



STRATEGIA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI

Do udziału w szkoleniu zapraszamy:

- pracowników działów zarządzania zasobami ludzkimi
- menedżerów wyższego i średniego szczebla
- menedżerów operacyjnych
- pracowników organizacji, w których planuje się opracowanie strategii ZZL

Cele szkolenia:

Po zakończeniu szkolenia uczestnicy powinni:

- rozumieć ideę i znaczenie strategii zarządzania zasobami ludzkimi w zarządzaniu firmą
- umieć zaprojektować i przeprowadzić proces strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, w tym:
- umieć przeprowadzić analizę strategiczną funkcji personalnej
- umieć wyznaczyć cele w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz opracować długoterminowe plany działań,
- umieć zaplanować wdrożenie strategii ZZL – zoperacjonalizować długoterminowe cele i plany działań, rozdzielić odpowiedzialność pomiędzy aktorów ZZL, przygotować budżet zaplanowanych działań bieżących,
- umieć zaprojektować oraz wprowadzić system monitoringu i kontroli realizacji strategii ZZL.

Ramowy program szkolenia:

Istota i znaczenie strategii zarządzania zasobami ludzkimi - wprowadzenie

- pojęcie i znaczenie strategii ZZL w zarządzaniu firmą
- analiza relacji: strategia firmy a strategia ZZL
- rola aktorów ZZL w realizacji procesu strategicznego ZZL

Analiza strategiczna funkcji personalnej

- obszary analizy strategicznej funkcji personalnej
- narzędzia analizy strategicznej funkcji personalnej
- projektowanie możliwych opcji strategii ZZL – wybór najbardziej optymalnego wariantu

Wdrożenie strategii ZZL

- operacjonalizacja celów i działań zawartych w wybranej do realizacji opcji strategicznej
- projektowanie harmonogramu działań bieżących w obszarze ZZL – podział zadań pomiędzy poszczególne podmioty zarządzające, uczestniczące w procesie realizacji strategii
- przygotowanie organizacji do wdrożenia strategii ZZL

Monitoring i kontrola realizacji strategii ZZL

- istota i znaczenie procesu monitorowania i kontroli w procesie realizacji strategii ZZL
- cele monitoringu i kontroli
- wskaźniki realizacji strategii ZZL

Metodyka zajęć:

- wykład
- analiza przypadków
- dyskusje grupowe

Czas trwania:

3 x 8 godzin

Polecane szkolenia uzupełniające:



- Racjonalizacja zatrudnienia
- Systemy ocen okresowych pracowników
- Tworzenie motywacyjnych systemów wynagradzania
- Tworzenie systemów szkoleń pracowniczych