



## Akademia HR - Innowacyjne strategie wdrażania nowych modeli organizacji pracy - forma zdalna w czasie rzeczywistym

Numer usługi 2024/08/05/120967/2252242

1 353,00 PLN brutto

1 100,00 PLN netto

112,75 PLN brutto/h

91,67 PLN netto/h

ALTKOM AKADEMIA  
SPÓŁKA AKCYJNA

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 12 h

📅 04.11.2024 do 05.11.2024

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Organizacja
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Zespoły HR, pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, właściciele przedsiębiorstw, jeśli są odpowiedzialni w przedsiębiorstwie za działania HR.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	15
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	28-10-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	12
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

## Cel

### Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie Uczestników do skutecznego wdrażania nowych modeli i form organizacji pracy, które są odpowiedzią na dynamiczne zmiany na rynku pracy. Uczestnicy nauczą się, jak identyfikować potrzeby

adaptacyjne swoich organizacji, projektować i wdrażać nowoczesne modele pracy (takie jak praca zdalna, hybrydowa, elastyczne godziny pracy) oraz jak zarządzać zespołami w zmienionych warunkach pracy.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p><b>Wiedza:</b> Opisuje mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy</p>	<p>- charakteryzuje mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p><b>Wiedza:</b> Opisuje podstawowe założenia stojące za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob.: agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.)</p> <p><b>Wiedza:</b> Identyfikuje korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem w firmie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy</p>	<p>- charakteryzuje podstawowe założenia stojące za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob.: agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.)</p> <p>- identyfikuje korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem w firmie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p><b>Wiedza:</b> Wymienia regulacje prawne regulujące właściwe prowadzenie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy</p> <p><b>Wiedza:</b> Identyfikuje potrzeby kadry menedżerskiej i pracowników, wynikające z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy</p> <p><b>Umiejętność:</b> Skutecznie udziela wsparcia przedstawicielom kadry menedżerskiej we wprowadzaniu nowych dla nich modeli organizacji pracy związanych na przykład z pracą zwinną (agile)</p>	<p>- definiuje regulacje prawne regulujące właściwe prowadzenie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy</p> <p>- identyfikuje potrzeby kadry menedżerskiej i pracowników, wynikające z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy</p> <p>- charakteryzuje metody udzielania wsparcia przedstawicielom kadry menedżerskiej we wprowadzaniu nowych dla nich modeli organizacji pracy związanych na przykład z pracą zwinną (agile)</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p><b>Umiejętność:</b> Wspiera menedżerów w budowaniu sprawnych zespołów opartych o zróżnicowane modele i formy świadczenia pracy</p>	<p>- charakteryzuje metody budowania sprawnych zespołów opartych o zróżnicowane modele i formy świadczenia pracy</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętność: Dopasowuje procesy rekrutacyjne (wraz z kwestiami formalno – prawnymi) do (współ)pracowników preferujących partnerskie formy świadczenia pracy (kontrakty, praca z freelancerami itp.)	- charakteryzuje zasady dopasowania procesów rekrutacyjnych do pracowników preferujących partnerskie formy świadczenia pracy	Test teoretyczny
Umiejętność: Dostosowuje formy i rozwiązania prawne do partnerskich modeli i form świadczenia pracy	- charakteryzuje metody dostosowania form i rozwiązań prawnych do partnerskich modeli i form świadczenia pracy	Test teoretyczny
Umiejętność: Wdraża systemy umożliwiające monitoring efektywności pracy osób wykorzystujących nowe formy świadczenia pracy	- charakteryzuje zasady wdrażania systemów umożliwiających monitoring efektywności pracy osób wykorzystujących nowe formy świadczenia pracy	Test teoretyczny
Umiejętność: Wdraża systemy motywacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy	- charakteryzuje zasady wdrażania systemów motywacyjnych dostosowanych do nowych modeli i form świadczenia pracy	Test teoretyczny
Umiejętność: Dopasowuje i wdraża rozwiązania komunikacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy	- charakteryzuje metody wdrażania rozwiązań komunikacyjnych dostosowanych do nowych modeli i form świadczenia pracy	Test teoretyczny
Kompetencje społeczne: Informuje pracowników w firmie o zasadach pracy zorientowanych na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiągnięcie rezultatów – bez względu na model pracy zespołowej i formę świadczenia pracy	- charakteryzuje metody skutecznej komunikacji z pracownikami w zakresie zasad pracy zorientowanych na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiągnięcie rezultatów	Test teoretyczny
Kompetencje społeczne: Wspiera u pracowników postawy ukierunkowane na stałe samodoskonalenie się i naukę przez całe życie	- charakteryzuje zasady wspierania u pracowników postaw ukierunkowanych na stałe samodoskonalenie się i naukę przez całe życie	Test teoretyczny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

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

tak

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

tak

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

tak

## Program

Dzień 1: Identyfikacja potrzeb i projektowanie nowych modeli pracy

- Wprowadzenie do nowych modeli pracy: Przegląd i analiza trendów wpływających na ewolucję organizacji pracy, w tym pracy zdalnej, hybrydowej i elastycznych godzin pracy.
- Analiza potrzeb organizacji i pracowników: Jak zidentyfikować potrzeby i oczekiwania zarówno organizacji, jak i jej pracowników w kontekście nowych modeli pracy.
- Projektowanie nowych modeli pracy: Metody i narzędzia do projektowania elastycznych, efektywnych modeli pracy, które odpowiadają na identyfikowane potrzeby i wyzwania.

Dzień 2: Implementacja, zarządzanie i ocena nowych modeli pracy

- Wdrażanie nowych modeli pracy: Kluczowe kroki, narzędzia i techniki niezbędne do skutecznego wdrożenia nowych modeli organizacji pracy.
- Zarządzanie zespołami w zmienionym środowisku pracy: Best practices i wyzwania w zarządzaniu zespołami zdalnymi i hybrydowymi.
- Komunikacja zmian i zarządzanie oporem: Strategie efektywnej komunikacji zmian oraz techniki zarządzania oporem i niepewnością wśród pracowników.
- Monitoring i ocena nowych modeli pracy: Jak monitorować wpływ i efektywność nowych modeli pracy, zbierać feedback od pracowników i dostosowywać strategie na bieżąco.

Efekty uczenia zostaną zweryfikowane przed szkoleniem i po szkoleniu poprzez pre i post testy w formie testu teoretycznego zamkniętego w formie on-line.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 8

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>1 z 8</b></p> <p>Wprowadzenie do nowych modeli pracy: Przegląd i analiza trendów wpływających na ewolucję organizacji pracy, w tym pracy zdalnej, hybrydowej i elastycznych godzin pracy wykład</p>	Krzysztof Nawelski	04-11-2024	09:00	11:00	02:00
<p><b>2 z 8</b></p> <p>Analiza potrzeb organizacji i pracowników ćwiczenia</p>	Krzysztof Nawelski	04-11-2024	11:00	12:00	01:00
<p><b>3 z 8</b></p> <p>Jak zidentyfikować potrzeby i oczekiwania zarówno organizacji, jak i jej pracowników w kontekście nowych modeli pracy ćwiczenia</p>	Krzysztof Nawelski	04-11-2024	12:00	13:00	01:00
<p><b>4 z 8</b></p> <p>Metody i narzędzia do projektowania elastycznych, efektywnych modeli pracy, które odpowiadają na identyfikowane potrzeby i wyzwania ćwiczenia</p>	Krzysztof Nawelski	04-11-2024	13:00	15:00	02:00
<p><b>5 z 8</b></p> <p>Kluczowe kroki, narzędzia i techniki niezbędne do skutecznego wdrożenia nowych modeli organizacji pracy ćwiczenia</p>	Krzysztof Nawelski	05-11-2024	09:00	10:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>6 z 8</b> Zarządzanie zespołami w zmienionym środowisku pracy ćwiczenia	Krzysztof Nawelski	05-11-2024	10:00	11:00	01:00
<b>7 z 8</b> Komunikacja zmian i zarządzanie oporem ćwiczenia	Krzysztof Nawelski	05-11-2024	11:00	13:00	02:00
<b>8 z 8</b> Monitoring i ocena nowych modeli pracy ćwiczenia	Krzysztof Nawelski	05-11-2024	13:00	15:00	02:00

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 353,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 100,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	112,75 PLN
Koszt osobogodziny netto	91,67 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Krzysztof Nawelski

Wykształcenie: Magister, 1993-1998 Uniwersytet Wrocławski, Wydział Prawa i Administracji, Specjalność - Zarządzanie i Marketing Studia podyplomowe, 2000-2001 Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu Zarządzanie Personelem Executive MBA, 2005-2007 Oxford Brookes University, Oxford, England, Polish Open University.

Specjalizuje się w problematyce innowacji biznesowych, społecznych oraz technologicznych. Jest entuzjastą i metodykiem zwinnych metod projektowania skoncentrowanych na człowieku (human-

centered design). Jest facylitorem i moderatorem pracy zespołów w podejściu: design thinking, outcome- driven innovation, lean startup, agile, scrum, UX. Doświadczenie trenerskie: Obecnie trener Altkom Akademii. Posiada 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach).

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Na platformie Wirtualna Klasa Altkom Akademii udostępnione zostaną bezterminowo materiały szkoleniowe (tj. np. podręczniki/prezentacje/materiały dydaktyczne niezbędne do odbycia szkolenia/ebooki itp.), zasoby bazy wiedzy portalu oraz dodatkowe informacje od trenera. Uczestnicy zachowują bezterminowy dostęp do zasobów Mojej Akademii i materiałów szkoleniowych zgromadzonych w Wirtualnej Klasie szkolenia. Platforma do kontaktu z trenerami, grupą i całą społecznością absolwentów jest portal Moja Akademia.

### Warunki uczestnictwa

Niezbędnym warunkiem uczestnictwa w szkoleniach dofinansowanych z funduszy europejskich jest założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych, zapis na szkolenie za pośrednictwem Bazy oraz spełnienie warunków przedstawionych przez danego Operatora, dysponenta funduszy publicznych, do którego składają Państwo dokumenty o dofinansowanie do usługi rozwojowej.

Ogólne warunki uczestnictwa w zajęciach zostały zamieszczone na stronie: <https://www.altkomakademia.pl/ogolne-warunki-uczestnictwa-w-szkoleniach/>

### Informacje dodatkowe

Po szkoleniu Uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Trener podczas szkolenia będzie organizował krótkie przerwy. Informacja o przerwach będzie umieszczona na slajdzie.

## Warunki techniczne

Wymagania ogólne realizacji szkolenia w formule distance learning (online): Komputer stacjonarny lub notebook wyposażony w mikrofon, głośniki i kamerę internetową z przeglądarką internetową z obsługą HTML 5. Monitor o rozdzielczości FullHD. Szerokopasmowy dostęp do Internetu o przepustowości co najmniej 25/5 (download/upload) Mb/s. W przypadku szkoleń z laboratoriami zalecamy: sprzęt wyposażony w dwa ekrany o rozdzielczości minimum HD (lub dwa komputery), kamerę internetową USB, zewnętrzne głośniki lub słuchawki.

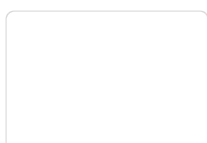
Platforma komunikacji – ZOOM

Oprogramowanie – zdalny pulpit, aplikacja ZOOM

Link do szkolenia zgodnie z regulaminem zostanie wysłany na 2 dni przed rozpoczęciem usługi.

Link do szkolenia jest ważny w trakcie trwania całej usługi szkoleniowej.

## Kontakt



**adrianna.kukurudz@altkom.pl**

**E-mail** adrianna.kukurudz@altkom.pl



**Telefon** (+22) 801 258 566