

Szanowni Państwo,

serdecznie zapraszamy na BEZPŁATNE SZKOLENIE z projektu „Z wiekiem na plus”:

STRATEGIA FIRMY A STRATEGIA ZARZĄDZANIA WIEKIEM – ROLA PROFESJONALNEGO DZIAŁU HR

Cel szkolenia:

Budowanie pozytywnej postawy wobec systemowego podejścia do rozwoju pracowników, rozwój kompetencji związanych z planowaniem rozwoju pracowników, uzupełnienie kompetencji w zakresie rekrutacji, selekcji i zwolnień w kontekście zarządzania wiekiem.

Program szkolenia:

<p>MODUŁ I: ZARZĄDZANIE WIEKIEM - STRATEGIA SKUTECZNEJ FIRMY</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wprowadzenie do zagadnienia zarządzania wiekiem, • Pracownicy 45+ - problem, czy szansa? • Zarządzanie wiekiem, a zarządzanie wiedzą, • Wydajność firmy a zarządzanie wiekiem, • Zarządzanie wiekiem dla organizacji. <p>MODUŁ II: OD SKUTECZNEGO ZATRUDNIENIA DO PROFESJONALNEGO ZWOLNIENIA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przygotowanie do naboru Opis stanowiska, opis i podział kompetencji, wybór i lista dostępnych kompetencji, budowa profilu osobowego. 2. Marketing stanowiska pracy 3. Rekrutacja zewnętrzna i wewnętrzna - zalety i wady rekrutacji wewnętrznej pracowników 45+. 4. Wstępna selekcja - analiza aplikacji. 5. Rozmowa kwalifikacyjna 6. Badanie kryteriów w trakcie rozmowy Horyzont czasowy, zasada konkretów i szczegółów, pogłębianie - technika sondowania i uszczegóławiania, technika dowodów przeciwnych – balansowanie. 7. Inne metody selekcji Testy psychologiczne, testy inteligencji, testy uzdolnień, testy zdolności uczenia się, testy osiągnięć, testy osobowości, ośrodki oceny – Assessment Centre, techniki symulacyjne (próbki pracy), sprawdzanie referencji. 8. Elastyczne formy zatrudnienia. 9. Zwolnienia Kiedy zwalniać, przygotowanie do zwolnień – dokumentacja, aspekty prawne zwolnień, prowadzenie rozmów z osobą zwalnianą, prowadzenie rozmów z zespołem po zwolnieniu jednego z pracowników, metody wspomagające zwolnienia, narzędzia outplacementu 	<p>MODUŁ III: ROZWÓJ PRACOWNIKÓW – ZARZĄDZANIE KOMPETENCJAMI</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Wprowadzenie do zagadnienia zarządzania kompetencjami Podstawowe zasady systemu zarządzania kompetencjami, czynniki wpływające na skuteczność systemu 2) Profil kompetencyjny jako podstawa systemu zarządzania poprzez kompetencje Procedura projektowania profilu kompetencyjnego, metody projektowania kompetencji, definiowanie kompetencji i poziomów oceny, wykorzystanie osób 45+ w projektowaniu 3) Narzędzia zarządzania kompetencjami Rekrutacja i selekcja w oparciu o zarządzanie kompetencjami, planowanie ścieżek karier i przesunięcia między stanowiskami w świetle zarządzania wiekiem, programy rozwoju talentów, elementy oceny okresowej i zarządzania efektywnością, oparcie systemu wynagrodzeń i premiowania na modelu kompetencyjnym. 4) Polityka szkoleniowa a zarządzanie wiekiem Rola HR w przygotowywaniu efektywnych szkoleń, identyfikacja i analiza potrzeb szkoleniowych, specyfika uczenia się osób dorosłych – cykl Kolba, proces organizacji i projektowania szkolenia we współpracy z podwykonawcą, projektowanie transferu efektów szkoleń w miejsce pracy, metody oceny efektywności szkoleń. 5) Wdrażanie systemu zarządzania kompetencjami <p>MODUŁ V : IMPLEMENTACJA ZARZĄDZANIA WIEKIEM</p> <p>Kafeteria standardów zarządzania wiekiem – lista dobrych praktyk, czynniki skutecznego wdrożenia zarządzania wiekiem, co mogę zrobić w swojej firmie – tabela zmian, definiowanie obszaru zmian związanych z zarządzaniem wiekiem w mojej firmie, ocena zasadności wprowadzenia zmian dotyczących zarządzania wiekiem (SWOT), zarządzanie zmianą – specyfika wdrażania zmian (praca na modelu zmiany), mapa zaangażowania – przeciwdziałanie oporowi przy wdrażaniu zarządzania wiekiem, wdrażanie zmian – ćwiczenie.</p>
--	--

Trener:

Krzysztof Jaśkiewicz - mgr psychologii, posiada doświadczenia trenerskie nabyte podczas pracy w firmie szkoleniowo-doradczej świadczącej usługi dla koncernu VW oraz doświadczenia kierownicze w dziale personalnym w dużej firmie budowlanej. Bogata wiedza z zakresu szkoleń, rozwoju pracowników, psychologii zarządzania nabyta podczas studiów psychologicznych i studiów podyplomowych, szkoły trenerów biznesu oraz pracy. Praktyk - kierownik działu personalnego i trener tworzący i realizujący politykę personalną; realizowane projekty: tworzenie systemu wynagrodzeń, aktualizacja regulaminów pracy i wynagradzania, prowadzenie rekrutacji, prowadzenie szkoleń dla kadry menadżerskiej ect.

Dotychczas prowadził szkolenia m.in. z zakresu komunikacji, prowadzenia rozmów pracowniczych, rozwiązywania konfliktów, rozwiązywania problemów, podstaw kierowania, zarządzania sobą w czasie, radzenia sobie ze stresem, zarówno dla firm produkcyjnych (branża motoryzacyjna, budowlana) jak i jednostek samorządu terytorialnego. Jest również moderatorem kółek jakości (certyfikat Volkswagen Bildungsinstitut). Szkolenia prowadzi w języku polskim i niemieckim.

Organizacja:

Szkolenie obejmuje 24 godziny dydaktyczne i **odbędzie się w dniach 1-3.02.2012r.** we Wrocławiu, przy ulicy Fabrycznej 10 – Centrum Konferencyjne Wrocławskiego Parku Przemysłowego.

Zajęcia rozpoczynają się o godz. 9.00 i kończą o godz. 16.00, w trakcie zajęć przewidziano przerwę na kawę/ herbatę/ ciastko oraz obiad.

Cena:

SZKOLENIE BEZPŁATNE - obejmuje 24 godziny zajęć dydaktycznych, materiały szkoleniowe i piśmiennicze, przerwy kawowe i obiad.

Warunki udziału w bezpłatnym projekcie:

Kadra zarządzająca i pracownicy działów personalnych z firmy małej, średniej i mikro oraz samozatrudnieni mogą skorzystać z bezpłatnych szkoleń, doradztwa i coachingu w projekcie "Z wiekiem na plus". Warunkiem jest nieprzekroczenie pomocy *de minimis* w wysokości 200.000 euro (w roku, w którym przedsiębiorstwo ubiega się o pomoc oraz w 2 poprzedzających go latach).

Pomoc de minimis to wsparcie państwa udzielane przedsiębiorcom, które nie wymaga notyfikacji Komisji Europejskiej. Zgodnie bowiem z zasadą prawa rzymskiego "de minimis non curat lex", pomoc o niewielkich rozmiarach nie powoduje naruszenia konkurencji na rynku. Przedsiębiorca, który korzysta z pomocy de minimis, musi uważać, żeby nie przekroczyć określonego prawem limitu. Zgodnie z przepisami, które obowiązują od 1 stycznia 2007 r., pomoc publiczna w wysokości nieprzekraczającej 200 tys. euro (100 tys. euro dla sektora transportu drogowego) przyznana w ciągu trzech lat nie podlega zgłoszeniu Komisji Europejskiej.

Samozatrudniony – osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą nie zatrudniająca pracowników na podstawie umowy o pracę.

Mikroprzedsiębiorstwo – jest to przedsiębiorstwo zatrudniające do 9 pracowników włącznie i którego roczny obrót i/lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 milionów EUR.

Małe przedsiębiorstwo – jest to przedsiębiorstwo zatrudniające do 49 pracowników włącznie i którego roczny obrót i/lub całkowity bilans roczny nie przekracza 10 milionów EUR.

Średnie przedsiębiorstwo – jest to przedsiębiorstwo zatrudniające do 249 pracowników włącznie i którego roczny obrót nie przekracza 50 milionów EUR i/lub całkowity bilans roczny nie przekracza 43 milionów EUR.

Z powodu ograniczonej liczby przedsiębiorstw mogących wziąć udział w projekcie o zakwalifikowaniu firmy na szkolenie decyduje kolejność zgłoszeń.

Zgłoszenia i dodatkowe informacje:

Iwona Dzimira

„OTREK” Europejskie Centrum Rozwoju Biznesu Sp. z o.o. , ul. Fabryczna 10, 53-609 Wrocław

Tel. 71/ 356 50 92, e-mail: info@otrek.com.pl