



Akademia HR- Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy.

Numer usługi 2024/06/13/7675/2182479

4 320,00 PLN brutto

3 512,20 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

146,34 PLN netto/h

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



📍 Katowice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 19.08.2024 do 21.08.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
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	18-08-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
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

Zrozumienie i wykorzystanie nowych trendów w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim. Wykorzystanie dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym. Wdrażanie zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Praca z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności radzenie sobie z oporem przed zmianami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.</p> <p>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.</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>Wskazuje zrozumienie związku między uprawnieniami/ gospodarczymi a zarządzaniem kapitałem ludzkim; Wyjaśnienie tych podstawowych w kontekstach.</p> <p>Wskazuje zidentyfikowanie i opisanie aktualnych trendów w HR, ich zrozumienie i rozpowszechnianie ich implikacji dla własnej firmy.</p> <p>Monitorowanie i analiza działań HR w zastosowaniu, identyfikacja korzyści, zagrożenia i zagrożenia z nimi związane.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</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>Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.</p>	<p>Analizuje praktyki HR innych organizacji, wyodrębnienia zastosowania w planowanych działaniach własnych firmy.</p> <p>Opracowanie oprogramowania w aplikacji polityki osobistej, zastosowanie różnych grup pracowników w procesie uruchamiania tych zmian.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p> <p>Ocena gotowości przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p>	<p>Zastosowanie identyfikacji potrzeb pracowników i wspierania ich w budowie nowych rozwiązań i zachowań.</p> <p>Dokonanie oceny wniosków przedsiębiorstw i pracowników do zmian, zidentyfikowanie czynników wpływających na gotowość.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p>	<p>Wskazuje konsekwencje inicjowania i wdrożenia zmian dotyczących kompleksowych rozwiązań HR, odpowiedzialność za proces wdrożenia i ocena jego zgodności.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p>	<p>Diagnostowanie potrzeb różnych grup pracowniczych i interesariuszy, opracowywanie szczegółowych programów HR.</p> <p>Wskazuje dokładność pochodzenia źródeł oporu.</p>	<p>Test teoretyczny</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>Wskazuje skuteczność wykorzystania potrzeb, obawy i oczekiwania różnych grup zainteresowań.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Wskazuje zrozumienie potrzeb różnych grup interesariuszy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	<p>Wskazuje zdolność uczestnika do wzmocnienia wpisów do zmian wśród współpracowników.</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?

Efekty uczenia się podzielone są na wiedzę, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się.

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

Kryteria weryfikacji zostały określone jako jednoznaczne, realne oraz możliwe do zweryfikowania. Kryteria doprecyzowują efekty uczenia się, a podczas walidacji pomogą ocenić czy dany efekt został osiągnięty.

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

W ramach jednego dostawcy Zakładów Badań i Atestacji ZETOM im. Prof. F. Stauba w Katowicach Sp. z o.o. zapewniamy drugą osobę do przeprowadzenia walidacji niż do procesu kształcenia. Osobą prowadzącą jest Sabina Tatarczyk a osobą prowadzącą walidację usługi jest Mariusz Malicki.

Program

- 1- Wprowadzenie do Dynamicznego Środowiska Pracy
- 2- Analiza trendów rynkowych i ich wpływ na rynek pracy.
- 3- Identyfikacja klucza dla zarządzania zasobami ludzkimi.
- 4- Przygotowanie strategii HR zmieniających się na rynku pracy.
- 5- Opracowywanie wyników irlandzkich.
- 6-Rekrutacja i selekcja w zmiennym środowisku pracy
- 7- Aktualne trendy w rekrutacji i selekcji pracowników.
- 8- Budowanie skutecznych strategii pozyskiwania talentów.
- 9- Wykorzystanie narzędzia w procesie selekcji i selekcji.
- 10- Tworzenie programów onboardingowych wykorzystywanych do nowych realiów rynku pracy.
- 11-Rozwój zasobów ludzkich w dynamicznym środowisku biznesowym
- 12- Planowanie i realizacja projektów wykonawczych i rozwojowych.
- 13- Motywowanie pracowników w warunkach zmian.
- 14- Budowanie kolejnych etapów kariery i rozwoju.
- 15- Zarządzanie wydajnością w zmiennym środowisku pracy.
- 16- Strategia utrzymania pracowników w warunkach konkurencyjnego rynku pracy
- 17- Budowanie silnej kultury organizacyjnej jako narzędzie retencji pracowników.
- 18- Identyfikacja i reagowanie na zagrożenia w przypadku braku pracowników.
- 19- Wdrażanie strategii i korzyści w celu zatrzymania talentów.
- 20- Planowanie zarządzania zasobami ludzkimi w systemie operacyjnym biznesu.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 20 Wprowadzenie do Dynamicznego Środowiska Pracy	Sabina Tatarczyk	19-08-2024	08:00	08:45	00:45
2 z 20 Analiza trendów rynkowych i ich wpływ na rynek pracy oraz identyfikacja klucza dla zarządzania zasobami ludzkimi.	Sabina Tatarczyk	19-08-2024	08:45	10:15	01:30
3 z 20 Przygotowanie strategii HR zmieniających się na rynku pracy.	Sabina Tatarczyk	19-08-2024	10:15	11:00	00:45
4 z 20 Przerwa	Sabina Tatarczyk	19-08-2024	11:00	11:15	00:15
5 z 20 Opracowywanie wyników irlandzkich	Sabina Tatarczyk	19-08-2024	11:15	12:45	01:30
6 z 20 Rekrutacja i selekcja w zmiennym środowisku pracy	Sabina Tatarczyk	19-08-2024	12:45	13:30	00:45
7 z 20 Aktualne trendy w rekrutacji i selekcji pracowników	Sabina Tatarczyk	19-08-2024	13:30	14:15	00:45
8 z 20 Budowanie skutecznych strategii pozyskiwania talentów	Sabina Tatarczyk	20-08-2024	08:00	08:45	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 20 Wykorzystanie narzędzi w procesie selekcji oraz tworzenie programów onboardingowych wykorzystywanych do nowych realiów rynku pracy	Sabina Tatarczyk	20-08-2024	08:45	10:15	01:30
10 z 20 Rozwój zasobów ludzkich w dynamicznym środowisku biznesowym.	Sabina Tatarczyk	20-08-2024	10:15	11:00	00:45
11 z 20 Przerwa	Sabina Tatarczyk	20-08-2024	11:00	11:15	00:15
12 z 20 Planowanie i realizacja projektów wykonawczych i rozwojowych.	Sabina Tatarczyk	20-08-2024	11:15	12:45	01:30
13 z 20 Motywowanie pracowników w warunkach zmian oraz budowanie kolejnych etapów kariery i rozwoju	Sabina Tatarczyk	20-08-2024	12:45	13:30	00:45
14 z 20 Zarządzanie wydajnością w zmiennym środowisku pracy.	Sabina Tatarczyk	20-08-2024	13:30	14:15	00:45
15 z 20 Strategia utrzymania pracowników w warunkach konkurencyjnego rynku pracy	Sabina Tatarczyk	21-08-2024	08:00	09:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 20 Budowanie silnej kultury organizacyjnej jako narzędzie retencji pracowników	Sabina Tatarczyk	21-08-2024	09:30	11:00	01:30
17 z 20 Przerwa	Sabina Tatarczyk	21-08-2024	11:00	11:15	00:15
18 z 20 Identyfikacja i reagowanie na zagrożenia w przypadku braku pracowników.	Sabina Tatarczyk	21-08-2024	11:15	12:00	00:45
19 z 20 Wdrażanie strategii i korzyści w celu zatrzymania talentów.	Sabina Tatarczyk	21-08-2024	12:00	12:45	00:45
20 z 20 Planowanie zarządzania zasobami ludzkimi w systemie operacyjnym biznesu	Sabina Tatarczyk	21-08-2024	12:45	14:15	01:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 512,20 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	146,34 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Sabina Tatarczyk

Zarządzanie, komunikacja, rozwój osobisty, coaching, optymalizacja, efektywność. Specjalista w zakresie zarządzania projektami w tym o charakterze B+R. Trener. Doświadczenie w prowadzeniu szkoleń miękkich i coachingu dla środowiska biznesu, kadry samorządowej, pracowników instytucji publicznych, liderów/ek społecznych, pracowników/czek organizacji non-profit. 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 zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Posiada doświadczenie w zakresie: motywowania pracowników, zarządzania zespołem, zarządzania relacjami z klientem, kształtowaniem wizerunku- orientacja strategiczna, marketingu i sprzedaży w gospodarce cyfrowej, negocjacje, budowanie modelu biznesu w oparciu o założenia zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu (ISO 26000).

Wieloletnie doświadczenie zawodowe w organie inspekcyjnym, w tym jako audytor wewnętrzny oraz zastępca kierownika ds. zarządzania jakością (PN-EN ISO/IEC 17020). Nauczyciel akademicki, Inspektor ochrony danych osobowych , Audytor wiodący systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji wg ISO/IEC 27001. wykształcenie wyższe II stopnia: mgr socjologii.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma niezbędne materiały.

Informacje dodatkowe

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

Adres

ul. ks. bpa Herberta Bednorza 17/-
40-384 Katowice
woj. śląskie

Kontakt



Małgorzata Hajduk

E-mail szkolenia@zetom.eu

Telefon (+48) 882 262 292