



Akademia HR – czas na zmiany - usługa szkoleniowa: Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2024/10/08/7362/2349046

4 190,00 PLN brutto

4 190,00 PLN netto

174,58 PLN brutto/h

174,58 PLN netto/h

Greenko Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



📍 Białystok / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 19.02.2025 do 21.03.2025

Informacje podstawowe

| | |
|--|---|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem |
| Identyfikator projektu | Akademia HR |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | <ul style="list-style-type: none">• zespoły HR;• pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie;• pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie <p>Osoby oddelegowane do szkolenia muszą posiadać umiejętności przywódcze, wykazywać się skuteczną komunikacją i aktywnym słuchaniem oraz umiejętnością delegowania zadań.</p> |
| Minimalna liczba uczestników | 3 |
| Maksymalna liczba uczestników | 10 |
| Data zakończenia rekrutacji | 14-02-2025 |
| Forma prowadzenia usługi | stacjonarna |
| Liczba godzin usługi | 24 |
| Podstawa uzyskania wpisu do BUR | Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0 |

Cel

Cel edukacyjny

Usługa szkoleniowa ma na celu rozwinięcie umiejętności uczestników w zakresie rozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim (HR). Uczestnicy zdobędą wiedzę na temat implementacji dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych z dynamicznymi zmianami na rynku pracy oraz w szerszym kontekście społecznym. Szkolenie dostarczy narzędzi do skutecznego wdrażania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR w organizacjach.

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. | odpowiada na pytania dotyczące kluczowych zmian społecznych i gospodarczych zachodzących w Polsce i na świecie (np. zmiany demograficzne, digitalizacja, migracje) oraz ich wpływu na rynek pracy i zarządzanie kapitałem ludzkim. | Wywiad swobodny |
| | uczestniczy w dyskusji, identyfikując i wyjaśniając znaczenie aktualnych zmian na rynku pracy, podając przykłady z własnych doświadczeń lub analizy rynkowej. | Wywiad swobodny |
| 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. | identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR oraz ich wpływ na politykę personalną w teście wiedzy | Obserwacja w warunkach rzeczywistych |
| | analizuje studium przypadku, poprawnie wskazując, jak te trendy wpływają na wyzwania w zarządzaniu kapitałem ludzkim w jego firmie. | Obserwacja w warunkach rzeczywistych |
| | monitoruje działania i programy HR w firmach z jego/jej branży, wskazując przykłady w teście wiedzy lub analizie studium przypadku. | 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 | prawidłowo identyfikuje korzyści, ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi programami, przedstawiając je w dyskusji grupowej lub podczas pracy nad studium przypadku. | Debata swobodna |
| | poprawnie sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji, | Test teoretyczny |
| Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach | Wykorzystuje wnioski w planowanych wdrożeniach, | Test teoretyczny |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|--|-------------------------------------|
| Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą. | poprawnie opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej. | Wywiad swobodny |
| Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy. | sprawnie włącza w realizację tych rozwiązań wszystkie grupy pracowników, poprawnie wspiera budowanie nowych postaw i zachowań u pracowników | Prezentacja Test teoretyczny |

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak, 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

Usługa realizowana jest w oparciu o metody aktywizujące uczestników tj. ćwiczenia, analiza przypadku, dyskusja grupowa, burza mózgów, warsztat.

Celem usługi jest wzrost wiedzy i umiejętności uczestników w zakresie wdrażania nowych modeli i form organizacji pracy.

Grupę docelową stanowią:

- zespoły HR;
- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie;
- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie

Osoby oddelegowane do szkolenia muszą posiadać umiejętności przywódcze, wykazywać się skuteczną komunikacją i aktywnym słuchaniem oraz umiejętnością delegowania zadań.

Przed rozpoczęciem usługi Uczestnicy powinni: zapoznać się ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa oraz celami strategicznymi przedsiębiorstwa.

Przerwy podczas szkolenia nie są wliczane do procesu kształcenia i czasu trwania usługi rozwojowej.

Walidacja jest wliczana do procesu kształcenia i czasu trwania usługi.

1h szkolenie = 60 min.

I. Zrozumienie zmian społecznych, gospodarczych i trendów w HR

1. Znaczenie zmian społecznych i gospodarczych

- Kluczowe zmiany demograficzne i gospodarcze (starzenie się społeczeństwa, migracje, digitalizacja).
- Wpływ tych zmian na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.
- Przykłady adaptacji organizacji do tych zmian.

2. Nowe trendy w HR

- Praca zdalna, automatyzacja, zarządzanie wiekiem i różnorodnością.
- Wyzwania związane z elastycznymi formami zatrudnienia.
- Wpływ tych trendów na politykę personalną.

3. Monitorowanie działań HR w branży

- Identyfikacja programów HR wdrażanych przez konkurencyjne firmy.
- Analiza korzyści, ograniczeń i zagrożeń związanych z tymi programami.
- Studium przypadku: Ocena działań HR w różnych organizacjach.

4. Analiza dobrych praktyk HR

- Wnioski z analizy dobrych praktyk HR w innych organizacjach.
- Praktyczne zastosowanie tych wniosków w planowanych wdrożeniach.
- Ćwiczenie: Opracowanie planu wdrożenia innowacyjnych praktyk HR.

II. Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań i zarządzanie oporem wobec zmian

1. Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań HR

- Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań HR w odpowiedzi na zmieniające się trendy rynkowe.
- Przykłady innowacyjnych procesów HR w różnych organizacjach.
- Ćwiczenie: Opracowanie innowacyjnego rozwiązania dla polityki personalnej firmy.

2. Włączanie pracowników w realizację zmian

- Skuteczne angażowanie różnych grup pracowników w realizację zmian.
- Budowanie świadomości i akceptacji zmian wśród pracowników.
- Ćwiczenie: Planowanie komunikacji i angażowania pracowników w proces zmian.

3. Radzenie sobie z oporem przed zmianami

- Identyfikacja przyczyn oporu wobec zmian.
- Techniki zarządzania oporem i budowania pozytywnych postaw.
- Studium przypadku: Zarządzanie oporem w procesie wdrażania zmian.

4. Tworzenie strategii HR uwzględniających innowacje

- Tworzenie strategii HR z uwzględnieniem innowacyjnych narzędzi i rozwiązań.
- Ćwiczenie: Opracowanie zintegrowanej strategii HR.

III. Praktyka wdrażania zmian i analiza wyników

1. Budowanie nowych postaw i zachowań u pracowników

- Wspieranie pracowników w adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych.
- Projektowanie programu wsparcia rozwoju pracowników.
- Ćwiczenie: Opracowanie programu budowania nowych postaw i zachowań.

2. Monitorowanie procesu wdrażania zmian

- Wskaźniki sukcesu – mierzenie skuteczności wdrażanych innowacji HR.
- Monitorowanie satysfakcji i zaangażowania pracowników.
- Narzędzia do monitorowania i ewaluacji procesów zmian.

3. Zastosowanie zdobytej wiedzy – warsztaty praktyczne

- Opracowanie planu wdrożenia innowacyjnych rozwiązań HR w firmie uczestnika.
- Praca grupowa: Rozwiązania dotyczące zarządzania oporem przed zmianami.
- Prezentacja wyników prac grupowych i analiza.

4. Podsumowanie i analiza wyników

- Omówienie najlepszych praktyk i wniosków.
- Tworzenie końcowych raportów z monitorowania i analizy zmian.
- Zamknięcie szkolenia, podsumowanie zdobytych umiejętności.

IV. Walidacja usługi

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|-------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 16 Znaczenie zmian społecznych i gospodarczych | Arkadiusz Dariusz Durda | 19-02-2025 | 09:00 | 11:00 | 02:00 |
| 2 z 16 Identyfikacja nowych trendów w HR | Arkadiusz Dariusz Durda | 19-02-2025 | 11:00 | 13:00 | 02:00 |
| 3 z 16 Przerwa | Arkadiusz Dariusz Durda | 19-02-2025 | 13:00 | 13:30 | 00:30 |
| 4 z 16 Monitorowanie działań HR w branży | Arkadiusz Dariusz Durda | 19-02-2025 | 13:30 | 15:30 | 02:00 |
| 5 z 16 Analiza dobrych praktyk HR innych organizacji | Arkadiusz Dariusz Durda | 19-02-2025 | 15:30 | 17:30 | 02:00 |
| 6 z 16 Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań HR | Arkadiusz Dariusz Durda | 20-02-2025 | 09:00 | 11:00 | 02:00 |
| 7 z 16 Włączanie pracowników w realizację zmian | Arkadiusz Dariusz Durda | 20-02-2025 | 11:00 | 13:00 | 02:00 |
| 8 z 16 Przerwa | Arkadiusz Dariusz Durda | 20-02-2025 | 13:00 | 13:30 | 00:30 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|-------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 9 z 16 Radzenie sobie z oporem przed zmianami | Arkadiusz Dariusz Durda | 20-02-2025 | 13:30 | 15:30 | 02:00 |
| 10 z 16 Tworzenie strategii HR w oparciu o innowacyjne rozwiązania | Arkadiusz Dariusz Durda | 20-02-2025 | 15:30 | 17:30 | 02:00 |
| 11 z 16 Budowanie nowych postaw i zachowań u pracowników | Arkadiusz Dariusz Durda | 21-02-2025 | 09:00 | 11:00 | 02:00 |
| 12 z 16 Monitorowanie procesu wdrażania zmian | Arkadiusz Dariusz Durda | 21-02-2025 | 11:00 | 13:00 | 02:00 |
| 13 z 16 Przerwa | Arkadiusz Dariusz Durda | 21-02-2025 | 13:00 | 13:30 | 00:30 |
| 14 z 16 Zastosowanie zdobytej wiedzy – warsztaty praktyczne | Arkadiusz Dariusz Durda | 21-02-2025 | 13:30 | 16:00 | 02:30 |
| 15 z 16 Podsumowanie szkolenia i analiza wyników | Arkadiusz Dariusz Durda | 21-02-2025 | 16:00 | 17:00 | 01:00 |
| 16 z 16 Walidacja | - | 21-03-2025 | 17:00 | 17:30 | 00:30 |

Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 4 190,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 4 190,00 PLN |

Koszt osobogodziny brutto

174,58 PLN

Koszt osobogodziny netto

174,58 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Arkadiusz Dariusz Durda

Szkolenia kompetencji menadżerskich, sprzedażowe, kompetencji społecznych; wsparcie rozwojowe dla MŚP. Doświadczenie zawodowe: współpracował m.in. z ING Bank S.A. w roli trenera biznesu oraz ponad trzydziestoma firmami z MŚP, ponad 6 letnie doświadczenie w projektowaniu i wdrażaniu programów rozwojowych, ponad 3000 godzin szkoleniowych (doświadczenie trenerskie jest wykazane od 2019 r.), doświadczenie w badaniu potrzeb rozwojowych pracowników, projektowaniu i realizacji programów rozwojowych dla różnych stanowisk (specjaliści, managerowie, trenerzy). Odpowiedzialność za rozwój managerów (NEONET SA); kilkuletnia odpowiedzialność za wdrażanie nowych i dotychczasowych pracowników w standardy pracy - zgodnie z opisami stanowisk pracy (ING Bank i NEONET). Wykształcenie certyfikat trenera biznesu (GRUPA SET); KUL - Pedagogika 2008 mgr; KUL Filozofia 2010 mgr, SWPS 2019 podyplomowe ZZL. Wykazuje się minimum 120 godzinnym doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Zakres tematyczny zrealizowanych usług: szkolenia menadżerskie, zarządzanie: strategiczne, projektami, przedsiębiorstwem oraz zasobami ludzkimi, komunikacja z pracownikami i klientami, budowanie zaangażowania, rozwiązywanie konfliktów

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

autorski skrypt szkolenia przekazany przez trenera

prezentacja na flipchart

Informacje dodatkowe

Usługa zwolniona jest ze stawki VAT na podstawie par. 3 ust. 1 pkt 14 Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 20.12.2013r. w sprawie zwolnień od podatków i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień, w przypadku gdy udział w usłudze jest finansowany co najmniej w 70% ze środków publicznych.

Adres

ul. Łosia 3A

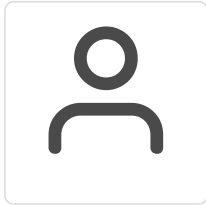
15-533 Białystok

woj. podlaskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Natalia Hańczyc

E-mail natalia.hanczyc@greenko.pl

Telefon (+48) 509 618 470