



Akademia
Controllingu

Akademia HR Menedżera -
wdrażanie nowoczesnych
narzędzi HR (rekrutacja,
szkolenia, mentoring, wsparcie
zarządu, badania w organizacji,
EB, SOP)



SZKOLENIE ZAMKNIĘTE



AKREDYTACJA WIELKOPOLSKIEGO
KURATORA OŚWIATY
(Decyzja nr 110.2.870.2015)

WWW.AKADEMIACONTROLLINGU.PL



Akademia HR Menedżera -
wdrażanie nowoczesnych
narzędzi HR (rekrutacja,
szkolenia, mentoring, wsparcie
zarządu, badania w organizacji,
EB, SOP)

KONTAKT

Marta Elimer
marta.elimer@akademiacontrollingu.pl
Tel. + 48 61 852 33 53
Fax. + 48 61 666 03 63

TRENERZY

Kinga Roszewska – Kujawa

Opis szkolenia

Dlaczego warto

Po warsztatach uczestnicy będą potrafili:

- Uporządkować wiedzę z zakresu miękkiego HR
- Określić swoją rolę HR-owca i funkcje w organizacji
- Wykazać korzyści z posiadania umiejętności i wiedzy eksperckiej w organizacji
- Wdrożyć poznane narzędzia HR w organizacji

Cele szkolenia

Celem szkolenia jest zdobycie:

- wiedzy nt. budowania strategii zarządzania wiedzą HR w organizacji z punktu widzenia zarządu, kadry zarządzającej, pracowników
- wiedzy z zakresu technik wywierania wpływu na ludzi, metod budowania świadomości i odpowiedzialności pracowników
- świadomości potencjału działu HR na rynku pracy
- narzędzi do motywowania, egzekwowania wykonywanych zadań, skutecznego

komunikowania się oraz budowania relacji
- wyposażenie kadry kierowniczej w wiedzę oraz umiejętności dotyczące wykorzystania potencjału rozwojowego pracowników reprezentujących różne cele w organizacji.

Program

1. Analiza, potrzeb szkoleniowych/rozwojowych w nowoczesnych organizacjach:

- po co szkolimy pracowników? jakie są cele szkoleń? Jak poznać kompetencje trenera?
- zalety i wady szkoleń otwartych, zamkniętych
- definicja analizy potrzeb szkoleniowych, luki kompetencyjnej, oczekiwania biznesu
- przegląd narzędzi do badania potrzeb szkoleniowych.
- ewaluacja potrzeb szkoleniowych/rozwojowych w nowoczesnych organizacjach:
- po co dokonujemy ewaluacji potrzeb szkoleniowych/rozwojowych?
- model Kirkpatricka w praktyce
- na co zwracać uwagę podczas współpracy z dostawcami usług szkoleniowych? Jak poznać kompetencje trenera?

2. Badania satysfakcji klienta wewnętrznego, pracownika w organizacji:

- po co przeprowadzamy badania w organizacji?
- etapy badania (zebranie oczekiwań, przegląd narzędzi do badania ankiety- dyskusje panelowe, grupy fokusowe, analiza wniosków dla działu HR, zarządu, najczęstsze popełniane błędy)
- samodzielne zbudowanie fragmentu kwestionariusza badania przez uczestnika szkolenia w połączeniu z oceną grupy i trenera.

3. Budowanie i wdrażanie nowoczesnych narzędzi HR:

- w jakim celu budujemy i wdrażamy narzędzia HR z punktu widzenia: zarządu, działu HR, pracowników, dostawców zewnętrznych?
- przegląd dobrych praktyk z rynku HR (programy pracownicze, adaptacyjne, selekcja i rekrutacja, działania EB, SOP, system bezpieczeństwa informacji, formularze kadrowe, exit interview, profile kompetencyjne, opisy stanowisk, AC, DC, zarządzanie talentami, programy sukcesji)
- kogo zaangażować w proces?, gdzie poszukiwać informacji?
- samodzielne zbudowanie wybranego fragmentu narzędzia HR przez uczestnika szkolenia w połączeniu z oceną grupy i trenera.

4. Program mentoringu jako element procesu ZZL:

- w jakim celu budujemy i wdrażamy program mentoringu z punktu widzenia: zarządu, działu HR, pracowników, dostawców zewnętrznych?
- przegląd dobrych praktyk z rynku HR
- koszty procesu
- kogo zaangażować w proces?, gdzie poszukiwać informacji?
- samodzielne zbudowanie wybranego fragmentu programu mentoringu przez uczestnika szkolenia w połączeniu z oceną grupy i trenera.

5. Ćwiczenia rekrutacyjne na wybrane stanowiska pracy w organizacji:

- w jakim celu budujemy i wdrażamy ćwiczenia rekrutacyjne?
- modele kompetencyjne, opisy stanowisk, rekrutacja, AC, DC a zastosowanie ćwiczeń rekrutacyjnych w praktyce, rozmowa kwalifikacyjna
- kogo zaangażować w proces?, gdzie poszukiwać informacji?
- samodzielne zbudowanie wybranego ćwiczenia rekrutacyjnego przez uczestnika szkolenia w połączeniu z oceną grupy i trenera.

6. Wsparcie ze strony specjalisty HR dla menedżerów w organizacji:

- komunikacja zmian, radzenie sobie w trudnych sytuacjach (np. zwolnienia, reakcje na zmiany, strajk, spadek motywacji zespołu, problemy interpersonalne)

- test radzenia sobie ze stresem
- samodzielne zbudowanie wybranego fragmentu przykładu wsparcia dla menagera przez uczestnika szkolenia w połączeniu z oceną grupy i trenera.

7. Zarządzanie wiekiem jako element procesu ZZL:

- nowe czasy, nowe kompetencje pracowników, trenerów, kadry zarządzającej
- zarządzanie różnorodnością w organizacji (budowanie wizerunku, komunikacji z pracownikami, programów zarządzania talentami, sukcesji, mentoringu, integracji, zarządzania konfliktem, budowania przewagi konkurencyjnej)
- polityka zarządzania wiekiem-analiza 3 pokoleń na rynku pracy- szanse, zagrożenia, pytania
- jak motywować trzy pokolenia, aby tworzyły efektywne zespoły? Oczekiwania każdej strony
- jak dostosować styl kierowania do specyfiki trzech pokoleń
- kogo zaangażować w proces?, gdzie poszukiwać informacji?
- analiza najlepszych praktyk w zakresie zarządzania wiekiem.

Sylwetka trenera

Kinga Roszewska – Kujawa

Trener, Praktyk, Specjalista HR

Doświadczona specjalistka, HR w zakresie selekcji i rekrutacji kadr, konstruowania i przeprowadzania szkoleń interpersonalnych a także tworzenia i wdrażania narzędzi HR, we współpracy z kadrą zarządzającą.

Specjalizuje się w tworzeniu szkoleń zamkniętych, które rozwiązują konkretne problemy biznesowe z zakresu komunikacji, motywacji, zarządzania pracownikami, pracy zespołowej, rekrutacji i selekcji kadr a także coachingu kariery.

Magister psychologii pracy, absolwentka studiów podyplomowych Manager HR.

Pracowała w branży szkoleniowej, doradztwa personalnego, call center, prawnej, bankowej, prawniczej, produkcyjnej, gdzie zajmowała się budowaniem i wdrażaniem strategii HR (badanie opinii pracowników, programy pracownicze, rekrutacja, działania EB). Odpowiedzialna była za opracowanie procedur HR (obsługa pracowników w zakresie administracji personalnej, współpraca z dostawcami usług szkoleniowych, personalnych i eventowych).

Zrealizowała m.in. projekty z obszarów:

- System ocen okresowych, 50 osobowa firma, branża prawnicza, zebranie oczekiwań od osób zarządzających, budowanie modeli kompetencyjnych, opisów stanowisk pracy, stworzenie narzędzi do oceny, komunikacji dla pracowników.
- Program adaptacyjny dla nowych pracowników/program relokacyjny dla cudzoziemców, 50 osobowa firma, branża prawnicza, 200 osobowa branża produkcyjna, zebranie oczekiwań od osób zarządzających, misja, wizja firmy, logo, prezentacje nt. firmy, informacje nt. zespołu, komunikacji, sprawy kadrowe, corporate identity, dress code, wskazówki porządkowe, struktura organizacyjna.
- Działania EB, 50 osobowa firma, branża prawnicza, 300 osobowa firma, branża finansowa, stworzenie strony kariery, udział w targach pracy, spotkania ze studentami i absolwentami, konkursy, współpraca z dostawcami usług EB, agencjami reklamowymi.
- Selekcji i rekrutacji pracowników, 200 osobowa branża produkcyjna, 50 osobowa firma, branża prawnicza, 300 osobowa firma, branża finansowa, 100 osobowa firma, branża call center, 10 osobowa firma, branża doradztwa personalnego, tworzenie ogłoszeń rekrutacyjnych, kwestionariuszy rozmów, raportów, narzędzi do rekrutacji, nadzorowanie całości procesu selekcji i rekrutacji tj. Menager-Kandydat-HR-Head Hunter.
- Zarządzania talentami/rozwój kariery, 300 osobowa firma, branża finansowa, zebranie oczekiwań od osób zarządzających, analiza ofert wraz z rekomendacją dla zarządu.

- Procedura rekrutacji, 50 osobowa firma, branża prawnicza, 300 osobowa firma, branża finansowa, cel, definicje, zakres, odpowiedzialność, przebieg procesu rekrutacji zewnętrznej, wewnętrznej, zasady współpracy z agencjami doradztwa personalnego.

- Badanie opinii satysfakcji pracowników, 200 osobowa branża produkcyjna, przygotowanie ankiety, dystrybucja, opracowanie wyników dla zarządu, pracowników.

W ciągu swojej kariery zawodowej prowadziła szkolenia m.in. dla BZ WBK Leasing, Carier Expo, Techpak, Ecozysk, Politechniki Poznańskiej, Parotec, Szkoleniowca.

Stosuję następujące metody szkoleniowe: Prowokacyjne pytania, ćwiczenia wykorzystujące rekwizyty, analiza przypadków, wizualizacja, praca na przekonaniach, testy psychologiczne i biznesowe, dyskusje moderowane, działania w grupach zadaniowych, kwestionariusze.

Łączy biznesowe podejścia do rozwiązywania problemów ZZL z wiedzą psychologiczną i naturalną ciekawością do drugiego człowieka. Energiczna, empatyczna i pomysłowa trenerka.