



KONCERTOWA PATI  
Dariusz Kot



## Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Numer usługi 2024/07/24/135666/2234001

- 📍 Piła / stacjonarna
- 👤 Usługa szkoleniowa
- 🕒 24 h
- 📅 07.09.2024 do 14.09.2024

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	06-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

## 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.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnicy opracowują założenia zrównoważonego rozwoju i potrafią je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej</p>	<p>Przeprowadza analizę dotychczasowych działań firmy pod kątem ich wpływu na aspekty ekonomiczne, społeczne i środowiskowe.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikują potrzeby rozwojowe organizacji i przekładają je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.</p>	<p>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.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Formułują wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń "zielonej gospodarki".</p> <p>Opisują, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występującej nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.</p>	<p>Pozyskują pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, doskonałą pracowników w obszarach związanych z ochroną środowiska, efektywności energetycznej.</p> <p>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.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Wykonują pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR. Włączają te grupy oraz partnerów społecznych w procesie kreowania polityki personalnej.</p>	<p>Identyfikują stopień zrozumienia i akceptacji zaproponowanych rozwiązań przez poszczególne grupy interesariuszy,</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikują poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdrażają wnioski z tych badań kształtujących nowe rozwiązania.</p>	<p>Obejmuje regularne ankiety pracownicze, analizę danych dotyczących rotacji pracowników, absencji czy wyników zespołowych, a także indywidualne rozmowy z pracownikami.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

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
<p>Właściwie objaśniają planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskują dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.</p> <p>Wdrażają rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p>	<p>Promują różnicowania i równości szans, umożliwiają pracownikom wdrażanie zmian, gwarantują wsparcie dla wszystkich pracowników, współpracują z zespołami HR.</p> <p>pracowników, zwiększają satysfakcję pracowników, poprawiają wyniki biznesowe, zapewniają wzrost zaufania i lojalności pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowują firmowy kodeks etyczny, formułując wartości ważne dla kultury organizacji, przekładając je na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p> <p>Kształtują partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie- w tym z Zarządem.</p>	<p>Regularnie monitorują jego stosowanie w praktyce, przeprowadzanie audytów etycznych.</p> <p>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.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
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 kryteriach weryfikacji.

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

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie 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. Dbalność 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: 3

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 3</b> Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy	-	07-09-2024	08:00	16:00	08:00
<b>2 z 3</b> Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy	-	08-09-2024	08:00	16:00	08:00
<b>3 z 3</b> Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy	-	14-09-2024	08:00	16:00	08:00

## 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. Kołobrzeska 8a/u2

64-920 Piła

woj. wielkopolskie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

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

## Kontakt



**Dariusz Kot**

**E-mail** [kontakt@akademiakoncertowa.pl](mailto:kontakt@akademiakoncertowa.pl)

**Telefon** (+48) 694 207 705