



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - „Akademia HR” - Zarządzanie zmianą w organizacji

Numer usługi 2024/06/06/41113/2172775

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

📅 17.09.2024 do 17.09.2024

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/kierowniczeosoby przewidziane do awansu na stanowiska menedżerskie/kierowniczepracownicy działów HR,pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy,specjaliści.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	16-09-2024
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.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik rozumie i wykorzystuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim.	Opisuje 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.	Test teoretyczny
	Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Test teoretyczny
Uczestnik wykorzystuje dobre praktyki HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym.	Monitoruje 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.	Test teoretyczny
Uczestnik wdraża zmiany w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Opracowuje 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.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<p>Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</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>Test teoretyczny</p>
<p>Pracuje z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności radzenia sobie z oporem przed zmianami.</p>	<p>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</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>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik zna i rozumie procesy biznesowe i rynkowe istotne dla działalności firmy.</p>	<p>Identyfikuje procesy biznesowe i rynkowe związane z prowadzoną przez firmę działalnością.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Rozpoznaje wpływ czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji – szczególnie w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Monitoruje bieżące wydarzenia, monitoruje trendy rynkowe zarówno w obszarze biznesowym, jak i HR, mające wpływ na obszar, w którym funkcjonuje.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje procesy rynkowe oraz branżę na poziomie wspierającym działania w obszarze HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje istotne zagadnienia i trendy HR, dostrzega i śledzi nowe zjawiska w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Monitoruje działania firm z danej branży – szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Potrafi w tym zakresie dokonać analizy porównawczej własnej firmy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik wykorzystuje wiedzę na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<p>Na podstawie posiadanych informacji wskazuje możliwość budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR. Proponuje odpowiednie działania.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Skutecznie wykorzystuje wiedzę nt. kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Inicjuje działania mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>W pełni wykorzystuje, na podstawie analizowanych trendów rynkowych w obszarze HR, nadarzające się szanse rozwojowe organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wdraża wnioski wynikające z dobrych praktyk HR. Aktywnie poszukuje najlepszych praktyk i wdraża ich kluczowe elementy we własny obszar działania.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wspiera strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Kształtuje procesy HR powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Kształtuje pozytywny stosunek do łączenia procesów HR z potrzebami rozwojowymi (biznesowymi) organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Przekonuje do nowych rozwiązań i koncepcji w zakresie wiedzy biznesowej i specjalistycznej z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim.</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:

- Zmiana, czyli co? Perspektywa organizacji, managerów i pracowników
- Dlaczego wiele zmian w organizacjach jest nieskuteczne
- Strategiczne podejście do zmiany w modelu ADKAR
- Etapy zmiany i najważniejsze role, czyli co wzmocnić, a czego unikać w procesie zmiany
- Mleko się rozlało, czyli jak zmieniać kiedy zmiana jest trudna

Korzyści:

- Zyskasz spojrzenie na zmianę z perspektywy strategicznej, biznesowej i ludzkiej
- Dowiesz się jak planować i wdrażać zmianę, aby była skuteczna
- Poznasz i zrozumiesz kluczowe etapy zmiany oraz wagę poszczególnych ról dla jej sukcesu
- Zrozumiesz znaczenie emocji w procesie zmiany i poznasz skuteczne sposoby na radzenie sobie z nimi
- Dowiesz się jak zmieniać, kiedy zmiana jest trudna

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 5

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 5 Zmiana, czyli co? Perspektywa organizacji, managerów i pracowników	Beata Strzałka	17-09-2024	10:00	10:40	00:40

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 5 Dlaczego wiele zmian w organizacjach jest nieskuteczne	Beata Strzałka	17-09-2024	10:40	11:20	00:40
3 z 5 Strategiczne podejście do zmiany w modelu ADKAR	Beata Strzałka	17-09-2024	11:20	12:20	01:00
4 z 5 Etapy zmiany i najważniejsze role, czyli co wzmocnić, a czego unikać w procesie zmiany	Beata Strzałka	17-09-2024	12:20	13:20	01:00
5 z 5 Mleko się rozlało, czyli jak zmieniać kiedy zmiana jest trudna	Beata Strzałka	17-09-2024	13:20	14:00	00:40

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
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1

Beata Strzałka



Ekspert i praktyk D&I, trener, certyfikowany coach Gallupa, coach executive.

Jest certyfikowanym ekspertem i praktykiem w zakresie zwinności kulturowej, różnorodności i inkluzji, będąc przez kilka lat lokalnym Liderem ds. Diversity & Inclusion oraz ściśle współpracując z globalnym zespołem nad kompleksową strategią D&I, obejmującą: kulturę i pochodzenie, płeć, pokolenia, LGBT oraz osoby niepełnosprawne. Bardzo dobrze rozumie ludzi, ich złożoność na poziomie indywidualnym, jak i w różnych kulturach.

2011-2018 - Country Lead D&I w Polsce w Sodexo

W 2016 certyfikacja w zakresie szkolenia z D&I i prowadzenie warsztatów dla Liderów w Polsce i centralnej Europie

2017 certyfikacja cultural agility w zakresie cultural orientations approach

Prowadzenie warsztatów "Leading and collaborating with cultural agility" w Polsce i centralnej Europie i "Cross cultural coaching" dla globalnych talentów

W czasie jej kadencji w D&I Sodexo podpisało kartę różnorodności

Ściśle współpracowała z globalnymi zespołami w zakresie gender, people with disabilities oraz gender.

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