



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

Numer usługi 2024/06/04/7675/2169655

4 320,00 PLN brutto

3 512,20 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

146,34 PLN netto/h

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



📍 Katowice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 09.09.2024 do 11.09.2024

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Szkolenie skierowane jest do Przedsiębiorców i ich pracowników, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach oraz wszystkich osób zainteresowanych tym tematem.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	3
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	08-09-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	24
<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 tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie "zielonej gospodarki". Uczestnik wdraża rozwiązania gwarantujące rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywnie włącza w procesy rozwojowe wszystkie grupy społeczne, kulturowe i wiekowe reprezentowane wśród pracowników, dając możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnicy opracowują założenia zrównoważonego rozwoju i potrafią je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej</p>	<p>Przeprowadza analizę dotychczasowych działań firmy pod kątem ich wpływu na aspekty ekonomiczne, społeczne i środowiskowe. Opracowuje strategię działania, która będzie uwzględniała trzy obszary równocześnie.</p>	Test teoretyczny
<p>Identyfikują potrzeby rozwojowe organizacji i przekładają je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.</p>	<p>Analizuje sytuację organizacji pod względem potrzeb rozwojowych. Określa kluczowe obszary, w których konieczne jest wprowadzenie zmian i rozwoju. Opracowuje strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój, uwzględniając indywidualne potrzeby pracowników oraz cel organizacyjny. Określa konkretne działania i inicjatywy, które zostaną podjęte w ramach strategii HR. Określa metryki i wskaźniki, które będą wykorzystane do monitorowania i oceny skuteczności strategii. Regularnie ocenia i dostosowuje strategię HR do zmieniających się potrzeb organizacji oraz pracowników.</p>	Test teoretyczny
<p>Formułują wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń "zielonej gospodarki".</p>	<p>Pozyskują pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, doskonałą pracowników w obszarach związanych z ochroną środowiska, efektywności energetycznej, tworzą systemy motywacyjne dla pracowników, zapewniają równe szanse dla wszystkich pracowników,</p>	Test teoretyczny
<p>Opisują, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.</p>	<p>Proponują elastyczne formy zatrudnienia, zapewniają dostęp do nowoczesnych narzędzi pracy, organizują szkolenia, umożliwiają wpływ na podejmowane decyzje oraz wsparcie w realizacji celów zawodowych, zadbanie o ergonomiczne warunki pracy.</p>	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wykonują pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR. Włączają te grupy oraz partnerów społecznych w procesie kreowania polityki personalnej.</p> <p>Identyfikują poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdrażają wnioski z tych badań kształtujących nowe rozwiązania.</p>	<p>Identyfikują stopień zrozumienia i akceptacji zaproponowanych rozwiązań przez poszczególne grupy interesariuszy, poziom zaangażowania oraz aktywności w procesie kreowania polityki personalnej, skuteczność realizacji działań oraz ich wpływ na podnoszenie efektywności pracy i zadowolenie pracowników.</p> <p>Obejmuje regularne ankiety pracownicze, analizę danych dotyczących rotacji pracowników, absencji czy wyników zespołowych, a także indywidualne rozmowy z pracownikami.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowują kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.</p>	<p>Przygotowują analizę i diagnozę potrzeb, określają cele i wskaźniki sukcesu, opracowują plan działań, rozwijają kompetencje pracowników, budują zaangażowanie i motywację pracowników, zapewniają komunikację z zespołem HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Monitorują wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowują ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.</p> <p>Właściwie objaśniają planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskują dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.</p> <p>Wdrażają rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p>	<p>Określają kluczowych wskaźników sukcesu, weryfikują i analizują efekty działań podjętych w ramach strategii HR, podejmują działania korygujące w przypadku niezgodności, oceniają skuteczność monitorowania wdrażania strategii HR oraz efektywność podejmowanych działań korekcyjnych i dostosowawczych.</p> <p>Promują różnicowania i równości szans, umożliwiają pracownikom wdrażanie zmian, gwarantują wsparcie dla wszystkich pracowników, współpracują z zespołami HR.</p> <p>Zwiększają zaangażowania pracowników, zwiększają satysfakcję pracowników, poprawiają wyniki biznesowe, zapewniają wzrost zaufania i lojalności pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowują firmowy kodeks etyczny, formułując wartości ważne dla kultury organizacji, przekładając je na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p>	<p>Regularnie monitorują jego stosowanie w praktyce, przeprowadzanie audytów etycznych oraz prowadzenie ankiet i wywiadów z pracownikami w celu oceny ich percepcji etyki w organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kształtują partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie- w tym z Zarządem.	Oceniają przekazywane informacje, określają skuteczność programów rozwojowych, oceniają skuteczność wsparcia HR w rozwiązywaniu konfliktów i problemów w miejscu pracy, oceniają sposób reprezentowania interesów pracowników przez HR.	Test teoretyczny
Rozwijają w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	Organizowanie szkoleń dotyczących ochrony środowiska, wprowadzenie systemów recyklingu i segregacji odpadów, promowanie świadomości ekologicznej.	Test teoretyczny
Tłumaczą zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Wspierają równy dostępu do szkoleń i rozwoju, zapewniają godziwe warunki pracy poprzez odpowiedzialne zarządzanie ludźmi, zapewniają równowagę między życiem zawodowym a osobistym, redukują emisję i zużycie energii w firmie.	Test teoretyczny

## 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. Staubu 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 Mariusz Malicki.

## Program

1. Wprowadzenie do dynamicznych zmian na rynku pracy.
2. Analiza trendów i prognoz dotyczących rynku pracy oraz znaczenie adaptacji i elastyczności w reagowaniu na zmiany.

3. Budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej rozwojowi pracowników.
4. Zasady wspierające rozwój kompetencji i umiejętności pracowników oraz tworzenie możliwości rozwoju i awansu dla pracowników.
5. Rozwijanie umiejętności menedżerskich w zarządzaniu personelem.
6. Zarządzanie różnorodnością i konfliktem w zespole oraz motywowanie pracowników do osiągnięcia celów organizacji.
7. Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna w organizacji.
8. Budowanie pozytywnych relacji z pracownikami i partnerami biznesowymi oraz skuteczne przekazywanie informacji i celów organizacji.
9. Technologie wspierające zarządzanie zasobami ludzkimi.
10. Wykorzystanie narzędzi i systemów informatycznych do zarządzania personelem oraz analiza danych i wskaźników jako narzędzie monitorowania efektywności działań HR.
11. Dbalność o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników.
12. Promowanie zdrowego stylu życia i równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz tworzenie programów i inicjatyw wspierających dobrostan pracowników.
13. Rozwój umiejętności liderów w zarządzaniu zmianą i innowacją.
14. Budowanie umiejętności kreatywnego myślenia i podejmowania ryzyka oraz tworzenie warunków sprzyjających innowacyjności i rozwojowi nowych pomysłów.
15. Monitorowanie i ocena skuteczności działań związanych z rozwojem organizacji.
16. Ewaluacja działań szkoleniowych i rozwojowych oraz analiza efektywności inwestycji w rozwój pracowników.
17. Zapewnienie ciągłego doskonalenia i adaptacji organizacji do zmian na rynku pracy.
18. Planowanie działań rozwojowych na przyszłość oraz budowanie elastycznych struktur organizacyjnych i procesów dostosowanych do zmieniających się warunków rynkowych.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 21

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 21</b> Wprowadzenie do dynamicznych zmian na rynku pracy.	Magdalena Ryszka	09-09-2024	08:00	08:45	00:45
<b>2 z 21</b> Analiza trendów i prognoz dotyczących rynku pracy oraz znaczenie adaptacji i elastyczności w reagowaniu na zmiany	Magdalena Ryszka	09-09-2024	08:45	10:15	01:30
<b>3 z 21</b> Budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej rozwojowi pracowników	Magdalena Ryszka	09-09-2024	10:15	11:00	00:45
<b>4 z 21</b> Przerwa	Magdalena Ryszka	09-09-2024	11:00	11:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 21 Zasady wspierające rozwój kompetencji i umiejętności pracowników oraz tworzenie możliwości rozwoju i awansu dla pracowników	Magdalena Ryszka	09-09-2024	11:15	12:45	01:30
6 z 21 Rozwijanie umiejętności menedżerskich w zarządzaniu personelem.	Magdalena Ryszka	09-09-2024	12:45	13:30	00:45
7 z 21 Zarządzanie różnorodnością i konfliktem w zespole oraz motywowanie pracowników do osiągnięcia celów organizacji	Magdalena Ryszka	09-09-2024	13:30	14:15	00:45
8 z 21 Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna w organizacji	Magdalena Ryszka	10-09-2024	08:00	08:45	00:45
9 z 21 Budowanie pozytywnych relacji z pracownikami i partnerami biznesowymi oraz skuteczne przekazywanie informacji i celów organizacji.	Magdalena Ryszka	10-09-2024	08:45	10:15	01:30
10 z 21 Technologie wspierające zarządzanie zasobami ludzkimi	Magdalena Ryszka	10-09-2024	10:15	11:00	00:45
11 z 21 Przerwa	Magdalena Ryszka	10-09-2024	11:00	11:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>12 z 21</b></p> <p>Wykorzystanie narzędzi i systemów informatycznych do zarządzania personelem oraz analiza danych i wskaźników jako narzędzie monitorowania efektywności działań HR.</p>	Magdalena Ryszka	10-09-2024	11:15	12:45	01:30
<p><b>13 z 21</b></p> <p>Dbłość o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników</p>	Magdalena Ryszka	10-09-2024	12:45	13:30	00:45
<p><b>14 z 21</b></p> <p>Promowanie zdrowego stylu życia i równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz tworzenie programów i inicjatyw wspierających dobrostan pracowników.</p>	Magdalena Ryszka	10-09-2024	13:30	14:15	00:45
<p><b>15 z 21</b></p> <p>Rozwój umiejętności liderów w zarządzaniu zmianą i innowacją.</p>	Magdalena Ryszka	11-09-2024	08:00	08:45	00:45
<p><b>16 z 21</b></p> <p>Budowanie umiejętności kreatywnego myślenia i podejmowania ryzyka oraz tworzenie warunków sprzyjających innowacyjności i rozwojowi nowych pomysłów</p>	Magdalena Ryszka	11-09-2024	08:45	10:15	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 21 Monitorowanie i ocena skuteczności działań związanych z rozwojem organizacji.	Magdalena Ryszka	11-09-2024	10:15	11:00	00:45
18 z 21 Przerwa	Magdalena Ryszka	11-09-2024	11:00	11:15	00:15
19 z 21 Ewaluacja działań szkoleniowych i rozwojowych oraz analiza efektywności inwestycji w rozwój pracowników.	Magdalena Ryszka	11-09-2024	11:15	12:45	01:30
20 z 21 Zapewnienie ciągłego doskonalenia i adaptacji organizacji do zmian na rynku pracy.	Magdalena Ryszka	11-09-2024	12:45	13:30	00:45
21 z 21 Planowanie działań rozwojowych na przyszłość oraz budowanie elastycznych struktur organizacyjnych i procesów dostosowanych do zmieniających się warunków rynkowych.	Magdalena Ryszka	11-09-2024	13:30	14:15	00:45

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena



Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 512,20 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	146,34 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 350 h szkoleń/warsztatów między innymi z zarządzania zasobami ludzkimi, budowania relacji między pracownikami, rozwiązywania konfliktów, kultury organizacyjnej, zasady wdrożenia równości szans oraz niedyskryminacji i transparentności ,w tym co najmniej 120 h szkoleń/warsztatów z zakresu przygotowania organizacji do wyzwań rynku pracy.. Posiada certyfikat w zakresie następujących metodyk badawczych: The Bridge Personality™, ValueView®, ZineINC™, 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.

### Informacje dodatkowe

Ujęte godziny szkolenia są godzinami dydaktycznymi tj. godzina lekcyjna= 45 minut.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania 80% punktów z testu przyrostu wiedzy z obszaru głównych wyzwań i trendów na polskim rynku pracy.

## Adres

ul. ks. bpa Herberta Bednorza 17

40-384 Katowice

woj. śląskie

## Kontakt



**Agnieszka Odrobińska**

**E-mail** [a.odrobinska@zetom.eu](mailto:a.odrobinska@zetom.eu)

**Telefon** (+48) 882 262 292