



Strategiczne zarządzanie HR

Doradztwo strategiczne
i seminaria
dla Top Managementu

Program budowy wzrostu wartości firmy

Wykaz tematów:

Zarządzanie strategiczne

- Metodyka budowy strategii firmy
- Zarządzanie wartością firmy - VBM
- Wdrożenie strategii i KPI
Balanced Scorecard
- Kaskadowanie celów i KPI
Action Plan
- Komunikacja strategii
i przywództwo
- Strategiczne zarządzanie rynkami
- Strategiczne zarządzanie zakupami
- **Strategiczne zarządzanie HR**
- Fuzje i przejęcia

Zarządzanie finansami

- Finanse dla zarządzających
niefinansistów cz. 1 i cz. 2
- Corporate Finance
- Analiza i diagnoza finansowa
- Controlling
Systemy informacji zarządczej
- Zarządzanie cash flow
i kapitałem obrotowym
- Finansowa ocena projektów
biznesowych
- Finansowanie rozwoju firmy
- Prezentacja informacji
finansowych
- Wycena przedsiębiorstwa

Zarządzanie efektywnością

- Transformujące przywództwo VUCA
- Zarządzanie przez cele (MBO)
- Zarządzanie cenami - Pricing
- Negocjacje w biznesie
- Odpowiedzialność prawna
zarządów
- Inteligentna restrukturyzacja
- Lean Management
- Zarządzanie projektem
- Scenariusze sukcesji

Sprawdź terminy na

www.figpolska.pl

tel: + 48 22 823 42 83

Odwiedź nas na LinkedIn i Facebook:
Francuski Instytut Gospodarki Polska



Jak zapewnić trwałą konkurencyjność przedsiębiorstwa?

Kluczowe korzyści

- ▶ Poznanie nowych trendów w zarządzaniu HR i nowej roli HR w budowie konkurencyjności przedsiębiorstw.
- ▶ Określenie oczekiwań zarządów i kadry zarządzającej od strategicznego HR.
- ▶ Poznanie metodyki opracowania długofalowej strategii HR, będącej częścią strategii rozwoju firmy.
- ▶ Poznanie wskaźników zarządzania zasobami ludzkimi.
- ▶ Nabycie umiejętności doboru KPI do oceny skuteczności działań HR-owych.

Dlaczego warto wybrać nasze seminarium

- ▶ Autorski, unikatowy na rynku szkoleniowym program opracowany przez dział doradztwa strategicznego FIG Polska, który specjalizuje się w opracowaniu i wdrożeniach strategii przedsiębiorstw, w tym strategii HR-owych.
- ▶ Program opracowany z myślą o zarządach i reprezentantach najwyższej kadry zarządzającej, którzy myślą o zwiększeniu wydajności pracy, kompetencji i zaangażowania kadry.
- ▶ Przegląd wybranych zagadnień z zakresu strategicznego HR, stanowiący niezbędne kompendium wiedzy dla zarządów firm w zakresie kształtowania długoterminowych strategii HR-owych, powiązanych ze strategią firmy.
- ▶ Praktyczny charakter zajęć, prezentacja narzędzi na podstawie „case study” – ćwiczenia, formatki, narzędzia do szybkiego wykorzystania we własnej organizacji.

Kto powinien wziąć udział w programie?

Właściciele firm, prezesi, wiceprezesi, członkowie zarządów, dyrektorzy zarządzający, dyrektorzy działów: finansów i controllingu, strategii, rozwoju, produkcji, dyrektorzy operacyjni, dyrektorzy zakładów i fabryk.

Uwaga: Rekomendowany jest jednoczesny udział prezesów zarządów i dyrektorów HR.

Ponad
20.000

Uczestników szkoleń
i warsztatów

2.000

Klientów, w tym 300 z listy
Top 500 „Rzeczpospolitej”

150

Projektów doradczych

96%

Uczestników poleca
nasze usługi

80%

Uczestników seminariów
to prezesi, właściciele firm
i dyrektorzy

Ponad
20 lat
doświadczeń



Program*:

Pierwszy dzień (9.00 - 17.00)

1. Wprowadzenie: cele seminarium, poznanie się Uczestników, test wprowadzający.
2. Światowe trendy w obszarach HR. Co mogą zaoferować eksperci HR swoim organizacjom?
 - 2.1. Tradycyjny a nowoczesny model HR. Czym się różnią?
 - 2.2. Rola HR w organizacji z perspektywy zarządu i kadry menedżerskiej. Kim jest HR business partner? - [Badania, Dyskusja moderowana](#)
3. Strategia biznesowa przedsiębiorstwa a strategia HR. Jak je powiązać?
 - 3.1. Wartość przedsiębiorstwa a wartość kapitału ludzkiego firmy.
 - 3.2. Jakie cele strategiczne należy stawiać w obszarze kapitału ludzkiego, aby wzmacniać konkurencyjność firmy?
 - 3.3. Jak zaprezentować strategię HR jako składnik strategii firmy? Budowa map strategicznych HR.
 - 3.4. Jak powiązać działania w obszarze HR z wynikami finansowymi przedsiębiorstwa – budowa łańcuchów przyczynowo-skutkowych. - [Case study](#)
4. HR Scorecard – narzędzie monitoringu strategii HR firmy.
 - 4.1. Kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) w zarządzaniu kapitałem ludzkim i ich analiza.
 - 4.2. Obiektywne badania pracowników i KPI.
 - 4.3. Finansowe pomiary efektywności kapitału ludzkiego (Human Capital ROI). - [Case study](#)
5. HR – cost center czy profit center?
 - 5.1. Pracownik – koszt czy inwestycja: analiza rentowności pracy.
 - 5.2. Koszty zaniechania rozwoju zasobów ludzkich przez przyzmat konkurencyjności firmy. - [Ćwiczenia, Dyskusja moderowana](#)
6. Podsumowanie dnia.

Plan dnia:

8.30 - Rejestracja Uczestników (tylko pierwszego dnia)
 9.00 - Rozpoczęcie zajęć
 10.30 - 10.50 - Przerwa na kawę
 13.00 - 14.00 - Wspólny lunch
 15.30 - 15.50 - Przerwa na kawę
 17.00 - Zakończenie zajęć

Drugi dzień (9.00 - 17.00)

1. Powtórzenie i utrwalenie zagadnień omawianych pierwszego dnia seminarium.
2. Strategia HR jako zbiór projektów strategicznych wspierających cele biznesowe firmy.
3. Kultura przedsiębiorstwa. Jak budować organizację opartą na wartościach?
 - 3.1. Które kultury organizacyjne sprzyjają koncentracji na celach strategicznych?
 - 3.2. Modele kultur organizacyjnych a wyniki przedsiębiorstw. Które kultury wzmacniają długofalową konkurencyjność przedsiębiorstwa?
 - 3.3. Jak skutecznie wdrażać misję, wizję i wartości oraz budować organizację opartą na wartościach? Przegląd innowacyjnych narzędzi. - [Ćwiczenie](#)
4. Rozwój strategicznych kompetencji. Jakich kompetencji będziemy potrzebować, aby zrealizować naszą wizję?
 - 4.1. Identyfikacja strategicznych kompetencji w oparciu o „**Macierz Kompetencji**” i modele kompetencyjne.
 - 4.2. Jak powiązać cele strategiczne firmy z modelem kompetencyjnym i odpowiednim zestawem kompetencji?
 - 4.3. „**Macierz Kompetencji**” – narzędzie do identyfikacji wąskich gardeł kompetencyjnych oraz tworzenia planów rozwojowych pracowników.
 - 4.4. Kiedy i dla kogo budować strategiczne ścieżki kariery? Jak zarządzać talentami? Jak unikać błędów w zarządzaniu talentami oraz unikać pułapek ścieżek kariery?
 - 4.5. Kiedy i jak należy zwalniać pracowników? Trudne, ale konieczne rozstania. - [Ćwiczenia](#)
5. Rekrutacja, awanse, sukcesy. Ile kosztują nietrafione rekrutacje i awanse?
 - 5.1. Rekrutacja jako najważniejszy proces pozyskania zasobów ludzkich.
 - 5.2. Jak ograniczyć koszty złych rekrutacji i awansów?
 - 5.3. Onboarding – jak skutecznie wdrożyć kandydata do firmy i nie utracić już wdrożonego pracownika? - [Ćwiczenia](#)
6. Zaangażowanie pracowników jako strategiczny czynnik sukcesu organizacji. Jak utrzymać zaangażowanie menedżerów i pracowników w długim okresie?
 - 6.1. Motywacja a zaangażowanie. Czym się różnią?
 - 6.2. Jakie są główne motywatory pracowników pokoleń X, Y i Z?
 - 6.3. Jak budować innowacyjne i skuteczne systemy motywacyjne? - [Ćwiczenie](#)
7. Podsumowanie zajęć.

„Jeżeli nie wierzy się, że wszyscy pracownicy mogą przyczynić się do sukcesu firmy, cała technologia świata nie pomoże zwiększyć ich kompetencji”

Bill Gates

Francuski Instytut Gospodarki Polska Sp. z o.o.
 ul. Filtrowa 75/5, 02-032 Warszawa
 ☎ tel. +48 22 823 42 83, ✉ e-mail: biuro@figpolska.pl

Seminaria i szkolenia realizujemy zgodnie z wdrożonym systemem zarządzania jakością ISO 9001-2015.



Wszystkie seminaria są organizowane w Warszawie w 4-gwiazdkowych hotelach.

Formularze rejestracji i informacje o terminach, prowadzących oraz miejscu szkolenia dostępne są na stronie:

www.figpolska.pl