

Akademia HR – Przygotowanie organizacji do wyzwań na rynku pracy.

Strategie HR dla zrównoważonego rozwoju.



Cel edukacyjny

Głównym celem szkolenia jest wyposażenie uczestników w wiedzę i narzędzia niezbędne do opracowania i wdrożenia skutecznych strategii HR, które wspierają zrównoważony rozwój ich organizacji. Po szkoleniu Uczestnik jest przygotowany do wyzwań rynku pracy w tym zakresie.

Przeznaczenie szkolenia

Zespoły HR, pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, właściciele przedsiębiorstw, jeśli są odpowiedzialni w przedsiębiorstwie za działania HR.

Program szkolenia

Dzień 1: Wprowadzenie i podstawy strategii HR dla zrównoważonego rozwoju (2h)

Zrozumienie zrównoważonego rozwoju w kontekście HR (1h)

- Definicja i kluczowe wymiary zrównoważonego rozwoju.
- Różnice między zrównoważonym rozwojem a tradycyjnymi modelami biznesowymi.
- Wpływ "zielonej gospodarki" na strategię zarządzania zasobami ludzkimi.

- Przykłady dobrych praktyk i case studies firm, które z powodzeniem integrują zasady zrównoważonego rozwoju w swoich strategiach HR.

Analiza potrzeb różnych grup interesariuszy (1h)

- Metody i narzędzia do identyfikacji potrzeb kadry zarządzającej, pracowników różnych poziomów i przedstawicieli grup społecznych.
- Rola różnorodności kulturowej, społecznej i wiekowej w organizacji oraz jej wpływ na politykę personalną.
- Sposoby włączania różnych grup społecznych w procesy rozwojowe, by zapewnić, że korzyści płynące z realizacji celów firmy są rozłożone równomiernie.
- Przykłady strategii HR, które odniosły sukces w budowaniu zaangażowania i satysfakcji pracowników poprzez adresowanie ich indywidualnych i grupowych potrzeb.

Tworzenie strategii HR ukierunkowanej na zrównoważony rozwój (2h)

- Elementy skutecznej strategii HR wspierającej zrównoważony rozwój, w tym cele, działania, wskaźniki sukcesu.
- Proces tworzenia strategii HR od identyfikacji potrzeb, przez planowanie działań, po wdrożenie i monitoring efektów.
- Wykorzystanie analizy SWOT i innych narzędzi strategicznych w kontekście HR.
- Wyzwania i możliwości związane z wdrażaniem strategii HR dla zrównoważonego rozwoju, w tym zmiany w kulturze organizacyjnej, szkolenia pracowników i zarządzanie różnorodnością.
- Przykłady innowacyjnych rozwiązań HR, które przyczyniają się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju oraz sposoby mierzenia ich wpływu na organizację.

Dzień 2: Implementacja i monitoring strategii HR dla zrównoważonego rozwoju

Wdrażanie nowoczesnych rozwiązań HR (1h)

- Praktyczne aspekty wdrażania strategii HR
- Zrównoważone praktyki w miejscu pracy
- Etyka i odpowiedzialność społeczna w HR

Monitorowanie i dostosowywanie strategii HR (1h)

- Wskaźniki efektywności i monitorowanie postępów
- Zarządzanie zmianą i adaptacja strategii
- Case study: Przykłady dostosowywania strategii HR

Partnerska współpraca i komunikacja w ramach HR (2h)

- Budowanie relacji i komunikacja z interesariuszami
- Wsparcie dla strategii HR wśród pracowników
- Rola HR w kształtowaniu kultury organizacyjnej

Podsumowanie i plan działania (2h)

- Opracowanie indywidualnych i zespołowych planów działania
- Strategie monitorowania i dostosowywania planów

Efekty uczenia się**Wiedza:**

- Uczestnik identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.
- Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.

Umiejętności:

- Uczestnik opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.
- Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.

- 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.
- Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.
- Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.
- Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.
- Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników. Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.

Kompetencje społeczne:

- Uczestnik Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie – w tym z Zarządem.
- Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.
- Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.

Czas trwania

12 godzin