



Centrum
Doskonalenia Kadr
Ewa Perlińska



Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Numer usługi 2024/06/28/48219/2201857

📍 Chodzież / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 10.09.2024 do 17.09.2024

4 320,00 PLN brutto

4 320,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Inne / Edukacja
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do Przedsiębiorców i ich pracowników, menadżerów lub kandydatów na menadżerów, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa.
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	09-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat VCC Akademia Edukacyjna

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 opracowują założenia zrównoważonego rozwoju i potrafią je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej	Przeprowadza analizę dotychczasowych działań firmy pod kątem ich wpływu na aspekty ekonomiczne, społeczne i środowiskowe.	Test teoretyczny
Identyfikują potrzeby rozwojowe organizacji i przekładają je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Analizuje sytuację organizacji pod względem potrzeb rozwojowych. Określa kluczowe obszary, w których konieczne jest wprowadzenie zmian i rozwoju. Opracowuje strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój, uwzględniając indywidualne potrzeby pracowników oraz cel organizacyjny. Określa konkretne działania i inicjatywy, które zostaną podjęte w ramach strategii HR.	Test teoretyczny
Formułują wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń "zielonej gospodarki".	Pozyskują pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, doskonałą pracowników w obszarach związanych z ochroną środowiska, efektywności energetycznej.	Test teoretyczny
Opisują, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występująca w nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Proponują elastyczne formy zatrudnienia, zapewniają dostęp do nowoczesnych narzędzi pracy, organizują szkolenia, umożliwiają wpływ na podejmowane decyzje oraz wsparcie w realizacji celów zawodowych, zadbanie o ergonomiczne warunki pracy.	Test teoretyczny
Wykonują pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR. Włączają te grupy oraz partnerów społecznych w procesie kreowania polityki personalnej.	Identyfikują stopień zrozumienia i akceptacji zaproponowanych rozwiązań przez poszczególne grupy interesariuszy, poziom zaangażowania oraz aktywności w procesie kreowania polityki personalnej.	Test teoretyczny
Identyfikują poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdrażają wnioski z tych badań kształtujących nowe rozwiązania.	Obejmuje regularne ankiety pracownicze, analizę danych dotyczących rotacji pracowników, absencji czy wyników zespołowych, a także indywidualne rozmowy z pracownikami.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Przygotowują kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	Przygotowują analizę i diagnozę potrzeb, określają cele i wskaźniki sukcesu, opracowują plan działań, rozwijają kompetencje pracowników, budują zaangażowanie i motywację pracowników, zapewniają komunikację z zespołem HR.	Test teoretyczny
Monitorują wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowują ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy	Określają kluczowych wskaźników sukcesu, weryfikują i analizują efekty działań podjętych w ramach strategii HR.	Test teoretyczny
Właściwie objaśniają planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskują dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.	Promują różnicowania i równości szans, umożliwiają pracownikom wdrażanie zmian, gwarantują wsparcie dla wszystkich pracowników, współpracują z zespołami HR.	Test teoretyczny
Wdrażają rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji z konkretnymi korzyściami dla pracowników.	Zwiększają zaangażowania pracowników, zwiększają satysfakcję pracowników, poprawiają wyniki biznesowe, zapewniają wzrost zaufania i lojalności pracowników.	Test teoretyczny
Przygotowują firmowy kodeks etyczny, formułując wartości ważne dla kultury organizacji, przekładając je na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.	Regularnie monitorują jego stosowanie w praktyce, przeprowadzanie audytów etycznych.	Test teoretyczny
Kształtują partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie- w tym z Zarządem.	Oceniają przekazywane informacje, określają skuteczność programów rozwojowych, oceniają skuteczność wsparcia HR w rozwiązywaniu konfliktów i problemów w miejscu pracy, oceniają sposób reprezentowania interesów pracowników przez HR.	Test teoretyczny
Rozwijają w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	Organizowanie szkoleń dotyczących ochrony środowiska, wprowadzenie systemów recyklingu i segregacji odpadów, promowanie świadomości ekologicznej.	Test teoretyczny
Tłumaczą zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Wspierają równy dostępu do szkoleń i rozwoju, zapewniają godziwe warunki pracy poprzez odpowiedzialne zarządzanie ludźmi, zapewniają równowagę między życiem zawodowym a osobistym, redukują emisję i zużycie energii w firmie.	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 potwierdzający uzyskanie kompetencji 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 zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

1. 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 narzędziem monitorowania efektywności działań HR.
10. Dbłość 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.

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	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: 0

Brak wyników.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy z uczestników otrzyma materiały szkoleniowe w formie skryptu.

Informacje dodatkowe

ZGŁOSZENIE NA USŁUGĘ

Rezerwacji miejsca szkoleniowego można dokonać za pośrednictwem BUR.

Adres

ul. Dworcowa 1

64-800 Chodzież

woj. wielkopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

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

Kontakt



Ewa Perlińska

E-mail perlinska.e@wp.pl

Telefon (+48) 794 993 008