

Akademia HR - Zarządzanie procesami technologicznego wsparcia pracy - adaptacja i innowacja w nowoczesnym środowisku pracy



Cel edukacyjny

Głównym celem szkolenia jest zrozumienie i efektywne zarządzanie procesami technologicznego wsparcia pracy, w tym automatyzacją i narzędziami cyfrowymi, z uwzględnieniem różnorodności pracowniczej i przyszłych potrzeb rynku pracy.

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

Wprowadzenie do technologicznego wsparcia pracy

- Korzyści z technologicznego wsparcia pracy: Omówienie, jak nowoczesne technologie mogą zwiększać wydajność i satysfakcję w pracy.
- Konieczność nabywania kompetencji i kwalifikacji związanych z wykorzystaniem technologii w pracy.
- Rozpoznawanie potrzeb technologicznych: Jak identyfikować i przewidywać przyszłe potrzeby technologiczne w organizacji.

Zarządzanie różnorodnością kompetencji pracowników w zakresie korzystania z technologii

- Analiza poziomu przygotowania pracowników: Metody oceny gotowości różnych grup pracowników do pracy z nowymi technologiami.
- Programy szkoleniowe i rozwój kompetencji przyszłości: Przygotowanie i wdrażanie programów rozwijających kluczowe umiejętności.

Implementacja i promowanie innowacji

- Wprowadzenie nowych narzędzi i platform: Strategie dla skutecznego wdrażania narzędzi cyfrowych i technologicznych.
- Kształtowanie postaw i zachowań innowacyjnych: Jak wspierać pracowników w adaptacji do nowych rozwiązań i promować uczenie się przez całe życie.

Efekty uczenia się**Wiedza:**

- Rozpoznaje korzyści związane z różnymi formami technologicznego wsparcia pracy we własnej firmie i pokazuje, jak je wzmacniać poprzez odpowiednie projekty / procesy HR.
- Identyfikuje kompetencje, które będą potrzebne pracownikom firmy w najbliższej przyszłości (perspektywa do 3 - 5 lat) w związku z planowanymi zmianami, dotyczącymi rozwoju technologicznych form wsparcia pracy (np. automatyzacja, nowe systemy i narzędzia IT itp.).
- Identyfikuje poziom przygotowania różnych grup pracowników (np. z różnych pokoleń, z różnym wykształceniem lub z różnymi doświadczeniami itp.) do pracy wspieranej różnymi formami /rozwiązaniami technologicznymi.

Umiejętności:

- Przygotowuje i wdraża odpowiednie programy szkoleniowo-rozwojowe poprawiające gotowość pracowników do zwiększonego poziomu automatyzacji, wykorzystania z informatyzowanych narzędzi pracy, pracy w środowisku rozszerzonej /wirtualnej rzeczywistości.

- Wspiera rozwój innowacyjności pracowników, zespołów i organizacji ze szczególnym odniesieniem do możliwego wykorzystania nowych form technologicznego wsparcia pracy.
- Rozwija wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami (ze szczególnym uwzględnieniem intermentoringu) w zakresie łączenia dotychczas wykorzystywanej wiedzy i kompetencji z nowymi obszarami związanymi z narzędziami digital, automatyzacją itp.
- Buduje i wdraża programy ukierunkowane na wzmocnienie tzw. kompetencji przyszłości.
- Wprowadza i upowszechnia wśród pracowników platformy / narzędzia pozwalające na stałe i bieżące uczenie się nowych kompetencji.

Kompetencje społeczne:

- Kształtuje pozytywne postawy, nastawienia i pewność siebie pracowników względem nowych rozwiązań ukierunkowanych na rozwój technologicznych form wspierania/realizacji pracy.
- Wzmacnia wśród pracowników potrzebę stałego podnoszenia własnych kompetencji i kwalifikacji.

Czas trwania

14 godzin