



Stowarzyszenie
Kobieta Szczęśliwa



Akademia HR usługa szkoleniowa - Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2024/09/18/156379/2315226

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 17 h

📅 03.10.2024 do 07.10.2024

3 060,00 PLN brutto

3 060,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Inne / Edukacja
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Usługa szkoleniowa jest skierowana do przedsiębiorców MŚP i ich pracowników zajmujących się w firmie procesami HR lub przeznaczonych do awansu w dziale HR, a zwłaszcza do tych osób, które są lub będą odpowiedzialne za tworzenie strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”, a także za wdrażanie rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	03-10-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	17
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

Szkolenie przygotowuje uczestnika do zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR - zarządzania kapitałem ludzkim oraz do wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym. Nabędzie umiejętności wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR, pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, 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
Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	Test wiedzy na temat głównych wyzwań i trendów na polskim rynku pracy.	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.	Test wiedzy na temat współczesnych trendów społeczno-gospodarczych oraz zasad zrównoważonego rozwoju.	Test teoretyczny
Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Test kompetencyjny na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego (Situational Decision Test). Minimum pięć pytań sytuacyjnych odnoszących się do opisanych w kompetencji efektów uczenia.	Test teoretyczny
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Test wiedzy na temat współczesnych trendów społeczno-gospodarczych oraz zasad zrównoważonego rozwoju.	Test teoretyczny
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Ćwiczenie / studium przypadku – analiza wdrożenie innowacji HR wskazanie głównych wniosków dla własnej organizacji na bazie metody: Start – Stop – Wykorzystuj (ang: Start – Stop – Continue)	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Ćwiczenie / studium przypadku – analiza wdrożenie innowacji HR wskazanie głównych wniosków dla własnej organizacji na bazie metody: Start – Stop – Wykorzystuj (ang: Start – Stop – Continue)	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Ocena gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p>	<p>Ćwiczenie / studium przypadku – analiza wdrożenie innowacji HR wskazanie głównych wniosków dla własnej organizacji na bazie metody: Start – Stop – Wykorzystuj (ang: Start – Stop – Continue)</p>	<p>Prezentacja</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>Ćwiczenie / studium przypadku – analiza wdrożenie innowacji HR wskazanie głównych wniosków dla własnej organizacji na bazie metody: Start – Stop – Wykorzystuj (ang: Start – Stop – Continue)</p> <p>Ćwiczenie / studium przypadku – analiza wdrożenie innowacji HR wskazanie głównych wniosków dla własnej organizacji na bazie metody: Start – Stop – Wykorzystuj (ang: Start – Stop – Continue)</p>	<p>Prezentacja</p> <p>Prezentacja</p>
<p>identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p>	<p>Ćwiczenie / studium przypadku – analiza wdrożenie innowacji HR wskazanie głównych wniosków dla własnej organizacji na bazie metody: Start – Stop – Wykorzystuj (ang: Start – Stop – Continue)</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<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>Ćwiczenie / studium przypadku – analiza wdrożenie innowacji HR wskazanie głównych wniosków dla własnej organizacji na bazie metody: Start – Stop – Wykorzystuj (ang: Start – Stop – Continue)</p>	<p>Prezentacja</p>
<p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR</p>	<p>Ćwiczenie / studium przypadku – analiza wdrożenie innowacji HR wskazanie głównych wniosków dla własnej organizacji na bazie metody: Start – Stop – Wykorzystuj (ang: Start – Stop – Continue)</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Test kompetencyjny na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego (Situational Decision Test). Minimum pięć pytań sytuacyjnych odnoszących się do opisanych w kompetencji efektów uczenia.	Prezentacja

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak, dokument potwierdza 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?

Tak, 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?

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

Program

1. Zarządzanie zmianą w środowisku pracy – celowość, adaptacja w nowoczesnym środowisku pracy, podstawowe pojęcia
2. Rozpoznawanie wewnętrznych czynników sprzyjających lub hamujących zmiany – podstawowe narzędzia (SWOT, PESTLE)
3. Projektowanie skutecznych planów zarządzania zmianą
4. Komunikacja zmian i zarządzanie oporem, metodyki i narzędzia wprowadzania zmian
5. Ocena i dostosowywanie strategii zarządzania zmianą: ustalanie wskaźników sukcesu i monitorowanie postępów zmian, budowanie kultury ciągłego uczenia się i adaptacji do zmian.
6. Analiza umiejętności obecnych pracowników w kontekście nowych wymagań rynku pracy
7. Identyfikacja kluczowych ról i kompetencji niezbędnych dla przyszłego sukcesu organizacji.
8. Budowanie programów mentoringowych.
9. Reguły projektowania strategii HR oraz określenie roli funkcji personalnej w dobie zmian organizacyjnych.
10. Zarządzanie różnorodnością jako wiodąca kompetencja zmiennej rzeczywistości
11. Uwaga (mindfulness) w zmianie jako źródło przywództwa nowoczesnych liderów.
12. Innowacyjne rozwiązania budowania zespołów działających w warunkach zmiany.
13. Wsparcie dla zdrowia psychicznego pracowników – w oparciu o autorską grę psychologiczną Po Moc - diagnoza sytuacji mogących generować stres i niepewność wśród pracowników w ramach programu well-being.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 17

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 17 Pre test	-	03-10-2024	08:00	08:15	00:15
2 z 17 Zarządzanie zmianą w środowisku pracy – celowość, adaptacja w nowoczesnym środowisku pracy, podstawowe pojęcia- wykład	Rafał Kapuśniak	03-10-2024	08:15	09:00	00:45
3 z 17 Rozpoznawanie wewnętrznych czynników sprzyjających lub hamujących zmiany – podstawowe narzędzia (SWOT, PESTLE)- wykład	Rafał Kapuśniak	03-10-2024	09:00	09:30	00:30
4 z 17 Projektowanie skutecznych planów zarządzania zmianą - wykład, chat	Rafał Kapuśniak	03-10-2024	09:30	10:30	01:00
5 z 17 Komunikacja zmian i zarządzanie oporem, metodyki i narzędzia wprowadzania zmian- wykład, dyskusja, chat	Rafał Kapuśniak	03-10-2024	10:30	11:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 17 Ocena i dostosowywanie strategii zarządzania zmianą: ustalanie wskaźników sukcesu i monitorowanie postępów zmian, budowanie kultury ciągłego uczenia się i adaptacji do zmian - wykład, chat	Rafał Nowak	03-10-2024	11:45	12:45	01:00
7 z 17 Analiza umiejętności obecnych pracowników w kontekście nowych wymagań rynku pracy- wykład, ćwiczenia	Rafał Nowak	03-10-2024	12:45	13:30	00:45
8 z 17 Identyfikacja kluczowych ról i kompetencji niezbędnych dla przyszłego sukcesu organizacji - chat, dyskusja, testy	Rafał Nowak	03-10-2024	13:30	14:15	00:45
9 z 17 Budowanie programów mentoringowych - wykład, chat, przykłady	Rafał Nowak	04-10-2024	08:00	09:00	01:00
10 z 17 Reguły projektowania strategii HR oraz określenie roli funkcji personalnej w dobie zmian organizacyjnych - wykład, chat	Rafał Nowak	04-10-2024	09:00	09:45	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 17 Zarządzanie różnorodnością jako wiodąca kompetencja zmiennej rzeczywistości- wykład, ćwiczenia, dyskusja	Rafał Nowak	04-10-2024	09:45	10:30	00:45
12 z 17 Uwagażność (mindfulness) w zmianie jako źródło przywództwa nowoczesnych liderów- ćwiczenia, chat	Rafał Nowak	04-10-2024	10:30	11:45	01:15
13 z 17 Innowacyjne rozwiązania budowania zespołów działających w warunkach zmiany.	Rafał Kapuśniak	04-10-2024	12:00	14:15	02:15
14 z 17 Wprowadzenie do autorskiej gry psychologicznej Po Moc	Jolanta Reisch-Klose	07-10-2024	08:00	08:30	00:30
15 z 17 Wsparcie dla zdrowia psychicznego pracowników – autorska gra psychologiczną Po Moc - diagnoza sytuacji mogących generować stres i niepewność wśród pracowników w ramach programu well-being-gra	Jolanta Reisch-Klose	07-10-2024	08:30	11:00	02:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 17 Wsparcie dla zdrowia psychicznego pracowników – autorska gra psychologiczną Po Moc - diagnoza sytuacji mogących generować stres i niepewność wśród pracowników w ramach programu well-being-gra	Jolanta Reisch-Klose	07-10-2024	11:15	13:00	01:45
17 z 17 Post test	Jolanta Reisch-Klose	07-10-2024	13:00	13:15	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 060,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 060,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 3



1 z 3

Jolanta Reisch-Klose

Trener psychologii biznesu, couch, mentorka. Trenerka posiada mieć ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Dziennikarka, redaktorka, tłumaczką z języka angielskiego (w tym języka biznesowego). Certyfikowana coach i trenerka organizacji VCC (biznes/life coach), certyfikowana konsultantka

testu odporności psychicznej MTQ48/72by AQR International, UK). Certyfikat w zakresie teorii osobowości Persolog, Łączy umiejętności tai chi/qui gong oraz jogi śmiechu (śmiechoterapii), tworząc autorką metodę zarządzania stresem. Interesuje się pracą w nurcie prowokatywnym, potwierdzone dyplomem Instytutu Komunikacji Prowokatywnej PROVOCARE., Zwolenniczka strategii "błękitnego oceanu" oraz pracy opartej na relacjach i wartościach. Inicjatorka szkoleń, konferencji i kursów w zakresie równouprawnienia kobiet, głównie w przestrzeni zawodowej i biznesowej oraz powrotu na rynek pracy kobiet wykluczonych. Specjalistka w zakresie storytellingu i bajkoterapii, autorka książek dla dzieci i dorosłych.

Twórczyni autorskiej gry coachingowo – rozwojowej PO MOC, WYPRAWA W GŁĄB SIEBIE



2 z 3

Rafał Kapuśniak

Trener posiada 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń dla osób dorosłych o podobnej tematyce w ostatnich 24 miesiącach.

Wykształcenie wyższe: Uniwersytet Śląski, Wydział Prawa i Administracji oraz Wydział Nauk społecznych (politologia). Certyfikat Ekspert doradztwa zawodowego.

Zarządzał placówkami bankowymi (mBank, Nest Bank, Bank Handlowy, Getin Bank), zespołami pracowników towarzystw ubezpieczeniowych. Był odpowiedzialny za rekrutację i szkolenia pracowników oddziałów, realizację planów sprzedażowych placówek oraz własnych planów sprzedażowych. Prowadził liczne negocjacje z klientami. Pozyskiwał pracowników i pracował w działach HR. Zajmował się rekrutacją doradców inwestycyjnych, prowadzeniem szkoleń z zakresu inwestycji oraz przeprowadzaniem certyfikacji w placówkach bankowych.

Jako osoba odpowiedzialna za szkolenia nowych pracowników stworzył materiały szkoleniowe, m.in. wewnętrzny podręcznik dla Banku Handlowego z zakresu technik sprzedaży i negocjacji handlowych. Nadzorował doradców telesprzedaży i doradców terenowych na terenie całej Polski. Zajmował się też organizacją eventów sprzedażowych. Od czterech lat pracuje jako specjalista ds. szkoleń rozwojowych i trener w firmie szkoleniowej.

Odbyte kursy i szkolenia: prowadzenie szkoleń metodą warsztatową- Kontrakt osh, Komunikacja i Technisprzedaży, Cyberbezpieczeństwo w przedsiębiorstwie, Przywództwo sytuacyjne SLII, Team Leader Development Plan - Motywowanie pracowników, mejl:rafal.kapusniak1@gmail.com



3 z 3

Rafał Nowak

Trener, coach menadżer, doradca, konsultant. Posiada ponad 120 godzin doświadczenia w szkoleniach i ponad 60 godzin doświadczenia doradczego w ostatnich dwóch latach o podobnej tematyce dla osób dorosłych oraz w zakresie usług marketingowych i sprzedaży B2B oraz B2C. Ponadto 7 lat doświadczenia w sprzedaży, rekrutacji, wdrażaniu programów, systemach technicznych i analizie danych, marketingu. WYKSZTAŁCENIE Uniwersytet Śląski w Katowicach DORADZTWO FILOZOFICZNE I COACHING Praca licencjacka na temat: „Perswazja i manipulacja w pracy z klientem na przykładzie pracy handlowca”, Górnośląskie Centrum Edukacyjne, Uzyskany tytuł mechatronika z wyróżnieniem, w zakresie automatyzacji i robotyzacji procesów produkcyjnych. KURSY I CERTYFIKATY Szkoła Pierwszego Klienta - Akademia.pl Szkoła Budowania Firmy - Akademia.pl Szkoła Marketingu - Akademia.pl, Podstawy LinkedIn - Eduwords YES!- Young Entrepreneurs Succeed LiveSpace Marketing, internetowy kurs zaawansowany II stopnia - PARP Marketing internetowy kurs zaawansowany I stopnia II stopnia - PARP E-commerce i marketing internetowy w MŚP - PARP Zarządzanie sprzedażą i relacjami z klientami - PARP Budowanie i utrzymywanie relacji z klientem - PARP Marketing w CV - Wojciech Bizub Local Training Course - AEGEE GLIWICE Automatyzacja i robotyzacja procesów produkcyjnych Cykl szkoleń w ramach "Akademii Menadżera". Od 2019 roku jest Specjalistą ds. Wdrożeń i zajmuje się szkoleniem nowych wolontariuszy oraz Jak zbudować model biznesowy firmy?

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Prezentacje, materiały on-line do pobrania, kwestionariusz samooceny, Test kompetencyjny z wynikami

Warunki uczestnictwa

Uczestnik musi być obecny na co najmniej 80% czasu zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć, np. w formie testu wiedzy, testu kompetencyjnego, zadań praktycznych do wykonania lub innych form zaliczenia zajęć.

Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest dostęp do komputera/laptopa/telefonu bądź innego urządzenia z dostępem do internetu, ponieważ usługa odbywa się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym.

Informacje dodatkowe

Szkolenie trwa 17 godzin zegarowych.

W każdym dniu przewidziano jedną przerwę 15-minutową.

Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia.

Dane dostępowe do usługi zostaną przekazane Operatorowi nie później niż dwa dni przed rozpoczęciem szkolenia.

Warunki techniczne

PLATFORMA: Usługa będzie prowadzona za pośrednictwem platformy ZOOM - usługa zdalna w czasie rzeczywistym.

OKRES WAŻNOŚCI LINKU: od 03.10.2024 (godz. 8:00) do 07.10.2024 (godz. 13.15.).

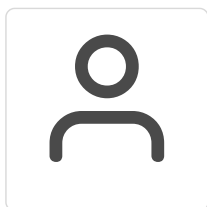
MINIMALNE WYMAGANIA DOTYCZĄCE PARAMETRÓW ŁĄCZA SIECIOWEGO: Połączenie internetowe – szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE, 5G)

NIEZBĘDNE OPROGRAMOWANIE UMOŻLIWIĄJĄCE UCZESTNIKOM DOSTĘP DO PREZENTOWANYCH TREŚCI I

MATERIAŁÓW: przeglądarka (Windows) IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+; lub (Mac) Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+; lub (Linux) Firefox 27+, Chrome 30+

MINIMALNE WYMAGANIA SPRZĘTOWE: Ekran/Monitor, Głośniki – wbudowane lub podłączone na USB lub bezprzewodowe bluetooth, Klawiatura lub Mikrofon

Kontakt



Jolanta Reisch- Klose

E-mail jola.resichklose11@interia.pl

Telefon (+48) 79 3278 971