



HR Strategiczny "Praktycy dla praktyków" Moduł OPERACYJNY

Numer usługi 2024/08/26/170460/2278954

7 380,00 PLN brutto

6 000,00 PLN netto

230,63 PLN brutto/h

187,50 PLN netto/h

WYŻSZE PIĘTRO HR
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 32 h

📅 13.12.2024 do 25.01.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Program rozwojowy HR Strategiczny "Praktycy dla praktyków" jest skierowany do specjalistów i menedżerów HR odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa. Pozwala przygotować zarządzających do świadomego wspierania swoimi procesami i narzędziami głównego procesu biznesowego firmy, przy jednoczesnym rozumieniu i realizacji celów założonych w jej strategii.
Minimalna liczba uczestników	12
Maksymalna liczba uczestników	15
Data zakończenia rekrutacji	12-12-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	32
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Program rozwojowy HR Strategiczny "Praktycy dla praktyków" ma na celu dostarczenie uczestnikom wiedzy i umiejętności oraz rozwój doświadczenia w efektywnym zarządzaniu procesami, narzędziami i praktykami HR w organizacjach działających w dzisiejszej - nieprzewidywalnej i złożonej rzeczywistości biznesowej. Uczestniczki i uczestnicy programu uzbrajani są w kompetencje niezbędne do dalszego rozwoju zawodowego i podejmowania nowych wyzwań karierowych.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Będziesz lepiej mierzyć skuteczność działań EB - ich rentowność i efektywność. Zaprojektujesz skuteczne procesy i strategię EB swojej firmy. Posiadasz wiedzę i kompetencje, które uniezależnią Cię od wsparcia zewnętrznych agencji.	Case study. Ćwiczenia jak mierzyć i pracować w wynikami candidate experience.	Wywiad swobodny
Rozwiniesz umiejętności planowania i wdrażania zmian w organizacji. Poznasz tajniki i moc komunikacji w procesie zarządzania zmianą.	Case study: praca w grupach, zarządzanie zmianami - jak HR może wspierać menedżerów w komunikowaniu i wdrażaniu zmian. Planowanie kampanii informacyjnych wspierających wdrażanie zmian. Identyfikacja grup interesariuszy zmiany i planowanie efektów wpływu.	Wywiad swobodny
Posiadasz umiejętności niezbędne menedżerowi HR do usprawniania komunikacji wewnętrznej w firmie. Dowiesz się jak przeciwdziałać konfliktom oraz jak wykorzystywać ich potencjał.	Praca warsztatowa z wykorzystaniem najczęstszych, trudnych sytuacji w bieżącej pracy HR-owca - metodą scenek.	Wywiad swobodny
Nauczysz się tworzyć efektywne środowisko, integrujące zarządzanie talentami, retencją i sukcesją. Zapewnisz ciągłość biznesową organizacji, przygotowując ją na rozwój i przyszłe wyzwania.	Case study: przepracowanie hipotetycznego projektu uwzględniającego budowanie systemu rozwoju.	Wywiad swobodny

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 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.

Program

Moduł 2: OPERACYJNY

Zjazd 1, dzień 1: **Employer Branding.**

- Spójność obietnicy marki konsumenckiej oraz marki pracodawcy.
- Employer Branding. Punkt styku: candidate experience versus employee experience.
- Wpływ praktyk związanych z EB na pozycję firmy na rynku pracy.
- Działania firmy w ramach Employer Brandingu.
- Jak mierzyć i jak pracować z wynikami candidate experience?

Zjazd 1, dzień 2: **Zarządzanie zmianą i komunikowanie zmian w organizacji.**

- Zmiana versus transformacja - reakcje pracowników na zmiany.
- Koszty społeczne zmiany: emocje, dezinformacja, dezorganizacja, demotywacja, retencja.
- Zarządzanie zmianami – jak HR może wspierać menedżerów w komunikowaniu i wdrażaniu zmian? (case study).
- Planowanie kampanii informacyjnych wspierających wdrażanie zmian.
- Identyfikacja grup interesariuszy zmiany i planowanie efektu wpływu.
- Komunikacja z partnerami społecznymi: związki zawodowe, rada pracownicza.

Zjazd 2, dzień 1: **Trudne rozmowy - wspieranie menedżerów w trudnych sytuacjach interpersonalnych. Zarządzanie konfliktem.**

- Wpływ działu HR na komunikację wewnętrzną w organizacji.
- Rola menedżera HR jako moderatora: konsultacji wewnętrznych, trudnych spotkań, konfliktów.
- Reagowanie na zastrzeżenia, komunikowanie problemów.
- Komunikowanie trudnych decyzji.

Zjazd 2, dzień 2: **Projektowanie systemu rozwoju. Zarządzanie retencją, talentami i sukcesją.**

- Identyfikacja wytycznych dla systemu rozwoju wynikająca ze strategii biznesowej.
- Tworzenie narzędzi i procesów wspierających rozwój w całej organizacji - najlepsze praktyki.
- Integracja zarządzania talentami, retencją i sukcesją w jeden spójny system.
- Zarządzanie sukcesją kluczowa funkcja dla ciągłości biznesowej - praktyczne przykłady.
- Proces tworzenia planów sukcesji: analiza kompetencji, identyfikacja potencjalnych sukcesorów.
- Budowanie planu rozwoju metodą 70, 20, 10.
- Narzędzia i metody oceny skuteczności systemów rozwoju i sukcesji.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 4

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 4 Employer Branding	Łukasz Jarota	13-12-2024	10:00	18:00	08:00
2 z 4 Zarządzanie zmianą i komunikowanie zmian w organizacji.	Dagmara Seliga-Krawczyńska	14-12-2024	08:00	16:00	08:00
3 z 4 Trudne rozmowy - wspieranie menedżerów w trudnych sytuacjach interpersonalnych. Zarządzenie konfliktem.	Jacek Smura	24-01-2025	10:00	18:00	08:00
4 z 4 Projektowanie systemu rozwoju. Zarządzanie retencją, talentami i sukcesją.	Jacek Smura	25-01-2025	08:00	16:00	08:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	7 380,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	6 000,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	230,63 PLN
Koszt osobogodziny netto	187,50 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 3

1 z 3



Łukasz Jarota

Z wykształcenia psycholog, absolwent studiów MBA, ekspert ds. budowania wizerunku pracodawcy, certyfikowany trener i konsultant HR, doktorant na wydziale psychologii (specjalizacja EB). Od 15 lat merytorycznie zaangażowany w działania wpływające na poprawę kondycji polskiego HR-u. Jest współtwórcą wysoko cenionego wśród HR-owców portalu wiedzy HRNews.pl. Współtwórca ogólnopolskiego projektu badawczego #TrendyHR, a także współzałożyciel Polskiego Stowarzyszenia HRBP. Projekty strategiczne, doradcze i badawcze z zakresu Employer Branding prowadził m.in. dla: Ikea, Burger King, Pizza Hut, Play, LINK4, Mars Polska, DHL Express, Benefit Systems, Electrolux, Lagardere Travel Retail, innogy, Japan Tobacco International, Recman, Grupa CRH czy Grupa Eurocash. Główne specjalizacje: HR, rekrutacja, onboarding/preonboarding, candidate experience, employee experience, social media w rekrutacji, social media w komunikacji marki, komunikacja wew., employer branding, marketing rekrutacyjny, badania HR, analityka HR, komunikacja marki jako pracodawcy, budowanie konkurencyjności przedsiębiorstw. Prowadzi szkolenia nieprzerwanie od ponad 5 lat.



2 z 3

Dagmara Seliga-Krawczyńska

Dyplomowana psycholożka, trenerka, coachka ICC i facylitorka metody Playing Big Tary Mohr. Zawodowo poznała główne obszary HR – szkolenia i rozwój, rekrutacje, business partnering i planowanie strategiczne. Większą część życia zawodowego spędziła na walizkach, ponieważ odpowiadała za obszar od Rosji po RPA. Zarządzała zespołami wielokulturowymi i współpracowała z liderami na różnych szczeblach organizacji. Była też członkinią zespołu zarządzającego biznesami B2B i B2C dla regionu CEE i RPA. Zajmuje się prowadzeniem szkoleń, nieprzerwanie od ponad 5 lat.



3 z 3

Jacek Smura

Od 20 lat wspiera biznes, prowadzi szkolenia, łącząc warsztat doradcy z doświadczeniem menedżerskim i liderskim. Mentor i trener, konsultant strategiczny wdrażania zmian w organizacji, wspiera odporność organizacji i zespołów na wypalenie, diagnozuje problemy, opracowuje strategie oraz rozwija menedżerów. Certyfikowany coach – absolwent międzynarodowej szkoły coachingu International Coaching Community.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt szkoleniowy zostanie przekazany uczestnikom przed rozpoczęciem zajęć. Wszystkie dodatkowe, niezbędne materiały szkoleniowe zostaną przekazane uczestnikom w formie elektronicznej i/lub papierowej, w zależności od potrzeb prowadzącego.

Informacje dodatkowe

Przerwy wliczają się do godzin szkolenia.

Adres

ul. Wspólna 35/16
Warszawa

woj. mazowieckie

Sala konferencyjna w centrum Warszawy.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Iwona Marcinkiewicz

E-mail iwona.marcinkiewicz@wyszepietrohr.pl

Telefon (+48) 502 988 517