



Akademia HR- Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy - szkolenie

Numer usługi 2024/07/04/120895/2209336

3 600,00 PLN brutto

3 600,00 PLN netto

150,00 PLN brutto/h

150,00 PLN netto/h

IQ CONSULTING
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ



📍 Koszalin / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 12.09.2024 do 14.09.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do pracowników mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Grupą docelową są właściciele firm, pracownicy zespołu HR, pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy, pracownicy zajmujący stanowiska menadżerskie/kierownicze oraz osoby przewidziane do awansu na stanowisko menadżerskie/kierownicze.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	11-09-2024
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

Szkolenie przygotowuje uczestników do skutecznego zarządzania zespołem oraz tworzenia procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój oraz do tworzenia nowych rozwiązań polityki personalnej, w tym wdrożenia procesów rozwojowych w przedsiębiorstwie. Prowadzi do zwiększenia świadomości uczestników na temat najnowszych trendów, regulacji oraz najlepszych praktyk w obszarze zarządzania personelem, aby mogli skutecznie reagować na zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz wymagania organizacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.	Uczestnik wyjaśnia istotę i cele zrównoważonego rozwoju oraz zna kluczowe kategorie i wskaźniki związane z tym zagadnieniem. Dokonuje analizy aktualnej sytuacji organizacji pod kątem zrównoważonego rozwoju, uwzględniając zarówno aspekty społeczne, środowiskowe, jak i ekonomiczne. Samodzielnie opracowuje kompleksowe założenia zrównoważonego rozwoju, uwzględniające cele organizacji oraz jej wartości społeczne i środowiskowe.	Test teoretyczny
Uczestnik identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Uczestnik przeprowadza kompleksową diagnozę potrzeb rozwojowych organizacji, biorąc pod uwagę jej cele biznesowe, obecne wyzwania oraz perspektywy rozwojowe. Ocenia aktualne kompetencje i umiejętności pracowników w kontekście potrzeb organizacji, identyfikując obszary wymagające dalszego rozwoju. Opracowuje strategię HR, która uwzględnia zidentyfikowane potrzeby rozwojowe organizacji, uwzględniając różnorodność pracowników i ich indywidualne cele zawodowe. Określa konkretne działania i inicjatywy, które zostaną podjęte w ramach strategii HR.	Test teoretyczny
	Opracowuje system monitorowania i oceny efektów działań związanych ze strategią HR, umożliwiającą regularną ocenę postępów w realizacji celów rozwojowych organizacji oraz skuteczności działań rozwojowych.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.</p>	<p>Wyjaśnia podstawowe założenia i cele związane z koncepcją "zielonej gospodarki", w tym aspekty środowiskowe, społeczne i ekonomiczne.</p> <p>Identyfikuje potencjalne wpływy, zarówno pozytywne, jak i negatywne, jakie podejmowanie działań w ramach "zielonej gospodarki" może mieć na pracowników i funkcjonowanie organizacji. Przedstawia propozycje konkretnych rozwiązań polityki personalnej, które mogą przyczynić się do osiągnięcia celów związanych z "zieloną gospodarką", zachowując równocześnie zrównoważony rozwój organizacji i dbałość o dobro pracowników.</p> <p>Ocenia skuteczność proponowanych rozwiązań w osiąganiu celów ekologicznych przy równoczesnym zachowaniu równowagi między zrównoważonym rozwojem organizacji a dbałością o dobro pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik opisuje, w jaki sposób wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.</p>	<p>Uczestnik aktualną sytuację na rynku pracy, w tym trendy, wyzwania i możliwości, które mają wpływ na organizacje i pracowników. Identyfikuje jakie konkretnie wymagania i oczekiwania stawiane są przed organizacją przez rynek pracy oraz jakie są potrzeby pracowników w kontekście nowoczesnej polityki personalnej.</p> <p>Przekłada analizę rynku pracy i identyfikowane trendy na konkretne działania w ramach polityki personalnej, takie jak nowe modele rekrutacji, elastyczne formy zatrudnienia, rozwój kompetencji cyfrowych czy wsparcie w zakresie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Proponuje nowatorskie podejścia i praktyki w zakresie polityki personalnej, które pozwalają wykorzystać potencjał rynku pracy i odpowiedzieć na zmieniające się potrzeby i oczekiwania pracowników oraz organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR i proponuje na tej podstawie nowe rozwiązania</p>	<p>Uczestnik przeprowadza pełną i wszechstronną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy, takich jak zarząd, menedżerowie, pracownicy, a także potencjalni kandydaci i społeczność zewnętrzną. Uczestnik wykazuje głębokie zrozumienie potrzeb każdej z grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR, uwzględniając zarówno ich oczekiwania, jak i wyzwania, związane z obecną sytuacją oraz przyszłymi perspektywami.</p> <p>Uczestnik na podstawie przeprowadzonej diagnozy proponuje nowe, innowacyjne rozwiązania, które mają na celu efektywne zaspokojenie potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wyciąga wnioski z badań i kształtuje nowe rozwiązania.</p>	<p>Uczestnik identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z istniejących programów i procesów HR, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów związanych z zrównoważonym rozwojem. Dokonuje szczegółowej analizy, w jaki sposób kwestie związane z zrównoważonym rozwojem wpływają na satysfakcję pracowników oraz jak mogą być one integrowane w ramach programów i procesów HR. Uczestnik przeprowadza badania oraz analizę danych dotyczących satysfakcji pracowników z programów i procesów HR, wyciągając wnioski na temat obszarów wymagających poprawy oraz możliwości rozwoju. Proponuje nowe rozwiązania, które uwzględniają kwestie zrównoważonego rozwoju i mają na celu poprawę satysfakcji pracowników oraz efektywności procesów HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.</p>	<p>Uczestnik przedstawia klarowną wizję zrównoważonego rozwoju kapitału ludzkiego w organizacji, uwzględniając cele długoterminowe oraz wartości społeczne, środowiskowe i ekonomiczne. Przeprowadza kompleksową analizę bieżącej sytuacji organizacji pod kątem zarządzania kapitałem ludzkim, identyfikując obszary do poprawy i potencjalne zagrożenia. Opracowuje kompleksową strategię procesów HR, która uwzględni cele zrównoważonego rozwoju kapitału ludzkiego, obejmującą m.in. rekrutację, rozwój, retencję pracowników oraz promowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Uczestnik uwzględnia w strategii HR mechanizmy adaptacyjne oraz systematyczną ewaluację postępów i skuteczności działań, umożliwiającą dostosowanie strategii do zmieniających się warunków rynkowych i organizacyjnych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.</p>	<p>Uczestnik wykazuje umiejętność skutecznego monitorowania wdrażania strategii HR poprzez precyzyjne wskaźniki, które pozwalają na śledzenie postępów i osiągnięć zgodnie z założonymi celami. Potrafi dostosować strategię HR do zmieniającej się sytuacji wewnętrznej i zewnętrznej organizacji, reagując na nowe wyzwania, możliwości i oczekiwania interesariuszy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.</p>	<p>Uczestnik wykazuje zrozumienie planowanych i wdrażanych procesów rozwojowych z obszaru HR, włączając w to rekrutację, szkolenia, programy rozwoju oraz możliwości awansu. Angażuje się w pozyskiwanie wsparcia dla procesów rozwojowych ze wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, zapewniając równy dostęp i uczestnictwo dla wszystkich. Wspiera różnicowania i równości szans, umożliwiając pracownikom wdrażanie zmian, gwarantując wsparcie dla wszystkich pracowników, współpracując z zespołami HR.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p>	<p>Ocena umiejętności uczestnika w wdrażaniu rozwiązań, które łączą efektywność organizacji (osiąganie celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p>	<p>Uczestnik opracowuje długofalowy program kształcenia etycznego, który obejmuje zarówno wprowadzenie nowych pracowników, jak i regularne szkolenia dla obecnych pracowników, mające na celu rozwijanie świadomości etycznej i umiejętności podejmowania właściwych decyzji. Kodeks etyczny przygotowany przez uczestnika jest spójny z głównymi wartościami i misją organizacji, odzwierciedlając ich znaczenie dla kultury organizacyjnej.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.</p>	<p>Uczestnik wykazuje umiejętność budowania partnerskich relacji między działem HR a głównymi grupami współpracowników w firmie, włączając w to zarząd, menedżerów oraz pracowników. Demonstruje umiejętność skutecznej komunikacji z różnymi grupami interesariuszy, w tym zarządem, by włączyć ich w procesy podejmowania decyzji dotyczących polityki personalnej i działań HR. Angażuje się w współpracę z zarządem oraz innymi grupami współpracowników, dążąc do wypracowania rozwiązań, które są korzystne dla wszystkich stron i przyczyniają się do osiągnięcia celów organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy</p>	<p>Uczestnik wykazuje zwiększoną świadomość ekologiczną, rozumiejąc wpływ działań organizacji na środowisko oraz konsekwencje ekologiczne wykorzystania zasobów pracy. Demonstruje rozwiniętą wrażliwość na kwestie ekologiczne, przejawiając gotowość do podejmowania działań zmierzających do ograniczenia negatywnego wpływu organizacji na środowisko. Wykazuje postawę odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy, angażując się w działania mające na celu promowanie świadomego i zrównoważonego podejścia do zagadnień ekologicznych w firmie.</p>	<p>Prezentacja</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.</p>	<p>Uczestnik wykazuje zrozumienie podstawowych zasad i założeń zrównoważonego rozwoju oraz potrafi wyjaśnić, dlaczego są one istotne dla organizacji. Uczestnik potrafi łączyć zasady zrównoważonego rozwoju z konkretnymi procesami i praktykami w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, wyjaśniając, w jaki sposób mogą być one integrowane w działania HR.</p> <p>Uczestnik prezentuje, w jaki sposób zasady zrównoważonego rozwoju w ramach procesów HR mogą przyczynić się do osiągnięcia celów organizacji, poprzez zwiększenie zaangażowania pracowników, efektywności działań HR oraz pozytywny wpływ na wizerunek firmy.</p>	<p>Prezentacja</p>

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak, dokument potwierdza 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?

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji. Walidacja w oparciu o zaliczenie przez uczestnika zadania praktycznego – dobór metod oceny i rozwoju kompetencji pracowników do nowych wyzwań firmy.

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

Tak, dokument potwierdza rozdzielenie tych procesów, ponieważ jest istotne dla zapewnienia przejrzystości, skuteczności i odpowiedzialności za procesy szkoleniowe i procesy kształcenia uczestnika oraz jego końcową walidację.

Program

Dzień 1: Zrozumienie i formułowanie strategii HR zrównoważonego rozwoju

1. Sesja 1: Omówienie zrównoważonego rozwoju w kontekście HR

- Wyjaśnienie zasad zrównoważonego rozwoju i ich znaczenia dla polityki personalnej
- Przedstawienie case study przedsiębiorstwa wdrażającego zrównoważony rozwój

2. Sesja 2: Identyfikacja potrzeb organizacji a strategia HR

- Przeprowadzenie diagnozy potrzeb organizacji związanych z zrównoważonym rozwojem
- Opracowanie strategii HR uwzględniającej zidentyfikowane potrzeby

3. Sesja 3: Wyzwania polityki personalnej a zrównoważony rozwój

- Dyskusja na temat wyzwań polityki personalnej w kontekście założeń "zielonej gospodarki"
- Formułowanie nowych rozwiązań w obszarze rekrutacji, rozwoju pracowników i motywacji

Dzień 2: Wdrażanie i monitorowanie strategii HR oraz kształtowanie relacji partnerskich

1. Sesja 1: Wykorzystanie trendów rynku pracy do kształtowania polityki personalnej

- Analiza aktualnej sytuacji na rynku pracy i identyfikacja trendów
- Praktyczne ćwiczenia w dostosowywaniu polityki personalnej do trendów

2. Sesja 2: Monitorowanie i dostosowywanie strategii HR

- Wybór odpowiednich wskaźników do monitorowania skuteczności działań HR
- Praktyczne ćwiczenia w analizie danych i podejmowaniu decyzji o dostosowaniu strategii

3. Sesja 3: Budowanie partnerskich relacji w firmie

- Warsztaty dotyczące budowania relacji z zarządem i innymi grupami współpracowników
- Ćwiczenia praktyczne w komunikacji i rozwiązywaniu konfliktów

Dzień 3: Etyka w HR i promowanie wrażliwości proekologicznej

1. Sesja 1: Opracowywanie firmowego kodeksu etycznego

- Omówienie znaczenia etyki w HR i konsekwencji jej naruszeń
- Praktyczne ćwiczenia w formułowaniu wartości i zasad postępowania

2. Sesja 2: Kształtowanie wrażliwości proekologicznej w firmie

- Prezentacja korzyści ekologicznego wykorzystania zasobów pracy
- Ćwiczenia praktyczne w promowaniu świadomości ekologicznej wśród pracowników

3. Sesja 3: Tłumaczenie zasad zrównoważonego rozwoju w HR

- Podsumowanie szkolenia i wyjaśnienie sposobów implementacji zasad zrównoważonego rozwoju w praktyce HR

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

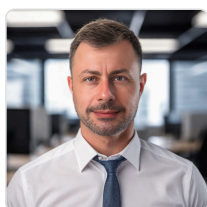
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 600,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 600,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	150,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	150,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Ireneusz Kozera

Pracownik naukowo – dydaktyczny, na Wydziale Zarządzania Politechniki Warszawskiej; Od ponad 15 lat przedsiębiorca, założyciel i pomysłodawca firmy szkoleniowo – doradczej The Quality of Life. Doradca i trener biznesu.

Doświadczenia zawodowe w zakresie HR oraz ekonomii społecznej, zdobywał między innymi prowadząc konsultacje, szkolenia, doradztwo i mentoring dla licznych Podmiotów Ekonomii Społecznej oraz Organizacji Pozarządowych. Stawia nacisk na ekonomizację NGO i PES, przez co uniezależnienie ich od finansowania grantowego.

Zainteresowania naukowe, koncentrują się wokół strategii HR, komunikacji marketingowej, nowoczesnych form marketingu, w tym marketingu cyfrowego oraz kreowania organizacji wirtualnych.

Audytor wiodący w zakresie systemów zarządzania ISO 9001, 14001, 13485, 50001, 45001; Wieloletni trener i konsultant w zakresie wdrażania systemów zarządzania jakością, środowiskowego, BHP, jakością wyrobów medycznych, efektywności energetycznej. Konsultant i trener z zakresu Zakładowej Kontroli Produkcji ZKP oraz procesów certyfikacji i wprowadzania na rynek wyrobów m.in. w oparciu o dyrektywę nowego podejścia. Trener i konsultant w obszarach dyrektyw środowiskowych WEEE oraz RoHS II

Trener w zakresie kontroli jakości oraz rozwiązywania problemów jakościowych, zarządzania zespołami, w tym zespołami produkcyjnymi.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają materiały dydaktyczne w formie papierowej przygotowane w oparciu o tematykę szkolenia oraz zgodnie z wymaganiami prawnymi określonymi w prawie polskim oraz UE.

Informacje dodatkowe

Uczestnicy szkolenia otrzymają zaświadczenie o odbyciu **szkolenia oraz certyfikat** potwierdzające nabyte umiejętności, które stanowią potwierdzenie nabytych kompetencji dotyczących efektywnej prezentacji.

Minimalny poziom frekwencji na szkoleniu pozwalający na wydanie zaświadczenia o ukończeniu szkolenia powinien wynosić 80% .

Adres

ul. Poprzeczna 4b
75-841 Koszalin
woj. zachodniopomorskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Justyna Bilewicz

E-mail justyna.bilewicz@iq-consulting.pl

Telefon (+48) 790 411 403