



# AKADEMIA

HR



KOMPENDIUM WIEDZY DLA MANAGERÓW I ZESPOŁÓW HR





## ZAŁOŻENIA

Program przeznaczony dla zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy, rekruterów oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów do których obowiązków należy zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie.

## I HR & Talent Management - 3 dni



### Wyzwania i kluczowe procesy w HR (4h)

- Rekrutacja i selekcja.
- Adaptacja nowych pracowników: on-boarding.
- Systemy motywacyjne (finansowe, pozafinansowe).
- Ocena pracowników.
- Rozwój pracowników.
- Badanie nastrojów pracowników, badanie zaangażowania pracowników.
- Komunikacja w firmie.
- Wellbeing.

# 01



### Efektywne wykorzystywanie potencjału pracowników (Rozwój pracowników) (4h)

- Analiza macierzy efektywności pracowników.
- Strategia postępowania z poszczególnymi grupami pracowników.
- Co zrobić z Low Performer?
- Ćwiczenia na bazie case study.



### Sztuka Konwertowania Miękkich Aspektów HR na Twarde Fakty: Uzasadnienie Biznesowe dla Strategicznych Inicjatyw Rozwojowych (4h)

#### Łączenie Celów HR z Celami Biznesowymi:

- Zrozumienie kluczowych celów organizacji i ich powiązanie z HR.
- Tworzenie spójnych strategii rozwojowych, które wspierają cele biznesowe.

#### Wykorzystywanie przydatnych narzędzi:

- Praktyczne narzędzia do analizy i gromadzenia danych w obszarze HR.
- Wyjaśnienie, jakie dane są kluczowe dla uzasadnienia inicjatyw rozwojowych.

#### Techniki Komunikacji:

- Skuteczne techniki prezentacji uzasadnienia biznesowego.
- Komunikowanie miękkich aspektów HR w sposób przekonujący i zrozumiały dla decydentów.

# 02



## Jak zaangażować wszystkich pracowników w proces realizacji strategii firmy? (4h)

- Kaskada celów.
- Definiowanie wskaźników.
- Weryfikacja rezultatów.
- Zarządzanie multigeneracyjne.

02



## Zarządzanie multigeneracyjne, czyli jak zarządzać wiekiem i współpracą międzypokoleniową (8h):

- Znaczenie różnorodności w organizacji.
- Poczucie przynależności i zróżnicowanie.
- Wpływ na pracownika.
- Korzyści wynikające z zarządzania różnorodnością.
- Włączenie różnorodności w strategię biznesową.
- Budowanie kultury różnorodności: Zarządzanie międzypokoleniowością jako element różnorodności.
- Budowanie inkluzywności pokoleniowej: Zrozumienie motywów działania różnych pokoleń w miejscu pracy.
- Zarządzanie wiekiem: dostosowanie ścieżek kariery, motywowanie i komunikację, uwzględniając różne potrzeby pokoleń w miejscu pracy.

03

## Talent Keeper: klucz do stabilności organizacji - 2 dni



### Retencja i Rotacja pracowników (8h)

- Czym jest retencja, a czym rotacja pracowników?
- Czynniki wpływające na Retencję pracowników:
  - Wynagrodzenia i benefity.
  - Środowisko pracy i kultura organizacyjna.
  - Możliwości rozwoju kariery.
  - Balans między życiem prywatnym a zawodowym.
  - Komunikacja i zaangażowanie pracowników.
- Strategie zwiększania Retencji pracowników:
  - Programy rozwoju i szkoleń.
  - Świadczenia dodatkowe i premie.
  - Kreowanie pozytywnej kultury organizacyjnej.
  - Przyznawanie odpowiedzialności i autonomii w pracy.
- Przyczyny i czynniki Rotacji pracowników:
  - Brak perspektyw rozwoju kariery.
  - Niskie wynagrodzenie lub brak dodatkowych benefitów.
  - Niezadowolenie z atmosfery w miejscu pracy.
  - Konflikty z przełożonymi lub współpracownikami.
  - Analiza kosztów związanych z rotacją pracowników.
- Strategie zmniejszania Rotacji pracowników:
  - Analiza i poprawa systemów wynagradzania.
  - Tworzenie planów rozwoju zawodowego dla pracowników.
  - Dbanie o atmosferę i kulturę organizacyjną.
  - Ankiety satysfakcji pracowników.

04



### Zatrzymywanie talentów (4h)

- Co to jest "talent" w kontekście organizacji?
  - Wyjaśnienie znaczenia i różnorodności talentów.
  - Dlaczego zatrzymywanie talentów jest ważne dla rozwoju firmy.

05

- Strategie zatrzymywania talentów w oparciu o DNA motywacyjne.
  - Programy rozwoju i awansów wewnętrznych.
  - Indywidualne plany rozwoju i szkoleń.
  - Mentoring i coaching.
  - Przyznawanie prestiżowych projektów i odpowiedzialności.



## Budowanie i zarządzanie zespołami pracującymi zdalnie i hybrydowo (4h)

### Budowa i efektywne komunikowanie się w zespołach stacjonarnych, zdalnych i hybrydowych

- Tworzenie zrównoważonych i różnorodnych zespołów.
- Współpraca i budowanie relacji w zespołach.
- Komunikacja online vs. offline: różnice i strategie.
- Praktyczne narzędzia i technologie ułatwiające komunikację w zespołach zdalnych.
- Rozwiązywanie konfliktów i wyzwań komunikacyjnych na odległość.

### Zarządzanie wydajnością i motywacją zespołów

- Planowanie i ustawianie celów w zespołach.
- Śledzenie postępów i pomiar wydajności w pracy.
- Motywowanie i zaangażowanie pracowników.
- Przywództwo i budowanie zaufania w zespołach.

05

## III Talent Acquisition & Recruitment Management - 3 dni



## Automatyzacja i zarządzaniem procesem rekrutacji z wykorzystaniem AI (8h)

### Wprowadzenie do zarządzania procesem rekrutacji

- Rola i znaczenie procesu rekrutacji w organizacji.
- Kluczowe cele i wskaźniki sukcesu w rekrutacji.
- Proces rekrutacji od początku do zakończenia: kroki i etapy.
- Wyzwania i trudności w zarządzaniu rekrutacją.

### Strategia rekrutacji

- Określenie potrzeb kadrowych i planowanie rekrutacji.
- Wybór odpowiednich źródeł pozyskiwania kandydatów.
- Budowanie marki pracodawcy (employer branding) jako element strategii rekrutacyjnej.
- Dostosowanie strategii rekrutacyjnej do różnych stanowisk i profilu kandydatów.

### Przesiewanie i selekcja kandydatów

- Metody przesiewu aplikacji i CV.
- Wartość wywiadów kwalifikacyjnych: rodzaje i techniki przeprowadzania.
- Ocena kompetencji i umiejętności kandydatów.
- Równowaga między umiejętnościami miękkimi a twardymi w procesie selekcji.

### Proces decyzyjny i wdrożenie

- Analiza i ocena wyników rekrutacji.
- Podjęcie decyzji rekrutacyjnych i negocjacje z wybranymi kandydatami.
- Proces ofertowania i wdrażania nowego pracownika.
- Monitorowanie skuteczności procesu rekrutacji i kontynuacja doskonalenia.

### Automatyzacja procesów rekrutacyjnych

- Analiza obszarów do automatyzacji w procesie rekrutacji.
- Automatyzacja ogłaszania ofert pracy i gromadzenia aplikacji.

06



# 06

## Wykorzystanie AI w rekrutacji

- Wprowadzenie do sztucznej inteligencji (AI) w rekrutacji.
- CV screening i selekcja kandydatów wspomagane przez AI.
- Przykłady zastosowania AI w rekrutacji: chatboty rekrutacyjne, asystenci wirtualni itp.
- Etyczne wyzwania i zapewnienie uczciwości w wykorzystaniu AI w rekrutacji.



## Reskilling i upskilling jako skuteczna metoda na utrzymanie zespołów (8h)

### Wprowadzenie do reskillingu i upskillingu:

- Wyjaśnienie pojęć i różnic między reskillingiem a upskillingiem.
- Dlaczego te podejścia są ważne dla utrzymania konkurencyjności w erze nowych technologii.

### Projektowanie programów reskillingowych i upskillingowych:

- Kryteria sukcesu programów reskillingowych i upskillingowych.
- Jak monitorować postępy i oceniać skuteczność wdrażanych rozwiązań.
- Przykłady dobrych praktyk.
- Strategie motywowania pracowników do uczestnictwa w programach reskillingowych i upskillingowych.
- Jak radzić sobie z oporem wobec zmiany i promować kulturę ciągłego rozwoju.
- Studia przypadków firm, które z powodzeniem wprowadziły reskilling i upskilling.

### Wykorzystanie VR/AR w procesie szkolenia:

- Wpływ VR (Virtual Reality), AR (Augmented Reality) i AI (Artificial Intelligence) na rynek pracy.
- Identyfikacja korzyści i wyzwań wynikających z wdrożenia tych technologii.
- Praktyczne zastosowanie technologii VR/AR w szkoleniach.
- Jak te technologie mogą zwiększyć zaangażowanie i efektywność procesu nauki.

# 07



## On-boarding. Program wdrożenia i adaptacji nowego pracownika (8h)

### Wprowadzenie do skutecznego on-boardingu:

- Co warto wiedzieć o on-boardingu?
- Korzyści wynikające z efektywnego programu wdrożenia nowego pracownika.
- Jak projektować proces on-boardingu?
- Narzędzie wykorzystywane w on-boardingu
- Jak to robią inni - casey.

### Wirtualna (VR) i rozszerzona (AR) rzeczywistość w procesie on-boardingu:

- Wykorzystanie technologii VR i AR do symulacji sytuacji zapoznania nowego pracownika z firmową kulturą i środowiskiem pracy za pomocą symulowanych sytuacji.
- AR jako narzędzie wspomagające szkolenia stanowiskowe.
- Obszary efektywnego wdrożenia 4C.

### E-learning w procesie on-boardingu:

- Wykorzystanie e-learningu i interaktywnych platform szkoleniowych w programie wdrożenia.
- Monitorowanie postępów i ocena wyników szkolenia.
- Różne rodzaje on-boardingu: pre-onboarding, re-onboarding i off-onboarding.

### Pomiar skuteczności programu on-boardingu:

- Określenie kluczowych wskaźników sukcesu (KPI) on-boardingu.
- Jak zbierać dane i oceniać skuteczność programu.
- Dokonywanie dostosowań i ulepszeń na podstawie wyników pomiarów.
- Dyskusje i wymiana doświadczeń między uczestnikami.
- Wskaźnik efektywności onboardingu.

# 08



## ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI PRACY

Dzięki zdobytej wiedzy i narzędziom, pracownik będzie lepiej rozumiał wpływ kultury organizacyjnej na wyniki firmy, co pomoże w identyfikowaniu obszarów do poprawy i osiągnięciu lepszych wyników w pracy.

## NOWE PERSPEKTYWY I INNOWACJE

Pracownicy odkryją świat VR/AR/AI, który może znacząco wpłynąć na wydajność i wyniki pracy. Dzięki temu, będziesz na krok przed konkurencją!

## LEPSZE ZARZĄDZANIE

W dzisiejszym środowisku biznesowym, zdolność do efektywnego zarządzania i pracy w zespołach zdalnych i hybrydowych jest kluczowa. Udział w naszej Akademii HR pozwoli pracownikowi na osiągnięcie większej wydajności i skuteczności w pracy na odległość.

## PODNIESIENIE WARTOŚCI DLA PRACODAWCY

Poprzez zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności, pracownik staje się bardziej wartościowy dla firmy, co przekłada się na lepsze perspektywy rozwoju kariery.

## DLA PRACOWNIKA



## DLA PRACODAWCY

## INNOWACYJNOŚĆ I ROZWOJ

Wdrażając nowoczesne technologie VR/AR/AI w szkoleniach i procesie on-boardingu, Twoja firma stanie się atrakcyjnym pracodawcą, przyciągającym talenty i umożliwiającym rozwój kompetencji pracowników, co wpłynie na wyższą wydajność i konkurencyjność.

## KREOWANIE POZYTYWNEJ KULTURY ORGANIZACYJNEJ

Nasza Akademia HR umożliwi Twojej firmie kreowanie pozytywnej kultury organizacyjnej, opartej na wartościach, zaufaniu i współpracy, co przyczyni się do budowania solidnej marki pracodawcy i atrakcyjności na rynku pracy.

## AUTOMATYZACJA REKRUTACJI

Korzystając z wiedzy i narzędzi związanych z automatyzacją procesów rekrutacyjnych oraz wykorzystaniem AI, Twoja firma skróci czas rekrutacji, odnajdzie najlepszych kandydatów i osiągnie oszczędności, poprawiając wydajność całego procesu.

## POPRAWA ZARZĄDZANIA

Nasze szkolenia pozwolą Twoim menedżerom skutecznie zarządzać zespołami, budując pozytywną atmosferę i zaangażowanie pracowników. Odkryj, jak wydobyć ukryty potencjał pracowników i zapewnij im perspektywy rozwoju w firmie.



8 DNI SZKOLENIOWYCH

# Odkryj Akademię HR!

**Poznaj naszą unikatową Akademię HR, gdzie wiedza i umiejętności spotykają innowacyjne podejście!**

Uczestnictwo w programie "Akademia HR" przyniesie wiele korzyści zarówno dla pracowników, którzy rozwijają swoje umiejętności i wiedzę, jak i dla pracodawcy, który poprzez lepsze zarządzanie, rekrutację i wykorzystanie nowych technologii może osiągnąć lepsze wyniki biznesowe i zadowolenie swojego zespołu.

Minimalna ilość osób, by otworzyć grupę szkoleniową: 7

**9 600 zł netto/os.\***

\* w przypadku szkoleń z dofinansowaniem zw. z VAT

## Kontakt

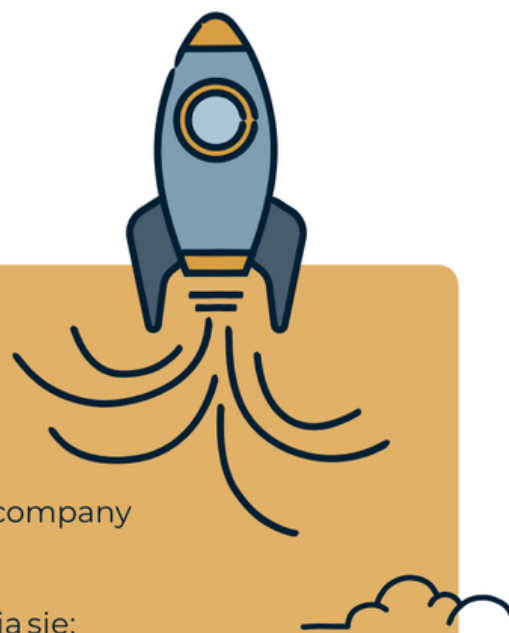


**Kamila Kowalska**

Wiceprezes

+48 697 316 309

k.kowalska@humanpartner.pl



## Dla firm

Oferujemy również realizację szkolenia w formule in-company (grupa zamknięta).

Nasze usługi obejmują **customizację**, na którą składają się:

1. Ogólna **diagnoza** organizacji
2. Badanie potrzeb szkoleniowych
3. Współprojektowanie **celów szkolenia**
4. Dostosowanie programu, w tym opracowanie case'ów warsztatowych na podstawie realiów i wyzwań organizacji
5. **Pomiar efektów** szkolenia i raporty trenerskie opisujące wyzwania uczestników związane z zarządzaniem oraz praktyczne rekomendacje
6. Wzmacnianie efektywności szkoleń poprzez różne narzędzia np. **follow-up**