



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - „Akademia HR” - Zarządzanie pracą zdalną i hybrydową

Numer usługi 2024/06/05/41113/2171857

580,00 PLN brutto

580,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

Growth Advisors

Jacek Piątkowski

Brak ocen dla tego dostawcy

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 4 h

📅 29.08.2024 do 29.08.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<p>Usługa skierowana dla mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Grupą docelową są:</p> <ul style="list-style-type: none">• właściciele firm,• osoby zarządzające,• pracownicy zajmujący stanowiska menedżerskie/kierownicze• osoby przewidziane do awansu na stanowiska menedżerskie/kierownicze• pracownicy działów HR,• pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy,• specjaliści.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	28-08-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	4
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do skutecznego zarządzania zasobami ludzkimi w firmie - potencjałem, talentami i doświadczeniem pracowników, w różnorodnym i zmieniającym się środowisku pracy, w zespole rozproszonym.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	Identyfikuje odpowiednie zapisy Kodeksu Pracy regulujące zasady organizacji pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Uczestnik wdraża rozwiązania umożliwiające efektywną i satysfakcjonującą pracę zdalną, hybrydową, home office, elastyczny czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy.	Identyfikuje podstawowe potrzeby oraz korzyści dla pracowników wynikające z pracy zdalnej, jak również z wdrożenia elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
	Omawia z pracownikami i kadrą menedżerską indywidualne przypadki związane z wykorzystaniem pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy itp. Wypracowuje z nimi optymalne rozwiązania w tym zakresie.	Test teoretyczny
	Identyfikuje podstawowe / ogólnodostępne oraz dedykowane rozwiązania technologiczne, umożliwiające pracę zdalną i hybrydową.	Test teoretyczny
Uczestnik wykorzystuje odpowiednie narzędzia wspierające nowe formy organizacji pracy.	Wdraża do organizacji odpowiednie rozwiązania technologiczne umożliwiające efektywną pracę zdalną i hybrydową.	Test teoretyczny
	Opracowuje i wdraża akceptowane i wspierane przez wszystkich zainteresowanych rozwiązania, pozwalające na skuteczny monitoring efektywności pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik radzi sobie z typowymi trudnościami (w tym problemy z poczuciem identyfikacji z firmą / zespołem) oraz buduje zaangażowanie pracowników korzystających z tych form pracy.</p>	<p>Opisuje typowe trudności (w tym: problemy z poczuciem identyfikacji z firmą / zespołem, wypalenie zawodowe etc.), które mogą towarzyszyć różnych formom pracy zdalnej i wdraża działania, które je eliminują.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wskazuje czynniki, o jakie należy zadbać, aby kształtować zaangażowanie pracowników korzystających z tych form pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Przygotowuje i wdraża systemowe rozwiązania zapobiegające wystąpieniu takich zjawisk jak wypalenie zawodowe, czy też pogorszenie jakości życia (well-being) pracowników korzystających z pracy zdalnej lub hybrydowej.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Skutecznie wspiera kadrę menedżerską w radzeniu sobie z typowymi trudnościami (w tym problemami z poczuciem identyfikacji z firmą / zespołem) oraz w budowaniu zaangażowania pracowników korzystających z tych form pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik zapewnia sprawną komunikację i podział / delegacji zadań w przypadku pracy zdalnej / hybrydowej.</p>	<p>Organizuje działania zespołów wykorzystując pracę zdalną / hybrydową oraz elastyczny czas pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Skutecznie wdraża rozwiązania zapewniające sprawną komunikację i podział / delegowanie zadań w przypadku pracy zdalnej / hybrydowej, jak również w przypadku elastycznego czasu pracy poszczególnych osób.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Pomaga kadrze menedżerskiej w unikaniu mikro managementu i ograniczaniu swobody działania pracowników.</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?

Tak

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

Tak

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

Tak

Program

Kluczowe zagadnienia:

- Oczywiste i nieoczywiste wyzwania związane z pracą z zespołem rozproszonym (zdalną i hybrydową)
- Klarowność i przejrzystość form komunikacji, zasady dotyczące komunikacji synchronicznej i asynchronicznej
- Dobre praktyki informowania o postępach czy zmianach w projekcie, by zapobiec wykluczeniu informacyjnemu i innych potencjalnym problemom
- Inkluzywne spotkania zespołowe - dobre praktyki na równy udział wszystkich na spotkaniu
- Regularny Health-check zespołu: rozmowy 1:1, spotkania integracyjne etc.

Korzyści:

- Przejdziemy przez najważniejsze zalety, ale też wyzwania i trudności dla pracowników, managerów i zespołów, oraz dla HR związane z pracą zdalną lub hybrydową
- Omówimy istotne elementy transformacji kultury organizacyjnej - regulaminy, komunikacja, wsparcie
- Poznamy dobre praktyki dla team liderów/managerów dotyczące zarządzania zespołem, spotkaniem, komunikacją synchroniczną i asynchroniczną, by dbać o inkluzywne środowisko, chronić dobrostan pracowników i przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu/informacyjnemu
- Stworzymy **narzędziownik** dobrych praktyk do przekazywania liderom i stosowania na co dzień

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 5

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 5 Oczywiste i nieoczywiste wyzwania związane z pracą z zespołem rozproszonym (zdalną i hybrydową)	Katarzyna Ćwik	29-08-2024	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 5 Klarowność i przejrzystość form komunikacji, zasady dotyczące komunikacji synchronicznej i asynchronicznej	Katarzyna Ćwik	29-08-2024	11:00	11:45	00:45
3 z 5 Dobre praktyki informowania o postępach czy zmianach w projekcie, by zapobiec wykluczeniu informacyjnemu i innym potencjalnym problemom	Katarzyna Ćwik	29-08-2024	11:45	12:30	00:45
4 z 5 Inkluzywne spotkania zespołowe - dobre praktyki na równy udział wszystkich na spotkaniu	Katarzyna Ćwik	29-08-2024	12:30	13:15	00:45
5 z 5 Regularny Health-check zespołu: rozmowy 1:1, spotkania integracyjne etc.	Katarzyna Ćwik	29-08-2024	13:15	14:00	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	580,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	580,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Katarzyna Ćwik

Zawodowo związana z obszarem HR od 12 lat, w tym ostatnie 8 lat w szybko rosnących organizacjach technologicznych.

Ma szerokie doświadczenie w budowaniu kultury organizacyjnej oraz wdrażaniu lub usprawnianiu procesów, takich jak onboarding, performance review, strategiczne zarządzanie talentami i zaangażowaniem w środowisku częstych zmian i skalowania organizacji. Ma również doświadczenie w koordynowaniu zespołu i procesie rekrutacji.

Jak HR manager w Grid Dynamics (outsourcing usług IT) koordynowała i współtworzyła wszystkie procesy HR w szybko rozwijającej się polskiej siedzibie firmy - zespół i proces rekrutacji, onboarding, performance review, knowledge sharing i offboarding. Wprowadziła regulacje dot. IP Rights dla deweloperów i DevOps inżynierów. Współpracowała i doradzała senior managementowi odnośnie polityki podwyżek, adaptacji kulturowej i reagowaniu na kryzysy zaangażowania. Przez 3 lata towarzyszyła wzrostowi polskiej siedziby od 30 do ok. 200 osób.

Następnie w Brainly również wspierała firmę w okresie najbardziej dynamicznego wzrostu poprzez zbudowanie od podstaw strategii i kompleksowych programów upskillingowych, programów dla liderów oraz specjalnego programu dla talentów, wyskalowanie procesu onboardingu, i pracę z zaangażowaniem pracowników i odpornością na zmianę w obliczu transformacji organizacji.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma:

- materiały szkoleniowe i dydaktyczne
- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Informacje dodatkowe

1. Oferujemy kompleksowe wsparcie w **pozyskaniu dofinansowania** na wszystkie oferowane usługi.
2. Realizujemy szkolenia również w **formie zamkniętej, dla konkretnych organizacji**, oddziałów firm, z możliwością **dopasowania usługi do konkretnych potrzeb** organizacji.
3. Przed zgłoszeniem na usługę **prosimy o kontakt** w celu potwierdzenia dostępności wolnych miejsc/gwarancji terminu.

Warunki techniczne

Szkolenie będzie prowadzone na platformie MS Teams. Uczestnik otrzyma link oraz niezbędne login i hasło do zalogowania się.

Wymagany jest dostęp do komputera lub laptopa z kamerą, mikrofonem i głośnikami, sieci wifi lub internetu przewodowego.

Kontakt



Jolanta Piątkowska

E-mail jolanta.piatkowska@growthadvisors.pl

Telefon (+48) 533 460 514