



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



Akademia HR- Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy.

Numer usługi 2024/06/13/7675/2182436

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 19 h

📅 22.07.2024 do 24.07.2024

3 420,00 PLN brutto

2 780,49 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

146,34 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	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.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	21-07-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	19
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	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
Uczestnicy identyfikują założenia zrównoważonego rozwoju	Uczestnicy wyjaśniają pojęcie zrównoważonego rozwoju jak i jego główne założenia	Test teoretyczny
Identyfikują potrzeby rozwojowe organizacji i przekładają je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Wskazują przykłady potrzeb rozwojowych organizacji oraz wybierają najważniejsze z nich	Test teoretyczny
Uczestnicy wymieniają wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń "zielonej gospodarki".	Zidentyfikują i zilustrują najważniejsze wyzwania polityki personalnej, opisując jak można im sprostać w kontekście "zielonej gospodarki"	Test teoretyczny
Uczestnicy analizują , aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Oceniają i przedstawiają aktualne trendy na rynku pracy, omawiając ich wpływ na kształtowanie nowoczesnej polityki personalnej.	Test teoretyczny
Charakteryzują wszystkie elementy diagnozy potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR.	Opisują wybrane elementy diagnozy potrzeb interesariuszy	Test teoretyczny
Identyfikują poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju.	Określają główne czynniki wpływające na satysfakcję pracowników i wyjaśniają, jak zrównoważony rozwój wpływa na te czynniki.	Test teoretyczny
Opisują elementy kompleksowej strategii procesów hr, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	Identyfikują elementy strategii HR w zwiększeniu zaangażowania pracowników w organizacji	Test teoretyczny
Wskazują precyzyjne wskaźniki we wdrażaniu strategii hr. Dostosowują ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.	Definiują kluczowe wskaźniki sukcesu, opisują efekty działań podjętych w ramach strategii hr oraz sposobu ich dostosowania	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Przedstawia elementy planu i wdrażania procesów rozwojowych z obszaru HR oraz pozyskują dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.	Sporządzają plan i sposób wdrażania procesów rozwojowych	Test teoretyczny
Charakteryzują rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji z konkretnymi korzyściami dla pracowników.	Wymieniają najważniejsze rozwiązania ukierunkowane na łączeniu efektywności organizacji a konkretnymi korzyściami	Test teoretyczny
Identyfikują elementy które powinien zawierać firmowy kodeks etyczny, Charakteryzują wartości ważne dla kultury organizacji, przekładając je na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.	Wyodrębnią i uzasadnią kluczowe elementy firmowego kodeksu etycznego oraz zaprojektują program kształcenia etycznego.	Test teoretyczny
Kształtują partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie- w tym z Zarządem.	Zaproponują działania sprzyjające budowaniu partnerskich relacji między HR a współpracownikami, w tym z Zarządem	Test teoretyczny
Rozwijają w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	Przedstawią przykłady inicjatywy zwiększających wrażliwość proekologiczną i odpowiedzialność za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	Test teoretyczny
Tłumaczą zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Interpretują i wyjaśniają zasady zrównoważonego rozwoju, szczególnie w kontekście ich zastosowania w procesach HR.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Dokument 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?

Dokument 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?

Dokument potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

- 1. POST-TEST. 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. Wykorzystanie narzędzi i systemów informatycznych do zarządzania personelem oraz analiza danych i wskaźników jako narzędzie monitorowania efektywności działań HR.
- 10. Dbałość o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników.
- 11. Promowanie zdrowego stylu życia i równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz tworzenie programów i inicjatyw wspierających dobrostan pracowników.
- 12. Rozwój umiejętności liderów w zarządzaniu zmianą i innowacją.
- 13. Budowanie umiejętności kreatywnego myślenia i podejmowania ryzyka oraz tworzenie warunków sprzyjających innowacyjności i rozwojowi nowych pomysłów.
- 14. Ewaluacja działań szkoleniowych i rozwojowych oraz analiza efektywności inwestycji w rozwój pracowników.
- 15. Zapewnienie ciągłego doskonalenia i adaptacji organizacji do zmian na rynku pracy.
- 16. Planowanie działań rozwojowych na przyszłość oraz budowanie elastycznych struktur organizacyjnych i procesów dostosowanych do zmieniających się warunków rynkowych. PRE-TEST

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 19

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 19 PRE-TEST/Wprowadzenie do dynamicznych zmian na rynku pracy.	Alicja Gemser	22-07-2024	08:15	09:15	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 19 Analiza trendów i prognoz dotyczących rynku pracy oraz znaczenie adaptacji i elastyczności w reagowaniu na zmiany	Alicja Gemser	22-07-2024	09:15	10:15	01:00
3 z 19 Budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej rozwojowi pracowników	Alicja Gemser	22-07-2024	10:15	11:15	01:00
4 z 19 Zasady wspierające rozwój kompetencji i umiejętności pracowników oraz tworzenie możliwości rozwoju i awansu dla pracowników	Alicja Gemser	22-07-2024	11:15	12:15	01:00
5 z 19 Przerwa	Alicja Gemser	22-07-2024	12:15	12:30	00:15
6 z 19 Rozwijanie umiejętności menedżerskich w zarządzaniu personelem.	Alicja Gemser	22-07-2024	12:30	13:30	01:00
7 z 19 Zarządzanie różnorodnością i konfliktem w zespole oraz motywowanie pracowników do osiągnięcia celów organizacji	Alicja Gemser	22-07-2024	13:30	14:30	01:00
8 z 19 Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna w organizacji	Alicja Gemser	22-07-2024	14:30	15:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 19 Budowanie pozytywnych relacji z pracownikami i partnerami biznesowymi oraz skuteczne przekazywanie informacji i celów organizacji	Alicja Gemser	23-07-2024	08:15	10:15	02:00
10 z 19 Wykorzystanie narzędzi i systemów informatycznych do zarządzania personelem oraz analiza danych i wskaźników jako narzędzie monitorowania efektywności działań HR.	Alicja Gemser	23-07-2024	10:15	11:15	01:00
11 z 19 Dbłość o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników	Alicja Gemser	23-07-2024	11:15	12:15	01:00
12 z 19 Przerwa	Alicja Gemser	23-07-2024	12:15	12:30	00:15
13 z 19 Promowanie zdrowego stylu życia i równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz tworzenie programów i inicjatyw wspierających dobrostan pracowników.	Alicja Gemser	23-07-2024	12:30	13:30	01:00
14 z 19 Rozwój umiejętności liderów w zarządzaniu zmianą i innowacją.	Alicja Gemser	23-07-2024	13:30	14:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 19 Budowanie umiejętności kreatywnego myślenia i podejmowania ryzyka oraz tworzenie warunków sprzyjających innowacyjności i rozwojowi nowych pomysłów	Alicja Gemser	24-07-2024	08:15	10:15	02:00
16 z 19 Ewaluacja działań szkoleniowych i rozwojowych oraz analiza efektywności inwestycji w rozwój pracowników.	Alicja Gemser	24-07-2024	10:15	11:15	01:00
17 z 19 Przerwa	Alicja Gemser	24-07-2024	11:15	11:30	00:15
18 z 19 Zapewnienie ciągłego doskonalenia i adaptacji organizacji do zmian na rynku pracy	Alicja Gemser	24-07-2024	11:30	12:30	01:00
19 z 19 Planowanie działań rozwojowych na przyszłość oraz budowanie elastycznych struktur organizacyjnych i procesów dostosowanych do zmieniających się warunków rynkowych/POST-TEST	Alicja Gemser	24-07-2024	12:30	14:30	02:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 420,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 780,49 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	146,34 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Alicja Gemser

Trener i doradca, z długoletnim doświadczeniem w strukturach handlowych B2B i B2C. Realizuje cele sprzedażowe powyżej wymaganego poziomu, inicjuje działania optymalizacyjne, umożliwiające maksymalizację zysków. Człowiek dialogu, potrafiący budować atmosferę realizacji wspólnych celów w zarządzanych zespołach, zarówno na poziomie managerskim, jak i wśród pracowników liniowych. Dyspozycyjna, otwarta na zmiany i nowe wyzwania zawodowe, dające możliwości rozwoju posiadanych kompetencji oraz dzielenia się wiedzą i doświadczeniem. Trener Biznesu, Doradca i Konsultant z pasją i wiedzą popartą długoletnią praktyką, szerokim wachlarzem tematyki szkoleń, skierowaną do różnorodnych grup odbiorców. Przeprowadzanie około 1500 szkoleń m.in. sprzedaży, podnoszenia efektywności, uwalniania pomysłowości zespołów, kreowania celów rozwojowych, zarządzania czasem, kształcenia liderów, prawidłowej komunikacji. 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, w tym co najmniej 120 h szkoleń/warsztatów z zakresu przygotowania organizacji do wyzwań rynku pracy, elastycznego czasu pracy, wdrożenia równości szans oraz niedyskryminacji i transparentności.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma niezbędne materiały.

Informacje dodatkowe

Ujęte godziny szkolenia są godzinami zegarowymi tj. godzina = 60 minut.

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

Dokument potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji. tzn. osoba prowadząca usługę, nie dokonuje weryfikacji efektów uczenia się uczestników usługi.

Trener przygotowuje walidację: zaprojektował efekty uczenia się, kryteria weryfikacji przez określenie metod ich oceny po przygotowanie zestawu pytań testowych. Trener rozda testy uczestnikom . Nie ingeruje w jakiegokolwiek formie w ocenę wyników testu ani w proces jego wypełniania.

Osoba walidująca zostaje zaangażowana dopiero na etapie oceny i weryfikacji efektów uczenia się uczestników. Nie prowadzi bezpośrednio działań związanych z tworzeniem i kompletowaniem dokumentacji walidacyjnej.

Adres

ul. Mieczysława Pożaryskiego 32

04-703 Warszawa

woj. mazowieckie

Kontakt



Agnieszka Odrobińska

E-mail a.odrobinska@zetom.eu

Telefon (+48) 882 262 292