



Akademia HR- Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy.

Numer usługi 2024/10/11/7675/2356446

4 140,00 PLN brutto

4 140,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

Zakłady Badań i
Atestacji "ZETOM"
im. prof. F. Stauba w
Katowicach Spółka
z ograniczoną
odpowiedzialnością



📍 Katowice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 23 h

📅 25.11.2024 do 27.11.2024

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 Przedsiębiorców i ich pracowników, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach oraz wszystkich osób zainteresowanych tym tematem.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	22-11-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	23
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 uczestników do tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie "zielonej gospodarki". Uczestnik wdraża rozwiązania gwarantujące rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywnie włącza w procesy rozwojowe wszystkie grupy społeczne, kulturowe i wiekowe reprezentowane wśród pracowników, dając możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnicy identyfikują założenia zrównoważonego rozwoju	Uczestnicy wyjaśniają pojęcie zrównoważonego rozwoju jak i jego główne założenia	Test teoretyczny
Identyfikują potrzeby rozwojowe organizacji i przekładają je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Wskazują przykłady potrzeb rozwojowych organizacji oraz wybierają najważniejsze z nich	Test teoretyczny
Uczestnicy wymieniają wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń "zielonej gospodarki".	Zidentyfikują i zilustrują najważniejsze wyzwania polityki personalnej, opisując jak można im sprostać w kontekście "zielonej gospodarki"	Test teoretyczny
Uczestnicy analizują , aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Ocenią i przedstawią aktualne trendy na rynku pracy, omawiając ich wpływ na kształtowanie nowoczesnej polityki personalnej.	Test teoretyczny
Charakteryzują wszystkie elementy diagnozy potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR.	Opisują wybrane elementy diagnozy potrzeb interesariuszy	Test teoretyczny
Identyfikują poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju.	Określają główne czynniki wpływające na satysfakcję pracowników i wyjaśniają, jak zrównoważony rozwój wpływa na te czynniki.	Test teoretyczny
Opisują elementy kompleksowej strategii procesów hr, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	Identyfikują elementy strategii HR w zwiększeniu zaangażowania pracowników w organizacji	Test teoretyczny
Wskazują precyzyjne wskaźniki we wdrażaniu strategii hr. Dostosowują ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwania wewnętrznych interesariuszy.	Definiują kluczowe wskaźniki sukcesu, opisują efekty działań podjętych w ramach strategii hr oraz sposobu ich dostosowania	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Przedstawia elementy planu i wdrażania procesów rozwojowych z obszaru HR oraz pozyskują dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.</p> <p>Charakteryzują rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p>	<p>Sporządzają plan i sposób wdrażania procesów rozwojowych</p> <p>Wymieniają najważniejsze rozwiązania ukierunkowane na łączeniu efektywności organizacji a konkretnymi korzyściami</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikują elementy które powinien zawierać firmowy kodeks etyczny, Charakteryzują wartości ważne dla kultury organizacji, przekładając je na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p>	<p>Wyodrębnia i uzasadnia kluczowe elementy firmowego kodeksu etycznego oraz zaprojektują program kształcenia etycznego.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Kształtują partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie- w tym z Zarządem.</p>	<p>Zaproponują działania sprzyjające budowaniu partnerskich relacji między HR a współpracownikami, w tym z Zarządem</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Rozwijają w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.</p>	<p>Przedstawia przykłady inicjatywy zwiększających wrażliwość proekologiczną i odpowiedzialność za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Tłumaczą zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.</p>	<p>Interpretują i wyjaśniają zasady zrównoważonego rozwoju, szczególnie w kontekście ich zastosowania w procesach HR.</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?

Dokument 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, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

I Dzień

1. Pre-test. Bilans kapitału ludzkiego – trendy, wyzwania i rekomendacje dla rynku pracy.
2. Rozpoznawanie i analiza istotnych zjawisk w obszarze rynku pracy i ich relacje z polityką HR.
3. Zmienność, niepewność, elastyczność.
4. Innowacyjność.
5. Zarządzanie potencjałem ludzi w sytuacji nieustannej zmiany – profesjonalizacja HR.
6. Wiek i zdrowie pracowników – kompetencje zdrowie fizyczne i psychiczne, aktywność zawodowa.
7. Różnorodność zasobów pracy – niepełnosprawność, obcokrajowcy, struktura zatrudnienia wg płci.
8. System motywacyjny i wynagrodzenia.

II Dzień

1. Rekrutacja i selekcja – przykładowe klasyfikacje
2. Definiowanie stanowiska.
3. Charakterystyka kandydata.
4. Określanie kryteriów selekcji.
5. Planowanie i realizacja procesu rekrutacji i selekcji.
6. Poszukiwanie i wybór pracownika.
7. Jak uniknąć pułapek wynikających z błędów poznawczych w procesie rekrutacji i selekcji.
8. Efektywny onboarding - dobre praktyki oraz case study

III Dzień

1. Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością.
2. Równouprawnienie w regulacjach prawnych.
3. Społeczne i gospodarcze czynniki kształtujące stosunek do różnorodności i wielokulturowości w organizacji.
4. Świadomość kulturowa.
5. Akulturacja. Wpływ różnorodności na nastroje i atmosferę w organizacji.
6. Komunikacja międzykulturowa.
7. Konflikt pokoleń czy nowy potencjał rozwojowy?
8. Zarządzanie różnorodnością na rzecz zaangażowania i jakości podejmowanych decyzji. Post-test

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 22

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 22 Pre-test. Bilans kapitału ludzkiego – trendy, wyzwania i rekomendacje dla rynku pracy.	Bartosz Węcki	25-11-2024	08:00	09:00	01:00
2 z 22 Rozpoznawanie i analiza istotnych zjawisk w obszarze rynku pracy i ich relacje z polityką HR.	Bartosz Węcki	25-11-2024	09:00	10:00	01:00
3 z 22 Zmienność, niepewność, elastyczność. Innowacyjność.	Bartosz Węcki	25-11-2024	10:00	11:00	01:00
4 z 22 Zarządzanie potencjałem ludzi w sytuacji nieustannej zmiany – profesjonalizacja HR.	Bartosz Węcki	25-11-2024	11:00	12:00	01:00
5 z 22 Przerwa	Bartosz Węcki	25-11-2024	12:00	12:15	00:15
6 z 22 Wiek i zdrowie pracowników – kompetencje zdrowie fizyczne i psychiczne, aktywność zawodowa.	Bartosz Węcki	25-11-2024	12:15	13:15	01:00
7 z 22 Różnorodność zasobów pracy – niepełnosprawność, obcokrajowcy, struktura zatrudnienia wg płci.	Bartosz Węcki	25-11-2024	13:15	14:15	01:00
8 z 22 System motywacyjny i wynagrodzenia.	Bartosz Węcki	25-11-2024	14:15	16:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 22 Rekrutacja i selekcja – przykładowe klasyfikacje	Bartosz Węcki	26-11-2024	08:00	09:00	01:00
10 z 22 Definiowanie stanowiska. Charakterystyka kandydata.	Bartosz Węcki	26-11-2024	09:00	10:00	01:00
11 z 22 Określanie kryteriów selekcji. Planowanie i realizacja procesu rekrutacji i selekcji.	Bartosz Węcki	26-11-2024	10:00	11:00	01:00
12 z 22 Poszukiwanie i wybór pracownika.	Bartosz Węcki	26-11-2024	11:00	12:00	01:00
13 z 22 Przerwa	Bartosz Węcki	26-11-2024	12:00	12:15	00:15
14 z 22 Jak uniknąć pułapek wynikających z błędów poznawczych w procesie rekrutacji i selekcji.	Bartosz Węcki	26-11-2024	12:15	13:15	01:00
15 z 22 Efektywny onboarding - dobre praktyki oraz case study.	Bartosz Węcki	26-11-2024	13:15	14:15	01:00
16 z 22 Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością. Równouprawnienie w regulacjach prawnych.	Bartosz Węcki	26-11-2024	13:15	16:00	02:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 22 Społeczne i gospodarcze czynniki kształtujące stosunek do różnorodności i wielokulturowość i w organizacji.	Bartosz Węcki	27-11-2024	08:00	09:00	01:00
18 z 22 Świadomość kulturowa.	Bartosz Węcki	27-11-2024	09:00	10:00	01:00
19 z 22 Akulturacja. Wpływ różnorodności na nastroje i atmosferę w organizacji. Komunikacja międzykulturowa .	Bartosz Węcki	27-11-2024	11:00	12:00	01:00
20 z 22 Przerwa	Bartosz Węcki	27-11-2024	12:00	12:15	00:15
21 z 22 Konflikt pokoleń czy nowy potencjał rozwojowy?	Bartosz Węcki	27-11-2024	12:15	13:15	01:00
22 z 22 Zarządzanie różnorodnością na rzecz zaangażowania i jakości podejmowanych decyzji. Post-test.	Bartosz Węcki	27-11-2024	13:15	15:00	01:45

Cennik

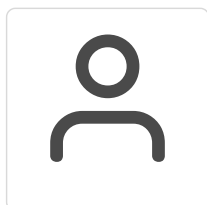
Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 140,00 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 140,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Bartosz Węcki

Doktor nauk technicznych, inżynier z zakresu Inżynierii Materiałowej i Metalurgii, specjalista w dziedzinie Spawalnictwa i Inżynierii Jakości oraz kierownik akredytowanego laboratorium urządzeń grzewczych. Posiada bogate doświadczenie w prowadzeniu szkoleń związanych z zarządzaniem zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, w szczególności w kontekście nowoczesnych technologii oraz ochrony środowiska. W okresie ostatnich dwóch lat przeprowadził ponad 120h szkoleń/warsztatów między innymi z przygotowania organizacji do wyzwań rynku pracy. Zawodowo koncentruje się na aparaturze kontrolno-pomiarowej, paliwach alternatywnych oraz ograniczaniu emisji zanieczyszczeń z urządzeń i maszyn na paliwa stałe. Specjalizuje się w opracowywaniu nowych rozwiązań konstrukcyjnych i technologicznych z zakresu ochrony środowiska w przemyśle oraz produkcji. Posiada wieloletnie doświadczenie w tworzeniu koncepcji, projektów oraz wdrożeń nowych produktów na rynek europejski. Jako ekspert, od lat prowadzi praktyczne szkolenia z oceny zgodności, badania urządzeń i wdrażania nowych technologii. Swoją wiedzę i doświadczenie wykorzystuje w zarządzaniu zmianami technologicznymi i regulacyjnymi, wspierając przedsiębiorstwa w dostosowywaniu się do dynamicznych przemian rynkowych.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma niezbędne materiały.

Informacje dodatkowe

Ujęte godziny szkolenia są godzinami zegarowymi tj. godzina = 60 minut.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania 80% punktów z testu wiedzy z obszaru głównych wyzwań i trendów na polskim rynku pracy.

Dokument potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji. tzn. osoba prowadząca usługę, nie dokonuje weryfikacji efektów uczenia się uczestników usługi.

Trener przygotowuje walidację: zaprojektował efekty uczenia się, kryteria weryfikacji przez określenie metod ich oceny po przygotowanie zestawu pytań testowych. Trener rozda testy uczestnikom. Nie ingeruje w jakiegokolwiek formie w ocenę wyników testu ani w proces jego wypełniania.

Osoba walidująca zostaje zaangażowana dopiero na etapie oceny i weryfikacji efektów uczenia się uczestników. Nie prowadzi bezpośrednio działań związanych z tworzeniem i kompletowaniem dokumentacji walidacyjnej.

Adres

ul. ks. bpa Herberta Bednorza 17
40-384 Katowice
woj. śląskie

Kontakt



Małgorzata Hajduk

E-mail m.hajduk@zetom.eu

Telefon (+48) 882 062 298