



Akademia HR - Przygotowanie organizacji do wyzwań na rynku pracy. Strategie HR dla zrównoważonego rozwoju - forma zdalna w czasie rzeczywistym

Numer usługi 2024/08/05/120967/2252250

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

📅 24.09.2024 do 25.09.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Organizacja
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	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.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	15
Data zakończenia rekrutacji	17-09-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	12
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Głównym celem szkolenia jest wyposażenie uczestników w wiedzę i narzędzia niezbędne do opracowania i wdrożenia skutecznych strategii HR, które wspierają zrównoważony rozwój ich organizacji. Po szkoleniu Uczestnik jest przygotowany do wyzwań rynku pracy w tym zakresie.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wiedza: Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój</p> <p>Wiedza: 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>Umiejętności: Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.</p> <p>Umiejętność: Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej</p>	<p>- definiuje potrzeby rozwojowe organizacji</p> <p>- charakteryzuje procesy rozwojowe z obszaru HR</p> <p>- charakteryzuje aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy</p> <p>- definiuje założenia zrównoważonego rozwoju</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Umiejętność: 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</p> <p>Umiejętność: Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.</p>	<p>- charakteryzuje potrzeby różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych)</p> <p>- charakteryzuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Umiejętność: Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji</p>	<p>- charakteryzuje strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętność: Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy</p>	<p>- charakteryzuje strategię HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Umiejętność: Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników. Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego</p> <p>Kompetencje społeczne: Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem</p>	<p>- charakteryzuje rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji - definiuje kodeks etyczny</p> <p>- definiuje zasady partnerskich relacji w firmie</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Kompetencje społeczne: Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy</p> <p>Kompetencje społeczne: Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR</p>	<p>- charakteryzuje możliwości ekologicznego wykorzystania zasobów pracy</p> <p>- charakteryzuje zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy</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?

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: Wprowadzenie i podstawy strategii HR dla zrównoważonego rozwoju

Moduł 1: Zrozumienie zrównoważonego rozwoju w kontekście HR

- Definicja i kluczowe wymiary zrównoważonego rozwoju.
- Różnice między zrównoważonym rozwojem a tradycyjnymi modelami biznesowymi.
- Wpływ "zielonej gospodarki" na strategię zarządzania zasobami ludzkimi.
- Przykłady dobrych praktyk i case studies firm, które z powodzeniem integrują zasady zrównoważonego rozwoju w swoich strategiach HR.

Moduł 2: Analiza potrzeb różnych grup interesariuszy

- Metody i narzędzia do identyfikacji potrzeb kadry zarządzającej, pracowników różnych poziomów i przedstawicieli grup społecznych.
- Rola różnorodności kulturowej, społecznej i wiekowej w organizacji oraz jej wpływ na politykę personalną.
- Sposoby włączania różnych grup społecznych w procesy rozwojowe, by zapewnić, że korzyści płynące z realizacji celów firmy są rozłożone równomiernie.
- Przykłady strategii HR, które odniosły sukces w budowaniu zaangażowania i satysfakcji pracowników poprzez adresowanie ich indywidualnych i grupowych potrzeb.

Moduł 3: Tworzenie strategii HR ukierunkowanej na zrównoważony rozwój

- Elementy skutecznej strategii HR wspierającej zrównoważony rozwój, w tym cele, działania, wskaźniki sukcesu.
- Proces tworzenia strategii HR od identyfikacji potrzeb, przez planowanie działań, po wdrożenie i monitoring efektów.
- Wykorzystanie analizy SWOT i innych narzędzi strategicznych w kontekście HR.
- Wyzwania i możliwości związane z wdrażaniem strategii HR dla zrównoważonego rozwoju, w tym zmiany w kulturze organizacyjnej, szkolenia pracowników i zarządzanie różnorodnością.
- Przykłady innowacyjnych rozwiązań HR, które przyczyniają się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju oraz sposoby mierzenia ich wpływu na organizację.

Dzień 2: Implementacja i monitoring strategii HR dla zrównoważonego rozwoju

Moduł 4: Wdrażanie nowoczesnych rozwiązań HR

- Praktyczne aspekty wdrażania strategii HR
- Zrównoważone praktyki w miejscu pracy:
- Etyka i odpowiedzialność społeczna w HR

Moduł 5: Monitorowanie i dostosowywanie strategii HR

- Wskaźniki efektywności i monitorowanie postępów
- Zarządzanie zmianą i adaptacja strategii
- Case study: Przykłady dostosowywania strategii HR

Moduł 6: Partnerska współpraca i komunikacja w ramach HR

- Budowanie relacji i komunikacja z interesariuszami
- Wsparcie dla strategii HR wśród pracowników:
- Rola HR w kształtowaniu kultury organizacyjnej:

Moduł 7: Podsumowanie i plan działania

- Opracowanie indywidualnych i zespołowych planów działania:
- Strategie monitorowania i dostosowywania planów

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: 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	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

Monika Książak

Monika Książak jest doświadczoną specjalistką w zakresie biznesu, zarządzania i rozwoju kompetencji liderek i zarządczych.

Doświadczenie trenerskie: Obecnie trenerka Altkom Akademii. Jako psycholog z bogatym

doświadczeniem, Monika od lat łączy wiedzę teoretyczną z praktycznymi umiejętnościami w obszarze HR, zarządzania, rozwijania kompetencji miękkich, co pozwala jej skutecznie wspierać firmy i jednostki w osiąganiu ich celów. Posiada ponad 17 lat doświadczenia w różnych obszarach biznesu i rozwoju, w tym w pracy dla przedsiębiorstw produkcyjnych. Posiada 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach). Dodatkowo, specjalizuje się w prowadzeniu dedykowanych programów Assessment Center i Development Center dla kadry menadżerskiej, co pozwala na skuteczną identyfikację i rozwój potencjału liderów na różnych szczeblach organizacji.

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@alkom.pl

E-mail adrianna.kukurudz@alkom.pl

Telefon (+22) 801 258 566