



Akademia HR. Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy - kurs

Numer usługi 2024/08/05/13688/2251414

📍 Bydgoszcz / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 7 h

📅 09.09.2024 do 09.09.2024

"FOUR J" Sp. z o.o.



1 240,00 PLN brutto

1 240,00 PLN netto

177,14 PLN brutto/h

177,14 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu, którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu: Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, w tym osoby z zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów. Nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	08-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	7
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

Usługa przygotowuje do samodzielnego tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”. Przygotowuje do wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywnego włączenia w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie 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
opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej	omawia i wyjaśnia podstawowe zasady zrównoważonego rozwoju.	Test teoretyczny
Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój	rozdziela potrzeby rozwojowe organizacji i wdraża w strategię HR	Test teoretyczny
formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”	wymienia podstawowe pojęcia związane z zieloną gospodarką, takie jak zrównoważony rozwój, efektywność energetyczna, odnawialne źródła energii itp.	Test teoretyczny
opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Identyfikuje kluczowe trendy na rynku pracy (np. praca zdalna, automatyzacja, różnorodność i inkluzja). Definiuje wpływ tych trendów na strategię HR w ich organizacji	Test teoretyczny
Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR, włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej	identyfikuje różne grupy interesariuszy, opracowuje plan badania potrzeb, który uwzględnia różnorodność grup interesariuszy, wymienia rolę różnych grup oraz partnerów społecznych w tworzeniu polityki personalnej. Projektuje strategie włączenia pracowników i partnerów do procesu tworzenia polityki personalnej	Test teoretyczny
Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju, wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania	identyfikuje kluczowe wyniki przeprowadzonych badań, definiuje wpływ wyników badań na obecne procesy i rozwiązania w organizacji	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji	rozdziela podstawowe modele i frameworki dotyczące procesów HR oraz ich wpływu na organizację, samodzielnie opracowuje projekt kompleksowej strategii HR, uwzględniając elementy zrównoważonego rozwoju	Wywiad swobodny
monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki, dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy	definiuje konkretne, mierzalne wskaźniki sukcesu dla strategii HR, wyjaśnia, w jaki sposób określone wskaźniki odzwierciedlają skuteczność strategii HR	Test teoretyczny
<p>właściwie 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>wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników</p>	<p>charakteryzuje znajomość celów, założeń oraz etapów wdrażania procesów rozwojowych, dostosowuje sposób komunikacji do różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych</p> <p>definiuje konkretne korzyści, jakie przynosi im wdrażanie nowych rozwiązań (np. poprawa warunków pracy, rozwój umiejętności, lepsze wynagrodzenie), wymienia konkretne rozwiązania lub działania, które łączą cele organizacyjne z korzyściami dla nich samych i innych pracowników</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego</p> <p>kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie - w tym z Zarządem</p>	<p>identyfikuje i opisuje wartości etyczne, które są istotne dla organizacji, analizuje i ocenia istniejące dokumenty etyczne w firmie, wskazując ich mocne i słabe strony.</p> <p>analizuje wyniki dotyczących poziomu zadowolenia z współpracy w zespole oraz pomiędzy zespołami, monitoruje ilości spotkań i warsztatów, w których uczestniczą przedstawiciele innych działów, w tym Zarządu.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy</p> <p>tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR</p>	<p>definiuje zmiany w postawach dotyczących ekologii i odpowiedzialności za zasoby</p> <p>opisuje znaczenie zrównoważonego rozwoju w kontekście działalności firmy, wymienia konkretne praktyki HR, które przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju (np. rekrutacja, rozwój kompetencji, polityki równości</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 szkolenia uczestnik otrzymuje certyfikat oraz suplement, który 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?

Suplement zawiera informację o walidacji, która została przeprowadzona, w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich 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. Walidacja będzie przeprowadzona przez inną osobę niż osoba prowadząca usługę rozwojową.

Program

Usługa przygotowuje do samodzielnego tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”. Przygotowuje do wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywnego włączenia w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu, którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu: Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, w tym osoby z zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów. Nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.

1 h szkoleniowa = 60 min.

Formy pracy podczas szkolenia:

W ramach wszystkich tematów zaplanowanych na szkoleniu wykorzystywane będą techniki: ćwiczenia, dyskusje, testy, scenki.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Organizator usługi zapewnia uczestnikom:

- zestaw ćwiczeń praktycznych, pozwalających nabyć i utrwalić zakładane efekty uczenia się, a także na bieżąco weryfikować nabywane umiejętności,
- wyposażenie pozwalające na krótką prezentację efektów ćwiczeń przez uczestników usługi rozwojowej

W trakcie usługi szkoleniowej zostaną podjęte następujące zagadnienia:

- założenia zrównoważonego rozwoju i przełożenie na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej
- potrzeby rozwojowe organizacji na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój
- wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”
- aktualna sytuacja na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej

- pełna diagnoza potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR, włączanie grup oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej,
- poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju, wdrażanie wniosków z tych badań kształtując nowe rozwiązania
- kompleksowa strategia procesów HR, ukierunkowana na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji
- wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki, dostosowanie jej do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy
- planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskanie dla nich wsparcia wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników
- rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników
- firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego
- partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie - w tym z Zarządem
- poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy
- zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR
- Walidacja

Przerwy nie są wliczane do czasu trwania usługi.

Przed rozpoczęciem usługi, uczestnicy otrzymują na maila plan szkolenia, celem lepszego przyswojenia programu szkolenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 założenia zrównoważonego rozwoju oraz założenia polityki personalnej	Beata Hanuszek	09-09-2024	09:00	09:30	00:30
2 z 15 potrzeby rozwojowe organizacji na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój	Beata Hanuszek	09-09-2024	09:30	10:00	00:30
3 z 15 wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”	Beata Hanuszek	09-09-2024	10:00	10:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 15 aktualna sytuacja na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej	Beata Hanuszek	09-09-2024	10:30	11:00	00:30
5 z 15 pełna diagnoza potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR	Beata Hanuszek	09-09-2024	11:00	11:30	00:30
6 z 15 włączanie grup oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej	Beata Hanuszek	09-09-2024	11:30	12:00	00:30
7 z 15 Przerwa	Beata Hanuszek	09-09-2024	12:00	12:30	00:30
8 z 15 kompleksowa strategia procesów HR, ukierunkowana na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji	Beata Hanuszek	09-09-2024	12:30	13:00	00:30
9 z 15 wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki, dostosowanie jej do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy	Beata Hanuszek	09-09-2024	13:00	13:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>10 z 15 procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskiwanie dla nich wsparcia wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników</p>	Beata Hanuszek	09-09-2024	13:30	14:00	00:30
<p>11 z 15 rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników</p>	Beata Hanuszek	09-09-2024	14:00	14:30	00:30
<p>12 z 15 firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego</p>	Beata Hanuszek	09-09-2024	14:30	15:00	00:30
<p>13 z 15 partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w w firmie. Poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy</p>	Beata Hanuszek	09-09-2024	15:00	15:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 15 zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR	Beata Hanuszek	09-09-2024	15:30	16:00	00:30
15 z 15 Walidacja	-	09-09-2024	16:00	16:30	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 240,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 240,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	177,14 PLN
Koszt osobogodziny netto	177,14 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Beata Hanuszek

Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu komunikacji interpersonalnej, psychologii rozwoju, kompetencji menedżerskich, coachingu zespołowym oraz mediacjach. Przeprowadziła około 200 godz. szkoleniowych dla osób dorosłych (licząc 24 miesiące wstecz od dnia rozpoczęcia usługi) z zakresu budowania efektywnych zespołów, zarządzania salonem i Akademii Menadżera. Prowadzi sesje life i business coachingu. Wspiera organizacje w rozwoju i przechodzeniu przez zmiany. Dorobek zawodowy to ponad 20lat pracy z ludźmi, w tym wiele lat w edukacji, sprzedaży i coachingu. Ostatnie lata związana ze szkoleniem i coachingiem. Pracuje jako wykładowca na studiach podyplomowych, szkoleniowiec, akredytowany coach i mediator. Jest właścicielem firmy Idea Hanuszek Centrum rozwoju i mediacji. Jako menedżer do spraw zarządzania kierunkami studiów podyplomowych dla biznesu współpracuje oraz trener z firmą Pasja Grupą Dobrych Trenerów. Posiada certyfikat coach ACCICF. Była członkiem zespołu pracującym nad strategią rozwoju kultury miasta Bydgoszczy przy Urzędzie Miasta. Jest członkiem ICF Global i członkiem zarządu i dyrektorem regionalnym ICFPolska. Pracuje jako certyfikowany konsultant metody Insights Discovery. Absolwentka Uniwersytetu im. Adama

Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytetu Śląskim w Katowicach i Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu.
Certyfikowany coach ACC ICF, konsultant metody Insights Discovery oraz trener biznesu.
Posiada doświadczenie w przeprowadzaniu diagnoz rozwojowych przedsiębiorstw.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają skrypty szkoleniowe.

Komplet materiałów zostanie wysłany po szkoleniu, w formie pdf na maila każdego z uczestników szkolenia.

Warunki uczestnictwa

W celu ukończenia usługi frekwencja nie może być niższa niż 80%.

Informacje dodatkowe

W przypadku finansowania ze środków publicznych w przynajmniej 70% - cena netto=brutto. Stawka vat zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 ustawy o vat. W przypadku finansowania poniżej 70% ze środków publicznych, doliczony zostanie vat 23% do ceny netto. Szkolenie zakończy się testem sprawdzającym. Po uzyskaniu minimum 70% poprawnych odpowiedzi, zostanie wystawione zaświadczenie o ukończeniu kursu. Jako Dostawca Usugi Rozwojowej posiadamy dostęp do wszystkich niezbędnych urządzeń.

Adres

ul. Chełmżyńska 12
85-459 Bydgoszcz
woj. kujawsko-pomorskie

Budynek 3-piętrowy w całości przeznaczony na akademię. Miejscowość Bydgoszcz, osiedle: Czyżkówko. Dojazd autobusami : 51, 58, 83, 71.

Lokal w którym będzie odbywało się szkolenie, posiada cztery duże sale z klimatyzacją oraz wentylacją. Sale są dezynfekowane oraz wietrzone.

Akademia posiada własną jadalnię oraz trzy łazienki.

Szkolenie odbędzie się w sali nr 1

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Justyna Gross

E-mail justyna.gross@zaremba-academy.com

Telefon (+48) 665 309 912