



Artezion Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2024/09/04/150703/2292939

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 09.12.2024 do 12.12.2024

4 350,00 PLN brutto

4 350,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów, szkolenie kierowane do pracodawców i osób przewidzianych do awansu na stanowisko kierownicze.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	08-12-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	24
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 "Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy" przygotowuje do samodzielnego wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym, a także przygotowuje do samodzielnej pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności radzenie sobie z oporem przed zmianami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<p>Omawia skuteczność różnych strategii HR w kontekście globalnych trendów i lokalnych warunków rynkowych, opisuje podstawowe mechanizmy globalizacji, migracji, oraz innowacji technologicznych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.</p> <p>Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.</p>	<p>Omawia terminy takie jak: raca zdalna, automatyzacja procesów HR, wellbeing pracowników, różnorodność i inkluzja, omawia jak poszczególne trendy mogą wpływać na funkcje HR, takie jak rekrutacja, rozwój pracowników, ocena wydajności, stosuje szczegółowy plan wdrożenia nowych trendów w przedsiębiorstwie, uwzględniając potencjalne wyzwania i korzyści.</p> <p>Opisuje programy szkoleniowe, programy motywacyjne, polityki work-life balance, oraz inicjatywy związane z różnorodnością i inkluzją, omawia podstawowe korzyści z wdrożenia konkretnych programów HR, takie jak zwiększenie zaangażowania pracowników, poprawa retencji, podniesienie kwalifikacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.</p> <p>Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą. i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.</p>	<p>Omawia czym są programy mentoringowe, elastyczne formy pracy, systemy motywacyjne i rozwój talentów, identyfikuje kluczowe elementy dobrych praktyk HR i wskazać ich główne zalety.</p> <p>Opisuje kilka innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej, takich jak programy elastycznego czasu pracy, platformy do zarządzania talentami, systemy feedbacku w czasie rzeczywistym, opracowuje podstawowy plan wdrożenia innowacyjnych rozwiązań w swojej firmie.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy. adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p>	<p>Identyfikuje kluczowe zmiany w firmie i wymogi związane z tymi zmianami, takie jak zmiany technologiczne, reorganizacje strukturalne, nowe cele strategiczne, identyfikuje podstawowe potrzeby rozwojowe pracowników związane z adaptacją do zmian.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Ocena gotowości przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p>	<p>Omawia podstawowe czynniki wpływające na gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do zmian, takie jak kultura organizacyjna, zaangażowanie zarządu, dotychczasowe doświadczenia ze zmianami. Identyfikuje podstawowe wskaźniki gotowości przedsiębiorstwa do zmian, takie jak istniejące procedury, struktura organizacyjna, dostępność zasobów.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p>	<p>Identyfikuje potrzeby organizacji związane z innowacjami HR i przedstawić podstawowe propozycje zmian, planuje kompleksową analizę potrzeb organizacji, zidentyfikować obszary wymagające innowacji oraz zaplanować inicjatywy związane z wprowadzeniem innowacyjnych rozwiązań HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Diagnostuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.</p>	<p>Projektuje podstawowy program HR, który odpowiada na zidentyfikowane potrzeby różnych grup pracowniczych, opracowuje złożone, zintegrowane programy HR, uwzględniające potrzeby różnych grup pracowniczych oraz obejmujące różnorodne aspekty, takie jak szkolenia, wsparcie kariery, polityki równości i różnorodności.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p>	<p>Omawia podstawowe źródła oporu przed zmianami, takie jak obawy przed utratą pracy, niedopasowanie kompetencji, zmiany w organizacji, stosuje podstawowe metody identyfikacji obaw pracowników i źródeł oporu, takie jak ankiety, rozmowy z pracownikami, analiza opinii.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.</p>	<p>Identyfikuje podstawowe grupy interesariuszy, takie jak kadra zarządzająca, menedżerska, oraz przedstawiciele różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych, planuje podstawową identyfikację potrzeb, obaw i oczekiwań różnych grup interesariuszy, korzystając z podstawowych narzędzi badawczych, takich jak ankiety i wywiady.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Stosuje podstawowe komunikaty dotyczące nowych rozwiązań HR do potrzeb różnych grup interesariuszy, używając prostych, zrozumiałych języków i form komunikacji, omawia podstawowe informacje na temat działań związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR w sposób przystępny dla różnych grup interesariuszy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	<p>Omawia podstawowe korzyści płynące z pozytywnego nastawienia do zmian, takie jak zwiększona motywacja i lepsza adaptacja, prezentuje złożone korzyści płynące z zmian, dostosowując komunikaty do różnych grup odbiorców i wykorzystywać przekonujące argumenty oraz dane, które adresują specyficzne obawy i potrzeby współpracowników.</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 usługi rozwojowej wydane zostanie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające uzyskania kompetencji, zawierające opis efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawierać będzie opis walidacji oraz kryteria weryfikacji efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzać będzie zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Program szkolenia obejmuje następującą tematykę:

Dzień 1

Przeprowadzenie szczegółowej analizy potrzeb różnych grup pracowniczych i interesariuszy, uwzględniając aspekty takie jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne i poglądy.

Diagnozowanie źródeł oporu przed zmianami, takich jak obawy przed utratą pracy, niedopasowanie kompetencji itp.

Opracowanie indywidualnych programów HR ukierunkowanych na zaspokojenie potrzeb różnych grup pracowniczych i integrację pracowników w ramach organizacji.

Uwzględnienie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR w planowaniu programów.

Identyfikacja potrzeb, obaw i oczekiwań różnych grup interesariuszy w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.

Dzień 2

Regularna komunikacja z zainteresowanymi stronami w celu omówienia działań związanych z wdrażaniem zmian i uwzględnienie ich opinii.

Skuteczne eliminowanie przejawów oporu przed zmianami poprzez odpowiednie wsparcie i szkolenia dla pracowników.

Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian poprzez edukację i informowanie współpracowników o korzyściach płynących z nowych rozwiązań HR.

Dzień 3

Praca w grupach (warsztaty, pytania otwarte, ankiety, testy, projekty)

Walidacja

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 18

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>1 z 18</p> <p>Przeprowadzenie szczegółowej analizy potrzeb różnych grup pracowniczych i interesariuszy, uwzględniając aspekty takie jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne i poglądy.</p>	Łukasz Gomółka	09-12-2024	08:00	10:00	02:00
<p>2 z 18 przerwa</p>	Łukasz Gomółka	09-12-2024	10:00	10:05	00:05
<p>3 z 18</p> <p>Diagnozowanie źródeł oporu przed zmianami, takich jak obawy przed utratą pracy, niedopasowanie kompetencji itp.</p>	Łukasz Gomółka	09-12-2024	10:05	12:05	02:00
<p>4 z 18 przerwa obiadowa</p>	Łukasz Gomółka	09-12-2024	12:05	12:30	00:25
<p>5 z 18</p> <p>Diagnozowanie źródeł oporu przed zmianami, takich jak obawy przed utratą pracy, niedopasowanie kompetencji itp.</p>	Łukasz Gomółka	09-12-2024	12:30	14:30	02:00
<p>6 z 18</p> <p>Opracowanie indywidualnych programów HR ukierunkowanych na zaspokojenie potrzeb różnych grup pracowniczych i integrację pracowników w ramach organizacji.</p>	Łukasz Gomółka	09-12-2024	14:30	16:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 18 Uwzględnienie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR w planowaniu programów.	Łukasz Gomółka	10-12-2024	08:00	10:00	02:00
8 z 18 przerwa	Łukasz Gomółka	10-12-2024	10:00	10:05	00:05
9 z 18 Identyfikacja potrzeb, obaw i oczekiwań różnych grup interesariuszy w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Łukasz Gomółka	10-12-2024	10:05	12:05	02:00
10 z 18 przerwa obiadowa	Łukasz Gomółka	10-12-2024	12:05	12:30	00:25
11 z 18 Regularna komunikacja z zainteresowanym i stronami w celu omówienia działań związanych z wdrażaniem zmian i uwzględnienie ich opinii.	Łukasz Gomółka	10-12-2024	12:30	14:30	02:00
12 z 18 Skuteczne eliminowanie przejawów oporu przed zmianami poprzez odpowiednie wsparcie i szkolenia dla pracowników.	Łukasz Gomółka	10-12-2024	14:30	16:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 18 Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian poprzez edukację i informowanie współpracowników w o korzyściach płynących z nowych rozwiązań HR.	Łukasz Gomółka	11-12-2024	08:00	10:00	02:00
14 z 18 przerwa	Łukasz Gomółka	11-12-2024	10:00	10:05	00:05
15 z 18 Sesja Pytań	Łukasz Gomółka	11-12-2024	10:05	12:05	02:00
16 z 18 przerwa obiadowa	Łukasz Gomółka	11-12-2024	12:05	12:30	00:25
17 z 18 praca w grupach	Łukasz Gomółka	11-12-2024	12:30	15:30	03:00
18 z 18 test końcowy (walidacja)	-	11-12-2024	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 350,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 350,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Łukasz Gomółka

Ukończył WSB-NLU na kierunku Informatyka (inżynier) oraz Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej (magister) z matematyki. Prowadząc dedykowane szkolenia trenerskie z zakresu ICT oraz realizując różnego typu projekty pracodawcy, głównie związane z branżą informatyczną i szkoleniową. Obecnie szacuję przepracowaną liczbę godzin podczas wykładów / warsztatów na ponad 5000, głównie z obszaru oprogramowania biurowego, a także testowania oprogramowania, programowania, grafiki komputerowej oraz doradztwa biznesowego a także sztucznej inteligencji. W obszarze szkoleniowym współpracowałem z zespołami urzędników, pracowników sektora edukacji, bankowości, a także działów księgowych oraz właścicieli i pracowników różnego typu przedsiębiorstw. Aktualnie oprócz zagadnień stricte szkoleniowych zajmuje się działalnością własnej fundacji, obszarem testowania oprogramowania, grafiką komputerową, Posiada praktyczną wiedzę i umiejętności z zakresu strategii zarządzania wiekiem w organizacjach biznesowych oraz optymalizacją samego zarządzania, zarządzania zasobami ludzkimi. mail: l.gomolka@interia.eu

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w postaci skryptu.

Informacje dodatkowe

Szkolenie obejmuje 24 godziny zegarowe, wymagana jest frekwencja na poziomie 80 %, podczas szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu podczas każdego dnia. Szkolenie jest otwartą usługą dla innych przedsiębiorstw. Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Informujemy o możliwości wizyty monitoringowej usługi. Regulamin dostawy usług dostępny jest w siedzibie firmy przy ulicy Mikołaja Reja 20, 33-300 Nowy Sącz. W przypadku nieoczekiwanych sytuacji prosimy o kontakt pod numerem telefonu 601 482 179.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osób z niepełnosprawnością usługa zostanie dostosowana do ich potrzeb.

Po zakończonym szkoleniu wygenerowany zostanie raport logowań.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

1) platforma/rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego będzie prowadzona usługa: zoom.us. Formularze google.com (niezbędne do przeprowadzenia ankiety ewaluacyjnej) – dowolny adres e-mail;

2) minimalne wymagania sprzętowe:

Głośniki i mikrofon – wbudowane lub zewnętrzne,

Kamera internetowa – wbudowana lub zewnętrzna,

Komputer wyposażony w co najmniej 2 GB pamięci RAM.

Procesor: minimalny pojedynczy rdzeń 1 GHz lub wyższy, zalecany dwurdzeniowy 2 GHz lub wyższy (Intel i3 / i5 / i7 lub odpowiednik AMD)

System operacyjny jeden z wymienionych: macOS X z systemem macOS 10.7 lub nowszym, Windows 10 (uwaga: w przypadku urządzeń z systemem Windows 10 muszą one działać w systemie Windows 10 Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany), Windows 8 lub 8.1, Windows 7, Windows Vista z dodatkiem SP1 lub nowszym, Windows XP z dodatkiem SP3 lub nowszym, Ubuntu 12.04 lub wyższy, Mint17.1 lub wyższa, Red Hat Enterprise Linux 6.4 lub nowszy, Oracle Linux 6.4 lub nowszy, CentOS 6.4 lub wyższy, Fedora 21 lub nowsza, OpenSUSE 13.2 lub wyższy, ArchLinux (tylko 64-bit).

3) minimalne wymagania dot. parametrów łącza sieciowego:

Łącze o przepustowości pobierania i wysyłania danych o prędkości: 5 Mb/s.

4) niezbędne oprogramowanie umożliwiające dostęp do prezentowanych treści i materiałów:

- Zoom Client for Meetings - wersja 4.6.10 (20041.0408) lub wyższa albo

- przeglądarka internetowa:

Dla Windows: IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+

Dla Mac: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+

Dla Linux: Firefox 27+, Chrome 30+

5) okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu on-line: link do spotkania on-line jest ważny tylko w okresie trwania usługi (od momentu rozpoczęcia usługi do jej zakończenia).

Kontakt



Jadwiga Chochorowska

E-mail jadwiga.chochorowska@artezion.pl

Telefon (+48) 508 224 637