



## Wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy. Akademia HR. Szkolenie stacjonarne.

Numer usługi 2024/06/07/121919/2174448

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

PATRINO SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚĆ  
CIA



📍 Pęcice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 23.09.2024 do 24.09.2024

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Właściciele przedsiębiorstw, menadżerowie/kandydaci na menadżerów, pracownicy zespołów HR i inni pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną lub zarządzanie zasobami ludzkimi z MMŚP (w tym PES o ile prowadzą działalność gospodarczą).
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	3
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	22-09-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	16
<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

Usługa przygotowuje uczestnika do wprowadzenia nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob.: agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.). Uczy, jak wykorzystać elastyczne / partnerskie formy świadczenia pracy (zob. gigersi / GIG economy5) w rozwoju firmy.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.	Uczestnik szkolenia charakteryzuje i wymienia mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.	Test teoretyczny
Opisuje podstawowe założenia stojące za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob.: agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.).	Uczestnik szkolenia definiuje założenia stojące za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob.: agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.).	Test teoretyczny
<p>Identyfikuje korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem w firmie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.</p> <p>Wymienia regulacje prawne regulujące właściwe prowadzenie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.</p>	<p>Uczestnik szkolenia identyfikuje korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem w firmie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.</p> <p>Uczestnik szkolenia wymienia regulacje prawne regulujące właściwe prowadzenie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
Identyfikuje potrzeby kadry menedżerskiej i pracowników, wynikające z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.	Uczestnik szkolenia identyfikuje potrzeby kadry menedżerskiej i pracowników, wynikające z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.	Test teoretyczny
<p>Skutecznie udziela wsparcia przedstawicielom kadry menedżerskiej we wprowadzaniu nowych dla nich modeli organizacji pracy związanych na przykład z pracą zwinną (agile).</p> <p>Wspiera menedżerów w budowaniu sprawnych zespołów opartych o zróżnicowane modele i formy świadczenia pracy.</p>	<p>Uczestnik szkolenia udziela wsparcia przedstawicielom kadry menedżerskiej we wprowadzaniu nowych dla nich modeli organizacji pracy związanych na przykład z pracą zwinną (agile).</p> <p>Uczestnik szkolenia wspiera menedżerów w budowaniu sprawnych zespołów opartych o zróżnicowane modele i formy świadczenia pracy.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Wywiad swobodny</p>
Dopasowuje procesy rekrutacyjne (wraz z kwestiami formalno – prawnymi) do (współ)pracowników preferujących partnerskie formy świadczenia pracy (kontrakty, praca z freelancerami itp.).	Uczestnik szkolenia identyfikuje kwestie formalno - prawne dotyczące form świadczenia pracy (kontrakty, praca z freelancerami itp.) oraz dostosowuje procesy rekrutacyjne do (współ)pracowników zgodnie z ich preferencjami.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Dostosowuje formy i rozwiązania prawne do partnerskich modeli i form świadczenia pracy.	Uczestnik szkolenia dostosowuje formy i rozwiązania prawne do partnerskich modeli i form świadczenia pracy.	Wywiad swobodny
Wdraża systemy umożliwiające monitoring efektywności pracy osób wykorzystujących nowe formy świadczenia pracy oraz motywacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Uczestnik szkolenia wdraża systemy umożliwiające monitoring efektywności pracy osób wykorzystujących nowe formy świadczenia pracy oraz motywacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Test teoretyczny
Dopasowuje i wdraża rozwiązania komunikacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Uczestnik szkolenia dopasowuje i wdraża rozwiązania komunikacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Test teoretyczny
Informuje pracowników w firmie o zasadach pracy zorientowanych na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiąganie rezultatów – bez względu na model pracy zespołowej i formę świadczenia pracy.	Uczestnik szkolenia informuje pracowników w firmie o zasadach pracy zorientowanych na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiąganie rezultatów – bez względu na model pracy zespołowej i formę świadczenia pracy.	Wywiad swobodny
Wspiera u pracowników postawy ukierunkowane na stałe samodoskonalenie się i naukę przez całe życie.	Uczestnik szkolenia wspiera u pracowników postawy ukierunkowane na stałe samodoskonalenie się i naukę przez całe życie.	Wywiad swobodny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

**Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?**

Tak, zaświadczenie o ukończeniu usługi szkoleniowej zawiera opis efektów uczenia się.

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

Tak, zaświadczenie o ukończeniu usługi szkoleniowej potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Tak, zaświadczenie o ukończeniu usługi szkoleniowej potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

# Program

Do udziału w szkoleniu zachęcamy szczególnie osoby na stanowiskach kierowniczych oraz odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi w firmach.

Szkolenie w głównej mierze oparte jest na ćwiczeniach indywidualnych, grupowych ( w grupach 5-cio osobowych), dyskusji grupowej, grach symulacyjnych, prezentacji przykładów, mini wykładach.

Szkolenie prowadzone jest w formie godzin dydaktycznych 1h= 45min

W trakcie każdego dnia szkolenia przewidywana jest jedna przerwa 15-30min. w zależności od potrzeb uczestników (wliczona w czas szkolenia).

Uczestnicy otrzymają na materiały autorskie, opracowane przez wykładowców-praktyków.

Walidacja odbywa się na koniec szkolenia, trwa 45min i prowadzona jest na zasadzie testu mieszanego (pytania zamknięte oraz otwarte).

Dzień I

## I. Wprowadzenie do zarządzania zmianami na rynku pracy

- Definicja zmian na rynku pracy i ich wpływ na organizacje
- Rola działu HR w zarządzaniu zmianami
- Analiza głównych wyzwań i szans wynikających z przeobrażeń na rynku pracy

## II. Proces zarządzania zmianami

- Etapy procesu zmiany: diagnoza, planowanie, wdrażanie, ocena
- Modele zarządzania zmianami: Lewin, Kotter, Prosci
- Rola komunikacji w skutecznym zarządzaniu zmianami

## III. Analiza i ocena wpływu zmian na pracowników

- Identyfikacja interesariuszy i ocena ich potrzeb i obaw
- Analiza kompetencji pracowników w kontekście zmian na rynku pracy
- Ocena poziomu zaangażowania pracowników w proces zmiany

## IV. Strategie zarządzania zmianami w obszarze HR

- Zmiany w procesach rekrutacji, selekcji i retencji pracowników
- Adaptacja polityki personalnej do nowych warunków rynkowych
- Wprowadzenie programów rozwoju kompetencji w celu dostosowania się do zmian na rynku pracy

## V. Budowanie zaangażowania i akceptacji pracowników

- Komunikacja zmian: planowanie, strategie i narzędzia
- Zaangażowanie liderów i menedżerów w proces zmiany
- Budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej adaptacji i innowacji

## VI. Plan działań i strategii na przyszłość

- Indywidualne i zespołowe działania w celu wdrożenia strategii zarządzania zmianami w działach HR i organizacji
- Określenie konkretnych kroków, które można podjąć po powrocie do pracy

Dzień II

## I. Wprowadzenie do Agile i zasad OKR/KPI

- Definicja podejścia Agile i jego korzyści
- Omówienie metodyk OKR i KPI oraz ich roli w zarządzaniu projektami i osiągnięciu celów

## II. Zasady pracy zespołowej w podejściu Agile

- Zasady Scrum: iteracyjne i inkrementalne dostarczanie wartości
- Rola Product Ownera, Scrum Mastera i zespołu deweloperskiego
- Techniki pracy zespołowej: sprint planning, daily stand-ups, sprint review, sprint retrospective

### III. Wdrażanie modelu OKR w organizacji

- Definicja celów strategicznych i kluczowych wyników
- Tworzenie SMART (specific, measurable, achievable, relevant, time-bound) celów i kluczowych wyników
- Przykłady dobrych praktyk w wdrażaniu modelu OKR

### IV. KPI jako narzędzie monitorowania postępów

- Wybór właściwych wskaźników kluczowych
- Ustalanie celów i progów dla wskaźników KPI
- Analiza danych i podejmowanie decyzji na podstawie wyników KPI

### V. Zarządzanie zmianą i adaptacja Agile

- Rola lidera w procesie zmiany organizacyjnej
- Budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej adaptacji Agile
- Strategie radzenia sobie z oporem wobec zmiany i wyzwaniami wdrażania Agile

### VI. Studia przypadków i warsztaty praktyczne

- Analiza przykładowych przypadków zastosowania Agile, OKR i KPI w różnych organizacjach
- Ćwiczenia praktyczne dotyczące tworzenia celów OKR, wybierania KPI i planowania sprintów Agile

### VII. Plan działań i strategii na przyszłość

- Indywidualne i zespołowe działania w celu wdrożenia Agile, OKR i KPI w miejscu pracy
- Określenie konkretnych kroków, które można podjąć po powrocie do pracy

### VII. Walidacja efektów uczenia się.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

## 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

## Anna Krupińska

Certyfikowana Trenerka Biznesu/Szkoleniowiec na poziomie International Education Society London(62610).

Szkolę z umiejętności zarządczych, komunikacyjnych, oceny pracowniczej

i diagnozy etapów rozwoju pracowników. Właścicielka firmy szkoleniowej Level Up Business.

Członek Polskiej Izby Firm Szkoleniowych. Posiadam liczne

certyfikaty z zakresu szkoleń sprzedażowych, kompetencji menadżerskich realizowanych pod okiem Centrum Szkoleniowo-Rozwojowym Q-sobie. Absolwentka Akademii SET na kierunku Trener

Biznesu. Prowadzę szkolenia iExecutive Coaching dla wyższej kadry menadżerskiej. Mam na swoim koncie ponad 10000 godzin pracy szkoleniowej, coachingowej i superwizyjnej. Szkolenia

przeprowadzam metodą warsztatu i facylitacji graficznej. Zakres Szkoleń:

Wszystkie kompetencje z Zakresu Akademii Menadżera MŚP I, II ponad 300h pracy warsztatowej.

Projektuję usługi rozwojowe, karty usług oraz procesy rozwojowe w ramach projektów z BUR.

Projekty Sektorowe. Godziny na sali szkoleniowej:

Zarządzanie zmianą ponad 150h

Efektywna komunikacja w zespole pracowników ponad 200h

Techniki sprzedaży w oparciu

o sprawną komunikację z klientem ponad 300h

Budowanie i utrzymanie wizerunku marki oraz techniki skutecznej sprzedaży ponad 100h

Budowanie i utrzymanie długofalowych relacji z klientem ponad 100h

Optymalizacja działalności firmy

w obszarze marketingu i sprzedaży ponad 100h

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymują: materiały autorskie, opracowane przez wykładowców-praktyków zaświadczenie o ukoczeniu usługi - szkolenia\*

\*Zaświadczenie o ukończeniu usługi wydane zostanie uczestnikowi z min. 80% obecnością

### Informacje dodatkowe

Szkolenie prowadzone jest w formie godzin dydaktycznych 1h= 45min

Metodyka szkolenia: Szkolenie w głównej mierze oparte jest na mini wykładach, prezentacji technik, ćwiczeniach indywidualnych oraz grupowych, dyskusji grupowej.

Zaświadczenie o ukończeniu usługi wydane zostanie uczestnikowi z min. 80% obecnością.

Usługa zwolniona jest z podatku VAT jeśli przedsiębiorca uzyskuje min. 70% dofinansowania ze środków publicznych\*, w przeciwnym wypadku należy do ceny netto doliczyć 23% VAT. \*Wg rozporządzenia Ministra Finansów z dnia z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2018, poz. 701)

# Adres

ul. Sokołowska 9  
05-806 Pęcice  
woj. mazowieckie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Udogodnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami

# Kontakt



**Magdalena Besaraba**

**E-mail** [magdalena.besaraba@patrino.co](mailto:magdalena.besaraba@patrino.co)

**Telefon** (+48) 797 454 584