



Pośrednictwo
Biznesowe Maciej
Pyszka



Szkolenie w ramach Akademii HR: Przeobrażenia na rynku pracy- zarządzanie zmianami

Numer usługi 2024/09/16/41749/2311621

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 27 h

📅 01.10.2024 do 04.10.2024

3 915,00 PLN brutto

3 915,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<p>Grupę docelową usługi stanowią osoby odpowiedzialne w organizacji za obszar polityki personalnej (HR) oraz procesami związanymi z zarządzaniem kapitałem ludzkim w organizacji. Szkolenie skierowane jest do osób, które pełnią w firmie rolę właścicieli, prezesa, członka zarządu, dyrektora, menedżera, specjalistę - odpowiedzialną za obszar HR bądź inne jeśli w zakresie rzeczywistych obowiązków znajdują się zarządzanie kapitałem ludzkim i sprawy HR w organizacji. Usługa skierowana do: zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów.</p> <p>Wymagania wstępne: podstawowa wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi (weryfikacja na podstawie pre testu znajdującego się w materiałach szkoleniowych).</p>
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	4
Data zakończenia rekrutacji	27-09-2024

Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	27
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

Celem szkolenia jest zrozumienie i wykorzystanie nowych trendów w obszarze HR, zarządzania zasobami ludzkimi. Uczestnicy naberą umiejętność wykorzystania dobrych praktyk HR w obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i otoczeniu społecznym, dowiedzą się jak wdrażać w organizacji wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR oraz jak pracować z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, dodatkowo jak radzić sobie z oporem przed zmianami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim	zna i rozumie kluczowe zmiany społeczne i gospodarcze zachodzące w Polsce i na świecie. potrafi analizować i interpretować zmiany społeczne i gospodarcze oraz ich wpływ na strategię zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji. Jest gotów do samodzielnego i odpowiedzialnego podejmowania decyzji związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim w zmieniającym się środowisku społecznym i gospodarczym.	Test teoretyczny
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.	Zna i rozumie najnowsze trendy w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Potrafi zidentyfikować i przeanalizować nowe trendy HR w kontekście specyfiki swojej firmy. Jest gotów do aktywnego uczestniczenia w kreowaniu i wdrażaniu nowoczesnych polityk personalnych, odpowiadających na współczesne wyzwania rynku pracy.	Test teoretyczny
		Wywiad ustrukturyzowany

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<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>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.</p>	<p>Zna i rozumie najczęściej wdrażane programy i inicjatywy HR w swojej branży. Potrafi monitorować i analizować działania HR w firmach z jego/jej branży, oceniając skuteczność oraz adekwatność wdrażanych programów. Jest gotów do krytycznej oceny i dyskusji na temat działań HR podejmowanych w branży, zarówno w kontekście swojej organizacji, jak i konkurencji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zna i rozumie koncepcje i dobre praktyki HR stosowane w innych organizacjach. Potrafi przeprowadzić analizę dobrych praktyk HR stosowanych w innych firmach, identyfikując kluczowe czynniki sukcesu i możliwości ich zaadaptowania do własnej organizacji. Jest gotów do proaktywnego poszukiwania inspiracji i uczenia się od innych organizacji.</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Zna i rozumie zasady tworzenia innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej. Potrafi opracować innowacyjne rozwiązania w polityce personalnej, analizując potrzeby organizacji i jej pracowników. Jest gotów do inicjowania i prowadzenia zmian w obszarze polityki personalnej swojej organizacji, wykazując się umiejętnością angażowania pracowników na różnych poziomach.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zna i rozumie zasady kształtowania postaw i zachowań pracowników w kontekście zmieniających się wymogów firmy. Potrafi identyfikować obszary wymagające zmiany postaw i zachowań wśród pracowników oraz projektować i wdrażać działania wspierające ten proces. Jest gotów do aktywnego wspierania pracowników w procesie zmiany postaw i zachowań, wykazując się empatią, zrozumieniem i umiejętnością budowania zaufania.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Zna i rozumie zasady tworzenia innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej. Potrafi opracować innowacyjne rozwiązania w polityce personalnej, analizując potrzeby organizacji i jej pracowników. Jest gotów do inicjowania i prowadzenia zmian w obszarze polityki personalnej swojej organizacji, wykazując się umiejętnością angażowania pracowników na różnych poziomach.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p>	<p>Zna i rozumie zasady kształtowania postaw i zachowań pracowników w kontekście zmieniających się wymogów firmy. Potrafi identyfikować obszary wymagające zmiany postaw i zachowań wśród pracowników oraz projektować i wdrażać działania wspierające ten proces. Jest gotów do aktywnego wspierania pracowników w procesie zmiany postaw i zachowań, wykazując się empatią, zrozumieniem i umiejętnością budowania zaufania.</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Zna i rozumie zasady kształtowania postaw i zachowań pracowników w kontekście zmieniających się wymogów firmy. Potrafi identyfikować obszary wymagające zmiany postaw i zachowań wśród pracowników oraz projektować i wdrażać działania wspierające ten proces. Jest gotów do aktywnego wspierania pracowników w procesie zmiany postaw i zachowań, wykazując się empatią, zrozumieniem i umiejętnością budowania zaufania.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
		<p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p>	<p>Zna i rozumie kluczowe czynniki wpływające na gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian. Potrafi przeprowadzić kompleksową ocenę gotowości przedsiębiorstwa i jego pracowników do wprowadzenia zmian. Jest gotów do podejmowania działań wspierających ocenę i przygotowanie organizacji do zmian, wykazując się umiejętnością prowadzenia dialogu z pracownikami oraz zarządem.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</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>Zna i rozumie nowoczesne i innowacyjne rozwiązania w obszarze HR. Potrafi inicjować i skutecznie wdrażać innowacyjne rozwiązania i procesy HR w organizacji. Jest gotów do pełnienia roli lidera zmian w organizacji, wykazując się inicjatywą, zaangażowaniem i umiejętnością motywowania innych do adaptacji innowacyjnych rozwiązań HR.</p> <p>Zna i rozumie metody diagnozowania potrzeb różnych grup pracowniczych i interesariuszy. Potrafi przeprowadzać diagnozę potrzeb różnych interesariuszy i grup pracowniczych oraz tworzyć spersonalizowane programy HR. Jest gotów do wspierania różnorodności i inkluzji w organizacji, wykazując się wrażliwością na potrzeby różnych grup pracowniczych. Potrafi budować atmosferę otwartości i współpracy, angażując pracowników w proces tworzenia i wdrażania programów HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Wywiad swobodny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p>	<p>Zna i rozumie źródła oporu przed zmianami w organizacji, zna techniki zarządzania zmianą oraz strategie i narzędzia służące do zminimalizowania oporu przed zmianami. Potrafi zidentyfikować i przeanalizować źródła oporu wobec zmian wśród pracowników. Jest gotów do podejmowania działań mających na celu zrozumienie i eliminowanie oporu wobec zmian w organizacji. Potrafi budować relacje oparte na zaufaniu, otwartej komunikacji i empatii, tworząc bezpieczne środowisko dla pracowników wyrażających swoje obawy.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Wywiad swobodny</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>Zna i rozumie metody identyfikacji potrzeb, obaw i oczekiwań różnych grup interesariuszy, zna techniki analizy interesariuszy. Potrafi identyfikować i analizować potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy, stosując odpowiednie narzędzia diagnostyczne. Jest gotów do budowania relacji opartych na zaufaniu i otwartości z różnymi grupami interesariuszy, wykazując się umiejętnością aktywnego słuchania i wrażliwością na ich potrzeby oraz obawy.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Wywiad swobodny</p>
<p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p> <p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	<p>Zna i rozumie strategie i metody komunikacji dostosowane do różnych grup interesariuszy. Potrafi dostosować sposób komunikacji działań związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR do potrzeb różnych grup interesariuszy. Jest gotów do prowadzenia transparentnej i efektywnej komunikacji z interesariuszami.</p> <p>Zna i rozumie psychologiczne aspekty zarządzania zmianą oraz czynniki wpływające na nastawienie pracowników. Potrafi kształtować pozytywne nastawienie do zmian wśród współpracowników, stosując odpowiednie techniki motywacyjne, komunikacyjne i coachingowe. Jest gotów do aktywnego wspierania współpracowników w procesie adaptacji do zmian, wykazując się umiejętnością budowania pozytywnej atmosfery, zaufania i entuzjazmu.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Wywiad swobodny</p>

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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

Celem szkolenia jest przygotowanie Uczestnika do podejmowania działań w zakresie dostosowywania organizacji do zmieniających się warunków na rynku pracy. Po zakończeniu szkolenia Uczestnik będzie potrafił przygotować organizację do przeobrażeń rynku pracy, zarządzać zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku oraz efektywnie orientować się w uwarunkowaniach biznesowych i społeczno-kulturowych. Dodatkowo uczestnik będzie przygotowany do wdrażania zmian z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań.

Grupa docelowa:

Grupę docelową usługi stanowią osoby odpowiedzialne w organizacji za

obszar polityki personalnej (HR) oraz procesami związanymi z

zarządzaniem kapitałem ludzkim w organizacji. Szkolenie skierowane

jest do osób, które pełnią w firmie rolę właścicieli, prezesa, członka

zarządu, dyrektora, menedżera, specjalistę - odpowiedzialną za obszar

HR bądź inne jeśli w zakresie rzeczywistych obowiązków znajdują się

zarządzanie kapitałem ludzkim i sprawy HR w organizacji. Usługa

skierowana do: zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za

politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami

ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na

menadżerów.

Wymagania wstępne: podstawowa wiedza z zakresu zarządzania

zasobami ludzkimi (weryfikacja na podstawie pre testu znajdującego się

w materiałach szkoleniowych).

1h szkoleniowa=60 minut. Zaplanowano przerwy, które nie wliczają się w czas trwania usługi.

W ramach wszystkich tematów zaplanowanych na szkoleniu wykorzystywane będą techniki: ćwiczenia, czat, testy, video.

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.

1. Wpływ zmian społecznych i gospodarczych na zarządzanie kapitałem ludzkim - udostępnianie prezentacji na ekranie, wykład

- Zmiany społeczne i gospodarcze na poziomie globalnym i krajowym.
- Przełożenie zmian na zarządzanie kapitałem ludzkim
- Nastawienie do zmian w kontekście globalnych i lokalnych wyzwań

2. Nowe trendy w obszarze HR/zarządzania kapitałem ludzkim - teoria w formie wykładu z pomocą prezentacji i ćwiczenia z analizy i opracowywania strategii

- Analiza trendów: Zrozumienie, jak się zmienia rynek pracy i jakie to stwarza wyzwania.
- Strategie adaptacyjne: Opracowanie strategii adaptacji organizacji do zmieniającego się rynku pracy.

3. Monitorowanie działań i programów HR wdrażanych w branży- ankieta wśród uczestników o trendach, analiza danych, wspólna dyskusja

- Przegląd najczęściej wdrażanych programów HR
- Korzyści z wdrażania programów HR
- Ograniczenia i Zagrożenia związane z wdrożeniami HR

4. Dobre Praktyki HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy. - wykład z pomocą prezentacji (udostępnianie ekranu)

- **Adaptacja do elastycznych modeli pracy** – wdrażanie i zarządzanie hybrydowymi oraz zdalnymi formami zatrudnienia, dostosowanie polityk HR do nowych form współpracy.
- **Zarządzanie różnorodnością i inkluzją** – promowanie różnorodności w zespołach, tworzenie polityk wspierających inkluzywne środowisko pracy, dostosowanie organizacji do zmian demograficznych.
- **Rozwój i rekrutacja talentów** – stosowanie nowoczesnych narzędzi i strategii rekrutacyjnych, rozwijanie programów rozwoju zawodowego dostosowanych do potrzeb dynamicznego rynku pracy.

5. Wdrażanie zmian poprzez wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR - wspólna dyskusja, wymiana obiektywnych opinii, ćwiczenia z platformami współpracy i komunikacji

- **Automatyzacja procesów HR** – wykorzystanie narzędzi cyfrowych do automatyzacji rekrutacji, zarządzania danymi pracowników oraz procesów onboardingowych, co przyspiesza i usprawnia działania HR.
- **Zastosowanie analityki danych HR** – analiza danych pracowniczych w celu podejmowania bardziej świadomych decyzji dotyczących zarządzania talentami, retencji oraz planowania rozwoju kadr.
- **Wdrażanie platform współpracy i komunikacji** – wykorzystanie nowoczesnych platform komunikacyjnych do zwiększenia zaangażowania pracowników, ułatwienia pracy zdalnej oraz poprawy transparentności procesów w organizacji.

6. Analiza i uwzględnianie potrzeb interesariuszy w procesach zmian HR. - ankieta, wymiana obiektywnych opinii z uczestnikami

- Identyfikacja grup interesariuszy i ich kluczowych potrzeb
- Zarządzanie obawami i oczekiwaniami interesariuszy
- Dostosowywanie działań HR do potrzeb interesariuszy

7. Budowanie pozytywnego nastawienia do zmian w zespole- ćwiczenia z komunikacji, prezentacja

- Zrozumienie psychologii zmiany
- Komunikacja zmian w sposób wspierający
- Motywowanie i angażowanie zespołu w proces zmian

8. Walidacja usługi

Uczestnik przed rozpoczęciem usługi może uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę, celem lepszego przyswojenia programu szkoleń poprzez zapoznanie się z treścią materiałów szkoleniowych udostępnionych w formie skryptu pdf przed rozpoczęciem usługi na adres e-mailowy wskazany w formularzu zgłoszeniowym min. wykonując ankietę znajdującą się w materiałach szkoleniowych.

Walidacja usługi jest wliczona do procesu kształcenia, a tym samym do czasu trwania usługi rozwojowej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami.

Szczegółowe kryteria weryfikacji do zaplanowanych efektów uczenia się (opis zamieszczony ze względu na brak możliwości wyboru takiej opcji z katalogu możliwych w ramach karty BUR):

Test kompetencyjny na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego

(Situational Decision Test). Minimum pięć pytań sytuacyjnych odnoszących się do opisanych w kompetencji efektów uczenia

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 11

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 Wpływ zmian społecznych i gospodarczych na zarządzanie kapitałem ludzkim- udostępnianie prezentacji na ekranie, wykład	Monika Staniecka	01-10-2024	08:00	12:00	04:00
2 z 11 Przerwa	Monika Staniecka	01-10-2024	12:00	12:15	00:15
3 z 11 Nowe trendy w obszarze HR/zarządzania kapitałem ludzkim- teoria w formie wykładu z pomocą prezentacji i ćwiczenia z analizy i opracowywania strategii	Monika Staniecka	01-10-2024	12:15	16:00	03:45
4 z 11 Monitorowanie działań i programów HR wdrażanych w branży-- ankieta wśród uczestników o trendach, analiza danych, wspólna dyskusja	Monika Staniecka	02-10-2024	08:00	12:00	04:00
5 z 11 PRZERWA	Monika Staniecka	02-10-2024	12:00	12:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 11 Dobrze Praktyki HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy - wykład z pomocą prezentacji (udostępnianie ekranu) .	Monika Staniecka	02-10-2024	12:15	16:00	03:45
7 z 11 Wdrażanie zmian poprzez wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR- wspólna dyskusja, wymiana obiekcji, ćwiczenia z platformami współpracy i komunikacji	Monika Staniecka	03-10-2024	08:00	12:00	04:00
8 z 11 PRZERWA	Monika Staniecka	03-10-2024	12:00	12:15	00:15
9 z 11 Analiza i uwzględnianie potrzeb interesariuszy w procesach zmian HR.- ankieta, wymiana obiekcji z uczestnikami	Monika Staniecka	03-10-2024	12:15	16:00	03:45
10 z 11 Budowanie pozytywnego nastawienia do zmian w zespole -ćwiczenia z komunikacji, prezentacja	Monika Staniecka	04-10-2024	08:00	10:45	02:45
11 z 11 Walidacja usługi	-	04-10-2024	10:45	11:45	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 915,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 915,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Monika Staniecka

CERTYFIKOWANA TRENERKA UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH Z AKREDYTACJĄ MINISTERSTWA NAUKI, UKOŃCZYŁA ITFF - INTERNATIONAL TRAINERS & FACILITATORSFEDERATION. ABSOLWENTKA WYŻSZEJ SZKOŁY ADMINISTRACJI I BIZNESU W GDYNI NA KIERUNKU ADMINISTRACJA EUROPEJSKA, AKTUALNIE KOŃCZY STUDIA MAGISTERSKIE NA TEJ SAMEJ UCZELNI Z PSYCHOLOGII W ZARZĄDZANIU. SPECJALIZUJE SIĘ W SZKOLENIACH Z KOMUNIKACJI, BUDOWANIA POCZUCIA WARTOŚCI, BUDOWANIA AUTORYTETU, WIZERUNKU, ETYKIETY BIZNESOWEJ I TOWARZYSKIEJ, RÓŻNIC KULTUROWYCH, MANIPULACJI, PSYCHOLOGII KOLORÓW, OBSŁUGI KLIENTA, ASERTYWNOŚCI, BUDOWANIA SILNEJ MARKI OSOBISTEJ.

Szkoleniowiec i doradca biznesowy (ponad 1600 godzin szkoleniowych i ponad 700 doradczych, w tym 280 godzin szkoleniowych w obszarze zarządzania procesami, zarządzania zmianami, przeobrażeń na rynku pracy, polityki personalnej oraz nowoczesnych trendów w HR dla osób dorosłych przeprowadzonych w ostatnich 24 miesiącach .

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały autorskie Moniki Stanieckiej.

Materiały szkoleniowe zostaną przekazane uczestnikom usługi przed rozpoczęciem procesu szkoleniowego w formie pdf.

Organizator usługi zapewnia uczestnikom:

-zestaw ćwiczeń praktycznych, pozwalających nabyć i utrwalić zakładane efekty uczenia się, a także na bieżąco weryfikować nabywane umiejętności

-dostęp do książek, podręczników, publikacji polsko i obco języcznych dotyczących prezentowanych zagadnień

Warunki uczestnictwa

Zapis na usługę z wykorzystaniem odpowiedniego ID wsparcia.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia i certyfikatu jest uczestnictwo w conajmniej 80% oraz zaliczenie testu poprzez uzyskanieprzynajmniej 80% poprawnych odpowiedzi).

Warunkiem niezbędnym do spełnienia przez uczestników, aby realizacja usługi pozwoliła na osiągnięcie głównego celu jest aktywność oraz obecność na szkoleniu.

Warunki techniczne

.Warunki techniczne:

- a) Rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego prowadzona będzie usługa rozwojowa: Usługa szkoleniowa "Szkolenie w ramach Akademii HR: Przeobrażenia na rynku pracy- zarządzanie zmianami" realizowana będzie zdalnie w czasie rzeczywistym przy wykorzystaniu aplikacji „TEAMS”.
- b) Minimalne wymagania sprzętowe, jakie musi spełniać komputer Uczestnika lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji: Komputer(PC lub laptop) lub tablet lub telefon komórkowy: - Połączenie internetowe - szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub4G / LTE)- Głośniki i mikrofon - wbudowany lub wtyk USB lub bezprzewodowy Bluetooth - Kamera internetowa lub kamera internetowaHD - wbudowana lub wtyczka USB lub kamera HD lub kamera HD z kartą przechwytywania wideo - Dwurdzeniowy procesor 2 GHz lubszybszy (zalecany 4- rdzeniowy) (i3 / i5 / i7 lub odpowiednik AMD) - 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB) - System operacyjny Windows 8(zalecany Windows 10), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja) – dla PC lub laptopa
- c) Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik: - Stałe łącze internetowe opędkości 1,5 Mbps (zalecane 2,5 Mbps z obrazem w jakości HD - 800kbps / 1.0Mbps (górá / dół) dla wysokiej jakości wideo - W przypadku widoku galerii / lub video HD 720p: 1,5 / 1,5 (górá / dół) - Odbieranie wideo HD 1080p wymaga 2,5 (w góré / w dół) - Przesyłanie wideo HD 1080p wymaga 3,0 (w góré / w dół) - Tylko do udostępniania ekranu (brak miniatury wideo): 50-75 - Doudostępniania ekranu z miniaturą wideo: 50-150 - W przypadku audio VoIP: 60-80 - W przypadku telefonu Zoom: 60-100
- d) Niezbędne oprogramowanie umożliwiające Uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów: - Przeglądarka internetowa:Google Chrome, Firefox, lub Safari (zaktualizowane do najnowszej wersji) - Bezpłatna aplikacja „TEAMS” - Programy z możliwościąodczytywania dokumentów „pdf”, „.doc”, „.xlsx”, „.xls”, „.pptx”, „.

Kontakt



Maciej Pyszka

E-mail pyszka.maciej@gmail.com

Telefon (+48) 505 995 970