



Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy.

Numer usługi 2024/06/24/126702/2195458

4 320,00 PLN brutto

4 320,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

FUNDACJA
WSPARCIA I
ROZWOJU
"POMOST"



📍 Nowy Sącz / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 10.09.2024 do 12.09.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Grupą docelową szkolenia są osoby związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, liderzy zespołów, kierownicy działów HR (HR Managers), specjaliści ds. HR.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	09-09-2024
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

Po zakończonym szkoleniu, uczestnicy będą w stanie zarządzać zespołami w oparciu o trendy i zmiany, które wynikają z dynamicznych przemian na rynku pracy. Będą mogli budować kultury organizacyjne sprzyjające innowacjom i elastyczności wobec zmian.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Nadzoruje gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Weryfikuje plany działań opracowanych przez zarządzającego, monitorowanie działań zarządzającego w praktyce.	Test teoretyczny
<p>Planuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p> <p>Monitoruje 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>Analizuje efektywność procesów HR, po wdrożeniu innowacyjnych rozwiązań, sprawdzanie postępów w realizacji zmian.</p> <p>Analizuje potrzeby i skuteczności programów HR dedykowanych różnym grupom, badanie poziomu integracji pracowników z różnych grup demograficznych w ramach organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</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>Opracowuje i wdraża działania mające na celu wspieranie zaangażowania współpracowników w procesach zmiany. Monitorowanie poziomu zainteresowania i zaangażowania pracowników w procesy zmian.</p> <p>Kontroluje zaangażowanie i uczestnictwo różnych grup pracowników w procesie opracowywania innowacyjnych rozwiązań, ocena stopnia oryginalności i innowacyjności proponowanych rozwiązań w obszarze polityki personalnej.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Nadzoruje u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p> <p>Projektuje działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Obserwuje zachowania pracowników pod kątem adaptacji do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy. Systematyczna obserwacja zachowań pracowników pod kątem adaptacji do zmieniającej się sytuacji.</p> <p>Weryfikuje zgodność projektowanych działań z celami strategicznymi organizacji, analiza planów komunikacji związanych z projektowaniem i wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Test teoretyczny</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?

Po ukończeniu usługi rozwojowej wydane zostanie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające uzyskania kompetencji, zawierające opis efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawierać będzie opis walidacji oraz kryteria weryfikacji efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzać będzie zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Dzień I

1. Analiza potrzeb różnych grup pracowniczych oraz interesariuszy, uwzględniając w tym takie aspekty jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne i poglądy.
2. Wskazanie źródeł oporu przed zmianami w organizacji.
3. Tworzenie indywidualnych strategii HR dla różnorodnych zespołów pracowniczych i budowanie więzi w firmie.

Dzień II

1. Innowacyjne rozwiązania i nowoczesne procesy HR w planowaniu programów i polityki personalnej.
2. Rozpoznawanie potrzeb, obaw i oczekiwań różnych interesariuszy w kontekście nowych inicjatyw HR.
3. Systematyczna komunikacja z zainteresowanymi stronami w celu omówienia planowanych działań zmianowych i uwzględnianie ich opinii.
4. Sprawne wyeliminowanie przejawów oporów przed wprowadzanymi zmianami przy skutecznym wsparciu i wprowadzaniem szkoleń dla pracowników.

Dzień III

1. Kreowanie pozytywnego nastawienia do zmian przy pomocy szkoleń, edukacji i informowania pracowników o korzyściach płynących z nowych rozwiązań polityki personalnej.
2. Praca grupowa.
3. Sesja pytań.
10. Sesja pytań.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 18

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 18 Analiza potrzeb różnych grup pracowniczych oraz interesariuszy, uwzględniając w tym takie aspekty jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne i poglądy.	Natalia Grońska-Opoka	10-09-2024	08:00	10:00	02:00
2 z 18 Przerwa.	Natalia Grońska-Opoka	10-09-2024	10:00	10:05	00:05
3 z 18 Wskazanie źródeł oporu przed zmianami w organizacji.	Natalia Grońska-Opoka	10-09-2024	10:05	12:05	02:00
4 z 18 Przerwa obiadowa.	Natalia Grońska-Opoka	10-09-2024	12:05	12:30	00:25
5 z 18 Wskazanie źródeł oporu przed zmianami w organizacji.	Natalia Grońska-Opoka	10-09-2024	12:30	14:30	02:00
6 z 18 Tworzenie indywidualnych strategii HR dla różnorodnych zespołów pracowniczych i budowanie więzi w firmie.	Natalia Grońska-Opoka	10-09-2024	14:30	16:00	01:30
7 z 18 Innowacyjne rozwiązania i nowoczesne procesy HR w planowaniu programów i polityki personalnej.	Natalia Grońska-Opoka	11-09-2024	08:00	10:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 18 Przerwa.	Natalia Grońska-Opoka	11-09-2024	10:00	10:05	00:05
9 z 18 Rozpoznawanie potrzeb, obaw i oczekiwań różnych interesariuszy w kontekście nowych inicjatyw HR.	Natalia Grońska-Opoka	11-09-2024	10:05	12:05	02:00
10 z 18 Przerwa obiadowa.	Natalia Grońska-Opoka	11-09-2024	12:05	12:30	00:25
11 z 18 Systematyczna komunikacja z zainteresowanym i stronami w celu omówienia planowanych działań zmianowych i uwzględnianie ich opinii.	Natalia Grońska-Opoka	11-09-2024	12:30	14:30	02:00
12 z 18 Sprawne wyeliminowanie przejawów oporów przed wprowadzanymi zmianami przy skutecznym wsparciu i wprowadzaniem szkoleń dla pracowników.	Natalia Grońska-Opoka	11-09-2024	14:30	16:00	01:30
13 z 18 Kreowanie pozytywnego nastawienia do zmian przy pomocy szkoleń, edukacji i informowania pracowników o korzyściach płynących z nowych rozwiązań polityki personalnej.	Natalia Grońska-Opoka	12-09-2024	08:00	10:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 18 Przerwa.	Natalia Grońska-Opoka	12-09-2024	10:00	10:05	00:05
15 z 18 Praca grupowa.	Natalia Grońska-Opoka	12-09-2024	10:05	12:05	02:00
16 z 18 Przerwa obiadowa.	Natalia Grońska-Opoka	12-09-2024	12:05	12:30	00:25
17 z 18 Sesja Pytań.	Natalia Grońska-Opoka	12-09-2024	12:30	15:30	03:00
18 z 18 Test końcowy (walidacja).	-	12-09-2024	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 320,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Natalia Grońska-Opoka

Natalia Grońska - Psycholog, grafolog, doradca zawodowy i mediator sądowy. Ukończyła Psychologię Stosowaną na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie. Dyrektor Instytutu Poradnictwa i Wsparcia Rodziny. Specjalizuje się w terapii krótkoterminowej. Terapeuta Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach oraz Racjonalnej Terapii Zachowań. Trener kompetencji związanych z nowoczesną metodologią sprzedaży, strategiami biznesowymi. Mediator sądowy w sprawach cywilnych i gospodarczych. Na co dzień zajmuje się negocjacjami w procesie sprzedaży. W ostatnim

roku przeprowadziła 200 godzin zajęć grupowych z zakresu negocjacji oraz ponad 150 godzin indywidualnego doradztwa.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w postaci skryptu.

Informacje dodatkowe

Szkolenie obejmuje 24 godz. zegarowe. Wymagana jest frekwencja na poziomie 80 %. Podczas szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu podczas każdego dnia. Szkolenie jest otwartą usługą dla innych przedsiębiorstw. Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Informujemy o możliwości wizyty monitoringowej usługi. Regulamin dostawy usług dostępny jest w siedzibie firmy przy ulicy Kosynierów Gdyńskich 30 / 3, 82-300 Elbląg.

Adres

ul. Henryka Siemiradzkiego 11A/2
33-300 Nowy Sącz
woj. małopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Łukasz Gomółka

E-mail lukasz.elgom@gmail.com

Telefon (+48) 661 584 263