



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - „Akademia HR” - Bezpieczeństwo psychologiczne

Numer usługi 2024/06/06/41113/2172953

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

📅 06.08.2024 do 06.08.2024

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/kierowniczepracownicy działów HR,pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy, specjaliści.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	05-08-2024
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, zapewniając pracownikom bezpieczeństwo psychologiczne.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Zapewnienia przejrzysty, jawny dostęp do informacji ważnych dla pracowników.	Kreuje warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.	Test teoretyczny
	Monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych.	Test teoretyczny
Uczestnik kształtuje otwartość na wyzwania rozwojowe	Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji	Test teoretyczny
	Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe	Test teoretyczny
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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik wykorzystuje dobre praktyki HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym.</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>Test teoretyczny</p>
	<p>Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik wdraża zmiany w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p>	<p>Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

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

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:

- Czym jest bezpieczeństwo psychologiczne i dlaczego jest niezbędne w organizacji - wyniki Google Aristotle Project, badania Amy Edmondson i inne
- Co się dzieje, gdy go nie ma - konsekwencje dla biznesu na konkretnych przykładach
- Bezpieczeństwo psychologiczne jako podstawa otwartej komunikacji - radical candor, zdrowe dyskusje i spory, zapobieganie wpadkom i kosztownym błędom
- Co ma kultura bezpieczeństwa psychologicznego do kreatywności?
- Czym jest error culture i jak organizacja może normalizować "inteligentne porażki" i wspierać innowacyjność
- Od czego zacząć? Dobre praktyki dla HR i managerów

Korzyści:

- Omówimy jeden z ważniejszych aspektów kultury organizacyjnej i poznamy filary bezpieczeństwa psychologicznego
- Poznamy jego wymierne korzyści dla biznesu, i konsekwencje jego braku na konkretnych przykładach
- Przyjrzymy się wpływowi zdrowej, bezpiecznej kultury na innowacyjność i przewagę konkurencyjną
- Call to action - zakończymy propozycjami działań, praktyk, które krok po kroku można wdrażać w Waszych organizacjach

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 6

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 6 Czym jest bezpieczeństwo psychologiczne i dlaczego jest niezbędne w organizacji	Katarzyna Ćwik	06-08-2024	10:00	10:40	00:40
2 z 6 Co się dzieje, gdy go nie ma - konsekwencje dla biznesu na konkretnych przykładach	Katarzyna Ćwik	06-08-2024	10:40	11:20	00:40

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 6 Bezpieczeństwo psychologiczne jako podstawa otwartej komunikacji - radical candor, zdrowe dyskusje i spory, zapobieganie wpadkom i kosztownym błędom	Katarzyna Ćwik	06-08-2024	11:20	12:00	00:40
4 z 6 Co ma kultura bezpieczeństwa psychologicznego o do kreatywności?	Katarzyna Ćwik	06-08-2024	12:00	12:40	00:40
5 z 6 Czym jest error culture i jak organizacja może normalizować "inteligentne porażki" i wspierać innowacyjność	Katarzyna Ćwik	06-08-2024	12:40	13:20	00:40
6 z 6 Od czego zacząć? Dobre praktyki dla HR i managerów	Katarzyna Ćwik	06-08-2024	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

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.

Rozwijała kulturę firmy, wprowadziła filozofię i mechanizmy regularnego feedbacku, oraz rozwiązania z zakresu mental health.

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