

Akademia HR – Zrównoważone zarządzanie zasobami ludzkimi w obliczu współczesnych wyzwań rynku pracy



Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest rozwijanie kompetencji w zakresie zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników, z uwzględnieniem dynamicznych zmian na rynku pracy. Uczestnicy nauczą się, jak efektywnie pozyskiwać, oceniać i rozwijać zróżnicowany potencjał pracowników oraz jak dostosowywać kompetencje pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, promując kulturę ciągłego uczenia się i adaptacji.

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:

Pozyskiwanie i wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników (3h)

- Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.

- Budowanie procesów rekrutacji i selekcji promujących różnicowanie i inkluzywność.
- Strategie onboardingowe wspierające efektywne włączanie nowych pracowników do zespołów.

Dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań (1h)

- Analiza przyszłych potrzeb firmy w zakresie kompetencji, kwalifikacji i talentów.
- Wdrażanie programów reskillingu i upskillingu, odpowiadających na zmieniające się wymagania rynkowe.
- Promowanie kultury Learning Agility w organizacji, zachęcającej do otwartości na rozwój i adaptację.

Wpływ zmian na rynku pracy na zarządzanie potencjałem pracowników (2h)

- Zrozumienie wpływu globalnych trendów na strategię zarządzania zasobami ludzkimi.
- Identyfikacja trudności i możliwości w zakresie pozyskiwania i utrzymania pracowników o wysokim potencjale.

Dzień 2:

Kształtowanie zróżnicowanego i adaptacyjnego miejsca pracy (2h)

- Korzyści wynikające z wewnętrznego zróżnicowania (np. doświadczenia, wiek, płeć, pochodzenie etniczne).
- Wdrażanie narzędzi i procesów HR wspierających ciągły rozwój i dostosowanie kompetencji pracowników.

Programy rozwoju oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału (4h)

- Projektowanie i wdrażanie programów rozwoju i ścieżek kariery dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników.
- Stosowanie narzędzi monitorujących rozwój i efektywność programów szkoleniowych.

Efekty uczenia się

Wiedza:

- Uczestnik opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.
- Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.
- Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).
- Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.
- Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).

Umiejętności:

- Uczestnik buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.
- Wdraża narzędzia i procesy HR pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.
- Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.
- Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.
- Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).

Kompetencje społeczne:

- Uczestnik buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji.
- Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe.

Czas trwania**12 godzin**