

FHU ORDINAT
MARCIN BIELSKI

Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2024/05/28/133960/2163673

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 05.09.2024 do 06.09.2024

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Uczestnikami projektu są mikro, mali, średni i duzi przedsiębiorcy (bez samozatrudnionych), zespoły HR oraz menadżerowie/ kandydaci na menadżerów zainteresowani otrzymaniem refundacji na usługi rozwojowe mające na celu przygotowanie pracodawców do wprowadzenia i zarządzania zmianą w firmie związaną m.in. ze starzeniem się społeczeństwa czy zróżnicowaniem sposobu świadczenia pracy.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	04-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
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

Zdobycie wiedzy i umiejętności na temat: zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim; wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym; wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR oraz praca 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
Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	<ul style="list-style-type: none"> • Podaje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim 	Test teoretyczny
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.	<ul style="list-style-type: none"> • Omawia i charakteryzuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy 	Test teoretyczny
Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	<ul style="list-style-type: none"> • Kontroluje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami 	Test teoretyczny
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	<ul style="list-style-type: none"> • Omawia zasady z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach. 	Test teoretyczny
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	<ul style="list-style-type: none"> • Planuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą. 	Test teoretyczny
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	<ul style="list-style-type: none"> • Nadzoruje i monitoruje budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy. 	Test teoretyczny
Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	<ul style="list-style-type: none"> • Definiuje gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian. 	Test teoretyczny
Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	<ul style="list-style-type: none"> • Nadzoruje i organizuje w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. 	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>	<ul style="list-style-type: none"> • Charakteryzuje 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. • Uzasadnia i rozróżnia źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami. 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<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>	<ul style="list-style-type: none"> • Ocenia i charakteryzuje 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>Test teoretyczny</p>
<p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planuje i objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rozróżnia i nadzoruje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian. 	<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?

Efekty uczenia podzielone są na: wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się. Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

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

Tak, dok. potwierdza, że kryteria są jednoznaczne, realne, możliwe do zweryfikowania i zrozumiałe dla osób, które planują zapis na usługę. FHU ORDINAT MARCIN BIELSKI zapewnia rozdzielność proc. uczenia się i walidacji. Osoby, które szkoliły danego uczestnika, nie mogą oceniać go w procesie walidacji

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

Tak, dokument potwierdza, że zastosowane rozwiązania zapewniają rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

Dzień I

Zarządzanie zmianą

1. Założenia zmiennej rzeczywistości w cyfrowym świecie.

- VUCA
- BANI
- Jak radzić sobie w zmiennej rzeczywistości w cyfrowym świecie – J. Casicio:
 - To, co kruche, wymaga zdolności i odporności
 - Odpowiedzią na niepokój jest empatia i uważność
 - To, co nieliniowe, wymaga kontekstu i adaptacji
 - To, co niezrozumiałe wymaga kontekstu i adaptacji

2. Analiza pola sił Kurta Levina i przyczyny oporu pracowników w zmianie.

- Opór logiczny
- Opór psychologiczny
- Opór socjologiczny
- Osobiste skrypty w procesie zmian
- Źródła i powody oporu w sytuacji zmiany
- Osobiste przekonania i nastawienie menadżera do zmian w kierunku transformacji cyfrowej

3. Projektowanie zmian ukierunkowanych na transformację cyfrową

- Praca z kompasem zmian: sens, wizja, działania, angażowanie w zmianę
- Etapy procesu wdrażania zaprojektowanych zmian: komunikacja, edukacja, wsparcie, angażowanie w zmianę, negocjacje, przymus, kooptacja
- Efektywność w procesie zmian – świadomość kosztów i zwrotów z inwestycji. Podejście rezultatowe.

4. Empowerment - angażowanie i utrzymanie zaangażowania pracowników zmianie.

- Analiza case – studies z fabryki Boeinga
- Założenia podejścia empowerment
- Jak wpływać na poczucie odpowiedzialności, właścicielskie podejście i zaangażowanie pracowników?
- Idea motywacji 3.0, czyli sposoby kreowania motywacji wewnętrznej
- Ambasador zmiany, czyli rola menadżera w inicjowaniu zmian i liderowaniu

5. Komunikacja w zmianie w dobie cyfryzacji i digitalizacji.

- Rola expose menadżera w zmianie
- Trzystopniowy model komunikowania zmian: rozmrożenie – konwersja – zamrożenie
- Model 3E – angażowanie w zmian
- Programatory lingwistyczne – jaki słowa i zwroty obniżają motywację pracowników do zmian oraz wywołują obawy?
- Normy etyczne i społeczne w procesie komunikowania zmian
- Perswazja i sztuka przekonywania do nowych idei
- Cyfrowe kanały i sposoby komunikowania zmian

Dzień II

Zarządzanie wiekiem w zmianie

1. Różnice międzypokoleniowe – źródła i konsekwencje

- Pokolenia Y i Z a starsze generacje – czym się różnią i dlaczego?
- Wpływ nowoczesnych technologii na różnice międzypokoleniowe
- Kolejne generacje – badania i prognozy
- Potencjał przedstawicieli pokolenia Y i Z

2. Millenialsi – jak z nimi rozmawiać?

- Typy milenialsów - charakterystyka
- Potrzeby i motywatory milenialsów
- Rozwiązywanie problemów i sposób komunikacji
- Najczęściej popełniane błędy i jak ich unikać

3. Porównanie pokoleń Y oraz Z

- Podobieństwa i różnice między pokoleniami
- Motywowanie i budowanie lojalności
- Podejście do biznesu, przekonania
- Komunikacja szyta na miarę, czyli jak dany komunikat dostosować do generacji odbiorców?

4. Budowanie i zarządzanie zespołem wielopokoleniowym

- Przepaść międzypokoleniowa a relacja szef – pracownik
- Zarządzanie pracownikami z poprzednich pokoleń
- Zarządzanie przez Internet – przyszłość czy fanaberia?
- Zarządzanie turkusowe – czy może istnieć firma bez szefa?

5. Komunikacja budująca zaufanie i zrozumienie w zespole

- Techniki aktywnego słuchania (parafraza, klaryfikacja, podsumowania)
- Rodzaje pytań (otwarte vs. zamknięte/ sugerujące vs. alternatywne; pytania wg modelu lejka)
- Podstawowe kategorie wypowiedzi (ocena, interpretacja, badanie, rozumienie) – zwracanie uwagi na różne rodzaje komunikatów także w różnorodnych zespołach
- Asertywny styl komunikacji – otwarcie, z szacunkiem i z empatią
- Jak współpracować, by lepiej rozumieć i wykorzystywać różnorodność w organizacji

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 14

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 14 Założenia zmiennej rzeczywistości w cyfrowym świecie	Katarzyna Matuszak	05-09-2024	08:00	09:45	01:45
2 z 14 Przerwa kawowa	Katarzyna Matuszak	05-09-2024	09:45	10:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 14 Analiza pola sił Kurta Levina i przyczyny oporu pracowników w zmianie	Katarzyna Matuszak	05-09-2024	10:00	12:00	02:00
4 z 14 Przerwa obiadowa	Katarzyna Matuszak	05-09-2024	12:00	12:30	00:30
5 z 14 Projektowanie zmian ukierunkowanych na transformację cyfrową	Katarzyna Matuszak	05-09-2024	12:30	14:00	01:30
6 z 14 Przerwa kawowa	Katarzyna Matuszak	05-09-2024	14:00	14:15	00:15
7 z 14 Empowerment - angażowanie i utrzymanie zaangażowania pracowników w zmianie; Komunikacja w zmianie w dobie cyfryzacji i digitalizacji	Katarzyna Matuszak	05-09-2024	14:15	16:00	01:45
8 z 14 Różnice międzypokoleniowe – źródła i konsekwencje	Katarzyna Matuszak	06-09-2024	08:00	09:45	01:45
9 z 14 Przerwa kawowa	Katarzyna Matuszak	06-09-2024	09:45	10:00	00:15
10 z 14 Millenialsi – jak z nimi rozmawiać? ; Porównanie pokoleń Y oraz Z	Katarzyna Matuszak	06-09-2024	10:00	12:00	02:00
11 z 14 Przerwa obiadowa	Katarzyna Matuszak	06-09-2024	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 14 Budowanie i zarządzanie zespołem wielopokoleniowym	Katarzyna Matuszak	06-09-2024	12:30	14:00	01:30
13 z 14 Przerwa kawowa	Katarzyna Matuszak	06-09-2024	14:00	14:15	00:15
14 z 14 Komunikacja budująca zaufanie i zrozumienie w zespole	Katarzyna Matuszak	06-09-2024	14:15	16:00	01:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 912,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 912,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Katarzyna Matuszak

Trener, psycholog, konsultant. Absolwentka Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej. Ukończyła Szkołę Treningu i Warsztatu psychologicznego i Akademii Trenera w Ośrodku Pomocy i Edukacji Psychologicznej INTRA. Certyfikowany konsultant narzędzia diagnostycznego D3™ wydany przez The Institute for Motivational Living, praktyk i trener Prism Brain Mapping oraz konsultant MTQ48. Od ponad 17 lat pracuje jako trener/konsultant dla wielu firm. Wykładowca na Uniwersytecie Humanistyczno-społecznym SWPS. Specjalizuje się w rozwoju i doskonaleniu umiejętności „miękkich” dla osób pracujących na wszystkich szczeblach organizacji, prowadzi konsultacje i

szkolenia z zakresu: budowanie relacji w zespole (współpraca w zespole), komunikacji, zarządzanie zespołem, zmiana nawyków, rozwiązywaniem konfliktów, zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku prac, zarządzanie pracą zdalną i hybrydową, zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy. Szkoliła doradzała m. innymi dla: Samsung Electronics Polska, Polkomtel, T-Mobile, AWP Polska, PZU Życie, Aviva, Tauron Polska Energia, Asseco Poland, KGHM Polska, Totalizator Sportowy, Neckermann Polska, BP, Jelfa, Amadeus Polska, SWPS, Top Marketing, Jeronimo Martins, KPRM, KNF, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Rozwoju.

Posiada ponad 120h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w przeciągu ostatnich 24 miesięcy, liczone wstecz od rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Wszelkie materiały dydaktyczne zostaną przekazane w formie elektronicznej

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi tj. symulacje, case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, gry i filmy szkoleniowe, dyskusje, analizy doświadczeń uczestników, dzięki czemu zdobędą wiedzę oraz rozwiną umiejętności, postawy i zachowania.

Podczas szkolenia przewidziane są:

- 2 przerwy kawowe x 15 min
- 1 przerwa x 30 min

Adres

ul. Mineralna 5
02-274 Warszawa
woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Marcin Bielski

E-mail biuro@ordinat.pl

Telefon (+48) 533 335 610