



Future Consulting
Monika Ornal-Olech



„Co z tym Kowalskim?” – wyzwania rynku pracy w czasach deficytu pracownika i natężenia procesów migracyjnych na świecie [Akademia HR] - usługa zdalna w czasie rzeczywistym

Numer usługi 2024/11/13/150920/2409703

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 21 h

📅 03.02.2025 do 07.02.2025

3 780,00 PLN brutto

3 780,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Usługa rozwojowa skierowana jest do Przedsiębiorców i ich pracowników, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach.
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	29-01-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	21
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 dostosowania strategii HR do zmieniających się tendencji biznesowych, wyzwań rynku pracy i przemian społecznych. Uczestnicy zostaną przygotowani do zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR oraz zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.</p> <p>Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR. Włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.</p> <p>Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.</p> <p>Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.</p> <p>Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.</p> <p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p> <p>Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy.</p> <p>Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.</p> <p>Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.</p> <p>Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.</p> <p>Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.</p> <p>Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</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.</p> <p>Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p> <p>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</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>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>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

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?

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

-> Szkolenie jest adresowane głównie do zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach.

-> **Rozwój kompetencji:**

Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Zarządzanie zmianami, wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

-> Za 1 godzinę usługi szkoleniowej uznaje się godzinę zegarową (60 minut).

-> Ilość przerw oraz długość ich trwania zostanie dostosowana indywidualnie do potrzeb uczestników szkolenia. Zaznacza się jednak, że łączna długość przerw podczas szkolenia nie będzie dłuższa aniżeli zawarta w harmonogramie.

-> Przerwy nie wliczają się w czas trwania usługi.

Warunki organizacyjne:

-> Skompletowanie grupy uczestników 4-16 osobowej

PROGRAM:

Każdy moduł ma charakter szkoleniowo warsztatowy (zawiera zadania i studia przypadków) .

Moduł I

RYNEK PRACY W POLSCE NA PRZESTRZENI OSTATNICH 30 LAT

- Czym jest rynek pracy ?

- Jak się zmienił rynek pracy ? (niż demograficzny, rotacja, wyobrażenia i postawy wobec pracy w czterech pokoleniach pracowników , rosnąca potrzeba wysokich standardów pracy)

- czynniki makroekonomiczne destabilizujące rynek pracy

- największe wyzwania rynku pracy

Moduł II

EWOLUCJA PROCESU REKRUTACJI NA ZMIENIAJĄCYM SIĘ RYNKU

- Cele i rodzaje rekrutacji (wewnętrzna , wewnątrz skierowana na zewnątrz , outsourcing procesów rekrutacji t.j. headhunting i agencje pośrednictwa pracy)

- rekrutacja reaktywna/ proaktywna

- schemat rozmowy rekrutacyjnej

- onboarding – przedłużenie procesu rekrutacji

- czym dziś jest a czym nie jest proces rekrutacji ?

- outplacement i exit interview jako obowiązek rekrutera

MODUŁ III

REKRUTACJA MNIEJSZOŚCI , ŚWIADOME KSZTAŁTOWANIE KULTURY RÓŻNORODNOŚCI

- rekrutacja osób niepełnosprawnych, neuroatypowych
- rekrutacja obcokrajowców
- różnorodność form zatrudnienia i elastyczność współczesnego rynku pracy

MODUŁ IV

PRZYGOTOWANIE I ORGANIZACJA PROCESU REKRUTACJI

- analiza roli/ stanowiska pracy
- profil kompetencji kandydata
- ogłoszenie rekrutacyjne
- portale ogłoszeniowe i siła linked inn

MODUŁ V

KOMPETENCJE I WARTOŚCI

- czym są i po co je definiujemy przy określaniu roli / wakatu ?
- metody oceny kompetencji (AC PLUS WYWIAD BEHAWIORALNY)

MODUŁ VI

BŁĘDY W PROCESIE OCENIANIA KANDYDATÓW

MODUŁ VII

PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRZEPROWADZANIA PRACOWNIKÓW PRZEZ ZMIANY

- zmiany jakich doświadczyliśmy w naszej organizacji w ciągu 5 ostatnich lat i ich konsekwencje
- strefa komfortu i jej wpływ na gotowość do zmian
- kluczowe przyczyny oporu wobec zmian i sposoby minimalizowania ich wpływu na pracowników.
- Wzór na zmianę – najważniejsze zadania dla menedżera

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 16 RYNEK PRACY W POLSCE NA PRZESTRZENI OSTATNICH 30 LAT cz. 1	Katarzyna Joško	03-02-2025	09:00	11:00	02:00
2 z 16 Przerwa	Katarzyna Joško	03-02-2025	11:00	11:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 16 RYNEK PRACY W POLSCE NA PRZESTRZENI OSTATNICH 30 LAT cz. 2	Katarzyna Joško	03-02-2025	11:15	13:15	02:00
4 z 16 EWOLUCJA PROCESU REKRUTACJI NA ZMIENIAJĄCYM SIĘ RYNKU cz. 1	Katarzyna Joško	04-02-2025	09:00	11:00	02:00
5 z 16 Przerwa	Katarzyna Joško	04-02-2025	11:00	11:15	00:15
6 z 16 EWOLUCJA PROCESU REKRUTACJI NA ZMIENIAJĄCYM SIĘ RYNKU cz.2	Katarzyna Joško	04-02-2025	11:15	13:15	02:00
7 z 16 REKRUTACJA MNIEJSZOŚCI , ŚWIADOME KSZTAŁTOWANIE I KULTURY RÓŻNORODNOŚCI	Katarzyna Joško	05-02-2025	09:00	11:00	02:00
8 z 16 Przerwa	Katarzyna Joško	05-02-2025	11:00	11:15	00:15
9 z 16 PRZYGOTOWANIE I ORGANIZACJA PROCESU REKRUTACJI	Katarzyna Joško	05-02-2025	11:15	13:15	02:00
10 z 16 KOMPETENCJE I WARTOŚCI	Katarzyna Joško	06-02-2025	09:00	11:00	02:00
11 z 16 Przerwa	Katarzyna Joško	06-02-2025	11:00	11:15	00:15
12 z 16 BŁĘDY W PROCESIE OCENIANIA KANDYDATÓW	Katarzyna Joško	06-02-2025	11:15	13:15	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 16 PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRZEPROWADZANIA PRACOWNIKÓW PRZEZ ZMIANY cz. 1	Katarzyna Joško	07-02-2025	09:00	11:00	02:00
14 z 16 Przerwa	Katarzyna Joško	07-02-2025	11:00	11:15	00:15
15 z 16 PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRZEPROWADZANIA PRACOWNIKÓW PRZEZ ZMIANY cz. 2	Katarzyna Joško	07-02-2025	11:15	14:00	02:45
16 z 16 Test końcowy	Katarzyna Joško	07-02-2025	14:00	14:15	00:15

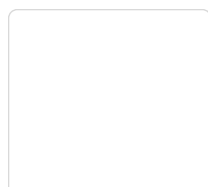
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 780,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 780,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Katarzyna Joško

Od 5 lat właścicielka firmy rekrutacyjno-headhunterskiej LUBhunters, wspierającej lokalny biznes Lubelszczyzny w podnoszeniu standardów rekrutacji i pozyskiwaniu talentów do lubelskiego rynku pracy. Praktyk, konsultant i menedżer HR.

Trenerka posiada odpowiednie do rodzaju i zakresu świadczonych usług doświadczenie zawodowe, nabyte w ciągu ostatnich 5 lat od daty publikacji usługi. Trenerka posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Od 18 lat pracuje w środowisku dużych, średnich i małych instytucji biznesowych wspierając Kadre Menadżerską w codziennej pracy. Pracuje jako wykładowca akademicki w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Administracji. Pracowała jako: Trener (Pracownia Umiejętności), Doradca ds. Rozwoju Kadr (Kredyt Bank), Trener i Koordynator Zespołu Rozwojowo-Szkoleniowego (Warta), Menadżer Zasobów Ludzkich (Bank Zachodni WBK - obecnie Santander).

Jej intencją jest tworzenie transparentnego, uczciwego środowiska pracy umożliwiającego skupienie na realizacji celów biznesowych instytucji, jak również zaspokojenie zawodowych i osobistych potrzeb pracowników związanych z rozwojem, przynależnością, poczuciem własnej skuteczności i sprawstwa.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma notatnik, długopis i teczkę (wysłane pocztą na wskazany adres). Ponadto, w toku szkolenia, uczestnik będzie otrzymywał karty pracy, ćwiczenia do uzupełniania itp.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć.

Ponadto, uzyskania min. 80% punktów z testu przyrostu wiedzy z zakresu tematycznego szkolenia.

Informacje dodatkowe

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

Warunki techniczne

1. Platforma, na której zostanie przeprowadzone szkolenie w części zdalnej, w czasie rzeczywistym to **Click Meeting**.
2. Minimalne wymagania do obsługi szkolenia w formie zdalnej, w czasie rzeczywistym na platformie **Click Meeting**:
 - uczestnik powinien dysponować komputerem stacjonarnym bądź laptopem. Niezbędne również będą: mikrofon, słuchawki, głośniki i opcjonalnie kamera.
3. Minimalne wymagania sprzętowe: procesor dwurdzeniowy, minimum 2GB pamięci RAM, wolna przestrzeń na dysku twardym (około 10GB)
4. System operacyjny: minimum Windows XP/MacOS High Sierra
5. Oprogramowanie: przeglądarka internetowa (Google Chrome, Mozilla Firefox, Opera, Safari, Microsoft Edge)
6. Sieć: łącze internetowe minimum 2 Mbps

7. Okres ważności linku: **1h przed rozpoczęciem szkolenia w pierwszym dniu do ostatniej godziny w dniu zakończenia.**

Kontakt



Monika Ornal-Olech

E-mail monikaornal@wp.pl

Telefon (+48) 601 847 454