



Future Consulting
Monika Ornal-Olech



„HR Strategiczny”- mit czy dobra wykonalna praktyka? [Akademia HR] - usługa zdalna w czasie rzeczywistym

Numer usługi 2024/11/14/150920/2411311

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 14 h

📅 17.02.2025 do 19.02.2025

2 520,00 PLN brutto

2 520,00 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	12-02-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	14
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.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p> <p>Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p> <p>Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p> <p>Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.</p> <p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p> <p>Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p> <p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p> <p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).</p> <p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).</p> <p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).</p>	<p>Pozytywny wynik testu teoretycznego (min. 80%) na temat kluczowych zagadnień omówionych podczas szkolenia.</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?

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: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami 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:

test początkowy

1. Technologia, biznes, innowacje – w którą stronę zmierza współczesny świat i co to oznacza dla przedsiębiorstw – kluczowe zmiany i procesy.
 - Główne zmiany we współczesnym świecie i ich wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw i ich klientów
 - Relacja człowiek-maszyna, czyli rozwój pracowników w dobie technologii
2. HR strategiczny – dlaczego bez dobrego podejścia do zarządzania kapitałem ludzkim nie da się efektywnie rozwijać
 - Po co organizacjom strategię zarządzania ludźmi?
 - Jakie korzyści daje dobrze opracowana strategia HR?
3. Nowe wyzwania rynku pracy i ich wpływ na zarządzanie ludźmi – analityka w procesach HR
 - Kluczowe wyzwania rynku pracy i dynamika zmian – znaczenie dla branży, znaczenie dla firmy, znaczenie dla zespołu
 - Nowe podejście do zarządzania ludźmi
4. Jak włączyć zarządzanie kapitałem ludzkim w strategię firmy
 - Otoczenie gospodarcze – strategia firmy – strategia funkcjonalna (HR) – czyli znaczenie HR i rozwoju kompetencji managerskich w ogólnym rozwoju firmy
 - Dlaczego potrzebujemy innego podejścia do zarządzania ludźmi w kontekście uwarunkowań społeczno-kulturalnych
5. Trendwatching w HR - jak obserwować i wykorzystywać trendy adaptując je do praktyki MŚP
 - Najważniejsze zmiany w rozwoju firmy w dzisiejszym świecie (główne obszary)
 - HR i konkurowanie – jak zarządzanie HR wpływa na zdolność organizacji do konkurowania
6. Nowe znaczenie działów HR i zarządzania ludźmi
 - Jak będzie zmieniać się znaczenie działów HR
 - Jak będzie zmieniać się rola managerów w kontekście zarządzania ludźmi
 - Jakie kompetencje u osób zarządzających należy rozwijać

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 11

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 Test początkowy	Patrycja Olchowska	17-02-2025	09:00	09:15	00:15
2 z 11 1. Technologia, biznes, innowacje – w którą stronę zmierza współczesny świat i co to oznacza dla przedsiębiorstw – kluczowe zmiany i procesy.	Patrycja Olchowska	17-02-2025	09:15	11:15	02:00
3 z 11 Przerwa	Patrycja Olchowska	17-02-2025	11:15	11:45	00:30
4 z 11 2. HR strategiczny – dlaczego bez dobrego podejścia do zarządzania kapitałem ludzkim nie da się efektywnie rozwijać	Patrycja Olchowska	17-02-2025	11:45	13:15	01:30
5 z 11 3. Nowe wyzwania rynku pracy i ich wpływ na zarządzanie ludźmi – analityka w procesach HR	Patrycja Olchowska	18-02-2025	09:00	11:15	02:15
6 z 11 Przerwa	Patrycja Olchowska	18-02-2025	11:15	11:45	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 11 4. Jak włączyć zarządzanie kapitałem ludzkim w strategię firmy	Patrycja Olchowska	18-02-2025	11:45	13:15	01:30
8 z 11 5. Trendwatching w HR - jak obserwować i wykorzystywać trendy adaptując je do praktyki MŚP	Patrycja Olchowska	19-02-2025	09:00	10:30	01:30
9 z 11 Przerwa	Patrycja Olchowska	19-02-2025	10:30	11:00	00:30
10 z 11 6. Nowe znaczenie działów HR i zarządzania	Patrycja Olchowska	19-02-2025	11:00	12:15	01:15
11 z 11 Test końcowy	Patrycja Olchowska	19-02-2025	12:15	12:30	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 520,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 520,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Patrycja Olchowska

Wykładowca i praktyk biznesowy wspierający zarządzanie innowacją w przedsiębiorstwie. Absolwentka programu Europejskiej Akademii Dyplomatycznej, MANAGMENT 2014 ICAN Institute, certyfikowany egzaminator Lean Office, KAIZEN Facylitator, Design Thinking (Google). Project Manager pracujący w metodologii Agile oraz Prince 2.

Managerka, konsultantka biznesowa i project managerka od 11 lat związana z branżą doradczą zwłaszcza w obszarze rozwoju przez innowacje oraz zwinnych strategii. Akredytowany doradca proinnowacyjny IOB przy Ministerstwie Technologii. Ekspertka biznesowa przy tworzeniu strategii Lublin 2030 w obszarze biznes-nauka, transferu technologii, rozwoju innowacji i organizacji przyszłości.

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.

Współpracowała jako konsultantka i doradca biznesowy z inwestorami, startupami, korporacjami oraz instytucjami naukowymi i państwowymi jako doradca, trener, facylitator w obszarze innowacji, zwinnego zarządzania i strategii przyszłości. Pracowała zarówno z dużymi i dojrzałymi organizacjami, jak i z MMŚP.

Wspiera przedsiębiorstwa w dobie zmian takich jak reorientacja strategiczna, reorganizacja oraz w projektach rozwoju managerów w ramach kompetencji przyszłości. Kierowała multidyscyplinarnymi zespołami zwiększając ich efektywność i osiągając założone cele projektu.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma notatnik, długopis i teczkę (wysyłane 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