



Strategiczne zarządzanie HR - jak zapewnić trwałą konkurencyjność przedsiębiorstwa?

Numer usługi 2024/06/14/7597/2183840

5 227,50 PLN brutto

4 250,00 PLN netto

326,72 PLN brutto/h

265,63 PLN netto/h

"FRANCUSKI
INSTYTUT
GOSPODARKI -
POLSKA" SPÓŁKA Z
OGRA NICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ



📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 23.10.2024 do 24.10.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Właściciele firm, prezesi, wiceprezesi, członkowie zarządów, dyrektorzy zarządzający, dyrektorzy działów: finansów i controllingu, strategii, rozwoju, produkcji, dyrektorzy operacyjni, dyrektorzy zakładów i fabryk. Uwaga: Rekomendowany jest jednoczesny udział prezesów zarządów i dyrektorów HR
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	17-10-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
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

Celem szkolenia jest przygotowanie słuchaczy do opracowania i wdrożenia strategii personalnej, która zapewni długofalową konkurencyjność przedsiębiorstwa.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opracowanie i wdrożenia strategii personalnej, która zapewni długofalową konkurencyjność przedsiębiorstwa.	Charakteryzuje nowe trendy w zarządzaniu i nowy model zarządzania HR.	Test teoretyczny
	Wyciąga wpływ działań HR na poprawę wyników finansowych firmy.	Test teoretyczny
	Wyznacza cele w obszarze HR i opracować strategię HR wspierającą strategię biznesową firmy.	Test teoretyczny
	Dobiera właściwe KPI do celów strategicznych w obszarze HR.	Test teoretyczny
	Dobiera inicjatywy strategiczne w obszarze HR budujące trwałą konkurencyjność firmy.	Test teoretyczny
	Charakteryzuje narzędzia wspierające realizację strategicznych Inicjatyw HR-owych i potrafił je wykorzystać w praktyce.	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, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji (certyfikat) 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, dokument (certyfikat) 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?

Certyfikat lub zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Program

Pierwszy dzień (9.00 - 17.00)

1. Wprowadzenie: cele seminarium, poznanie się Uczestników, test wprowadzający.
2. Światowe trendy w obszarach HR. Co mogą zaoferować eksperci HR swoim organizacjom?
 - 2.1. Tradycyjny a nowoczesny model HR. Czym się różnią?
 - 2.2. Rola HR w organizacji z perspektywy zarządu i kadry menedżerskiej. Kim jest HR business partner? – **Badania, Dyskusja moderowana**
3. Strategia biznesowa przedsiębiorstwa a strategia HR. Jak je powiązać?
 - 3.1. Wartość przedsiębiorstwa a wartość kapitału ludzkiego firmy.
 - 3.2. Jakie cele strategiczne należy stawiać w obszarze kapitału ludzkiego, aby wzmacniać konkurencyjność firmy?
 - 3.3. Jak zaprezentować strategię HR jako składnik strategii firmy? Budowa map strategicznych HR.
 - 3.4. Jak powiązać działania w obszarze HR z wynikami finansowymi przedsiębiorstwa – budowa łańcuchów przyczynowo-skutkowych. – **Case study**
4. HR Scorecard – narzędzie monitoringu strategii HR firmy.
 - 4.1. Kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) w zarządzaniu kapitałem ludzkim i ich analiza.
 - 4.2. Obiektywne badania pracowników i KPI.
 - 4.3. Finansowe pomiary efektywności kapitału ludzkiego (Human Capital ROI). – **Case study**
5. HR – cost center czy profit center?
 - 5.1. Pracownik – koszt czy inwestycja: analiza rentowności pracy.
 - 5.2. Koszty zaniechania rozwoju zasobów ludzkich przez pryzmat konkurencyjności firmy. – **Ćwiczenia, Dyskusja moderowana**
6. Podsumowanie dnia.

Drugi dzień (9.00 - 17.00)

1. Powtórzenie i utrwalenie zagadnień omawianych pierwszego dnia seminarium.
2. Strategia HR jako zbiór projektów strategicznych wspierających cele biznesowe firmy.
3. Kultura przedsiębiorstwa. Jak budować organizację opartą na wartościach?
 - 3.1. Które kultury organizacyjne sprzyjają koncentracji na celach strategicznych?
 - 3.2. Modele kultur organizacyjnych a wyniki przedsiębiorstw. Które kultury wzmacniają długofalową konkurencyjność przedsiębiorstwa?
 - 3.3. Jak skutecznie wdrażać misję, wizję i wartości oraz budować organizację opartą na wartościach? Przegląd innowacyjnych narzędzi. – **Ćwiczenie**
4. Rozwój strategicznych kompetencji. Jakich kompetencji będziemy potrzebować, aby zrealizować naszą wizję?
 - 4.1. Identyfikacja strategicznych kompetencji w oparciu o „**Macierz Kompetencji**” i modele kompetencyjne.
 - 4.2. Jak powiązać cele strategiczne firmy z modelem kompetencyjnym i odpowiednim zestawem kompetencji?
 - 4.3. „**Macierz Kompetencji**” – narzędzie do identyfikacji wąskich gardeł kompetencyjnych oraz tworzenia planów rozwojowych pracowników.
 - 4.4. Kiedy i dla kogo budować strategiczne ścieżki kariery? Jak zarządzać talentami? Jak unikać błędów w zarządzaniu talentami oraz unikać pułapek ścieżek kariery?
 - 4.5. Kiedy i jak należy zwalniać pracowników? Trudne, ale konieczne rozstania. – **Ćwiczenia**
5. Rekrutacje, awanse, sukcesje. Ile kosztują nietrafione rekrutacje i awanse?
 - 5.1. Rekrutacja jako najważniejszy proces pozyskania zasobów ludzkich.
 - 5.2. Jak ograniczyć koszty złych rekrutacji i awansów?
 - 5.3. Onboarding – jak skutecznie wdrożyć kandydata do firmy i nie utracić już wdrożonego pracownika? – **Ćwiczenia**
6. Zaangażowanie pracowników jako strategiczny czynnik sukcesu organizacji. Jak utrzymać zaangażowanie menedżerów i pracowników w długim okresie?
 - 6.1. Motywacja a zaangażowanie. Czym się różnią?
 - 6.2. Jakie są główne motywatory pracowników pokoleń X, Y i Z?
 - 6.3. Jak budować innowacyjne i skuteczne systemy motywacyjne? – **Ćwiczenie**
7. Podsumowanie zajęć.

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 usługi brutto	5 227,50 PLN
Koszt usługi netto	4 250,00 PLN
Koszt godziny brutto	326,72 PLN
Koszt godziny netto	265,63 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Małgorzata Żurawska

Trenerka FIG Polska, z ponad 20 letnim doświadczeniem w obszarach HR. Specjalizuje się w budowaniu strategii personalnej, programach rozwojowych i motywacyjnych, ocenach rocznych, komunikacji interpersonalnej, zarządzaniu wynagrodzeniami i systemem benefitów.

Ekspertka z praktycznym podejściem w zakresie doboru KPI do oceny skuteczności działań HR. Promotorka dialogu pomiędzy Biznesem & HR w organizacji. Ekspertka w zakresie systemu Zarządzania przez cele (ZPC, MBO), wspiera firmy w szybkim i intuicyjnym przeprowadzeniu procesu wyznaczania celów oraz ich bieżącego kaskadowania i monitorowania.

Posiada wieloletnie doświadczenie w doradzaniu zarządom firm międzynarodowych w budowaniu marki pracodawcy, w zarządzaniu różnorodnością oraz modelowaniu pożądanej kultury organizacyjnej, w tym także budowaniu kultury organizacyjnej po przejęciach i fuzjach. Setki przeprowadzonych procesów rekrutacyjnych, w tym także jako certyfikowany Assessor AC/DC. Doświadczona we wdrażaniu i certyfikacji standardu SA8000 (Social Accountability).

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Segregatory z prezentacją i miejscem na notatki, skrypt, ćwiczenia, skrypt z bazą wiedzy.

Warunki uczestnictwa

Przesłanie podpisanej przez decydena karty zgłoszenia wraz z pieczętką firmową na adres: biuro@figpolska.pl.

* Warunkiem przyjęcia zgłoszenia uczestników korzystających z dofinansowania BUR jest akceptacja specjalnych warunków zgłoszenia (specjalny formularz dostępny na stronie www.figpolska.pl).

UWAGA: Do podanej wyżej ceny szkolenia zostaną doliczone koszty niekwalifikowane wysokości 200zł/dzień szkolenia. Zamawiający otrzyma dwie faktury za usługę w podziale na koszty kwalifikowane i niekwalifikowane.

Więcej informacji w biurze FIG Polska – tel. 22 823 42 83 lub na stronie www.figpolska.pl.

Informacje dodatkowe

* Warunkiem przyjęcia zgłoszenia uczestników korzystających z dofinansowania BUR jest akceptacja specjalnych warunków zgłoszenia (specjalny formularz dostępny na stronie www.figpolska.pl).

UWAGA: Do podanej wyżej ceny szkolenia zostaną doliczone koszty niekwalifikowane wysokości 200zł/dzień szkolenia. Zamawiający otrzyma dwie faktury za usługę w podziale na koszty kwalifikowane i niekwalifikowane.

Więcej informacji w biurze FIG Polska – tel. 22 823 42 83 lub na stronie www.figpolska.pl.

segregatory z prezentacją i miejscem na notatki, ćwiczenia

Adres

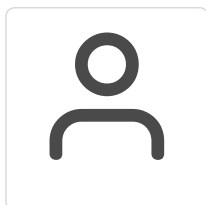
ul. Towarowa 2
00-811 Warszawa
woj. mazowieckie

Warszawa, hotel Golden Tulip****

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

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

Kontakt



Beata Michalak

E-mail beata.michalak@figpolska.pl

Telefon (+48) 22 8234 283