulczyk | 17-01-2025 | 08:00 | 10:00 | 02:00 | Nie |
| 15 z 20 przerwa | Sylwia Kulczyk | 17-01-2025 | 10:00 | 10:05 | 00:05 | Nie |
| 16 z 20 Sesja Pytań | Sylwia Kulczyk | 17-01-2025 | 10:05 | 12:05 | 02:00 | Nie |
| 17 z 20 przerwa obiadowa | Sylwia Kulczyk | 17-01-2025 | 12:05 | 12:30 | 00:25 | Nie |
| 18 z 20 praca w grupach(ćwiczenia) | Sylwia Kulczyk | 17-01-2025 | 12:30 | 15:25 | 02:55 | Nie |
| 19 z 20 Uzupełnianie ankiet końcowych. | Sylwia Kulczyk | 17-01-2025 | 15:25 | 15:30 | 00:05 | Nie |
| 20 z 20 Walidacja | - | 17-01-2025 | 15:30 | 16:00 | 00:30 | Nie |

Cennik

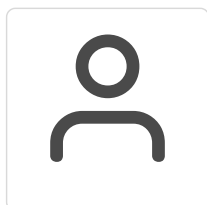
Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 4 350,00 PLN |

| | |
|--|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 4 350,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 181,25 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 181,25 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Sylwia Kulczyk

Doświadczona specjalistka w zakresie zarządzania zmianami wynikającymi z dynamicznych przeobrażeń na rynku pracy, posiadająca bogate doświadczenie w pracy zarówno z sektorem publicznym, jak i prywatnym. Prezes Zarządu Fundacji Silver Economy oraz Fundacji Idea Biznesu, a także Wiceprezes Zarządu Wizji Sądeckizny. Jej ścieżka edukacyjna obejmuje studia na takich kierunkach jak finanse i rachunkowość przedsiębiorstw, zarządzanie, administracja i finanse sektora publicznego, co czyni ją ekspertem w dziedzinie zarządzania organizacjami w zmieniających się realiach gospodarczych. Ukończyła studia podyplomowe z zarządzania na renomowanej uczelni Wyższa Szkoła Biznesu - National-Louis University. Posiada praktyczne doświadczenie w zarządzaniu projektami zdobyte jako kierownik projektów w Sądeckiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., a także w obszarze administracji publicznej w Samorządowym Kolegium Odwoławczym w Nowym Sączu. Sylwia Kulczyk specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, strategii dostosowywania organizacji do zmian oraz budowania zespołów. Przeprowadziła również szkolenia z zakresu wdrażania zmian w obszarze przedsiębiorstw, posiada ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w postaci skryptu.

Informacje dodatkowe

Szkolenie obejmuje 24 godz. zegarowe, wymagana jest frekwencja na poziomie 80 %, podczas szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu podczas każdego dnia. Szkolenie jest otwartą usługą dla innych przedsiębiorstw. Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Informujemy o możliwości wizyty monitoringowej usługi. Regulamin dostawy usług dostępny jest w siedzibie firmy przy ulicy Mikołaja Reja 20, 33-300 Nowy Sącz. W przypadku nieoczekiwanych sytuacji prosimy o kontakt pod numerem telefonu 601 482 179.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

1) platforma/rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego będzie prowadzona usługa: zoom.us. Formularze google.com (niezbędne do przeprowadzenia ankiety ewaluacyjnej) – dowolny adres e-mail;

2) minimalne wymagania sprzętowe:

Głośniki i mikrofon – wbudowane lub zewnętrzne, Kamera internetowa – wbudowana lub zewnętrzna,

Komputer wyposażony w co najmniej 2 GB pamięci RAM.

Procesor: minimalny pojedynczy rdzeń 1 GHz lub wyższy, zalecany dwurdzeniowy 2 GHz lub wyższy (Intel i3 / i5 / i7 lub odpowiednik AMD)

System operacyjny jeden z wymienionych: macOS X z systemem macOS 10.7 lub nowszym, Windows 10 (uwaga: w przypadku urządzeń z systemem Windows 10 muszą one działać w systemie Windows 10 Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany), Windows 8 lub 8.1, Windows 7, Windows Vista z dodatkiem SP1 lub nowszym, Windows XP z dodatkiem SP3 lub nowszym, Ubuntu 12.04 lub wyższy, Mint17.1 lub wyższa, Red Hat Enterprise Linux 6.4 lub nowszy, Oracle Linux 6.4 lub nowszy, CentOS 6.4 lub wyższy, Fedora 21 lub nowsza, OpenSUSE 13.2 lub wyższy, ArchLinux (tylko 64-bit).

3) minimalne wymagania dot. parametrów łącza sieciowego: Łącze o przepustowości pobierania i wysyłania danych o prędkości: 5 Mb/s.

4) niezbędne oprogramowanie umożliwiające dostęp do prezentowanych treści i materiałów: - Zoom Client for Meetings - wersja 4.6.10 (20041.0408) lub wyższa albo - przeglądarka internetowa: Dla Windows: IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+ Dla Mac: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+ Dla Linux: Firefox 27+, Chrome 30+

5) okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu on-line: link do spotkania on-line jest ważny tylko w okresie trwania usługi (od momentu rozpoczęcia usługi do jej zakończenia).

Adres

ul. Józefa Rymera 19

44-270 Rybnik

woj. śląskie

Kontakt



Jadwiga Chochorowska

E-mail jadwiga.chochorowska@artezion.pl

Telefon (+48) 508 224 637