

Akademia HR - Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy.



Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest wyposażenie uczestników w wiedzę, narzędzia i strategie niezbędne do skutecznego zarządzania zmianami w organizacji, wywołanymi szybkimi przeobrażeniami na rynku pracy. Uczestnicy nauczą się identyfikować nadchodzące trendy i wyzwania, oceniać ich wpływ na działalność firmy oraz opracowywać i wdrażać adekwatne strategie adaptacyjne, które pozwolą organizacji na elastyczne i efektywne reagowanie.

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: Identyfikacja zmian na rynku pracy i projektowanie strategii adaptacyjnych

Wprowadzenie do zarządzania zmianą w środowisku pracy (2h)

- Wprowadzenie do zarządzania zmianą: Podstawowe pojęcia i znaczenie adaptacyjności w nowoczesnym środowisku biznesowym.

- Przegląd kluczowych wyzwań i trendów na rynku pracy: globalizacja, automatyzacja, zmiany demograficzne, sztuczna inteligencja.

Analiza wpływu zmian na organizację (3h)

- Narzędzia analizy, takie jak SWOT i PESTLE, do oceny wpływu zmian zewnętrznych na organizację.
- Rozpoznawanie wewnętrznych czynników sprzyjających lub hamujących zmiany.

Projektowanie skutecznych planów zarządzania zmianą (2h)

- Wyznaczanie celów zmian i identyfikacja zasobów.
- Tworzenie zespołów zmianowych i rola liderów zmian w organizacji.
- Rozwój elastycznych strategii adaptacyjnych uwzględniających różnorodne scenariusze.

Dzień 2: Implementacja, komunikacja i ocena zmian

Metodyki i narzędzia wspierające wdrażanie zmian (1h)

- Przegląd metodyk zarządzania projektami (np. Agile, Scrum) w kontekście zarządzania zmianą.
- Techniki minimalizowania oporu wobec zmian i budowania zaangażowania.

Komunikacja zmian i zarządzanie oporem (2h)

- Strategie i techniki efektywnej komunikacji zmian w organizacji,
- Identyfikacja i zarządzanie oporem pracowników, negocjacje i mediacje.

Monitoring, ocena i dostosowywanie strategii zarządzania zmianą (4h)

- Ustalanie wskaźników sukcesu i monitorowanie postępów zmian.
- Zbieranie i analiza feedbacku, adaptacja strategii w oparciu o uzyskane dane.
- Budowanie kultury ciągłego uczenia się i adaptacji do zmian.

Efekty uczenia się

Wiedza:

- Uczestnik opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.
- Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.
- Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.
- Diagnozuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.
- Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.
- Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.

Umiejętności:

- Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.
- Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.
- Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.
- Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.
- Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.

Kompetencje społeczne:

- Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.
- Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.

Czas trwania

14 godzin