

HeRo Momentum

12-tygodniowy kurs online.

Dla każdego, kto marzy o byciu

świadomym i wyjątkowym HRowcem.



Zapraszam

Karolina Turystowska

ULOTKA DLA PRACODAWCY

12-TYGODNIOWY KURS ONLINE Z ZAJĘCIAMI NA ŻYWO

dzięki któremu Twój pracownik zbuduje pewność siebie w roli HR oraz stanie się wiarygodnym, autentycznym i transformującym partnerem biznesowym dla pracowników oraz kadry zarządzającej.

CELEM KURSU JEST

przygotowanie Twojego pracownika do samodzielnej pracy na stanowiskach związanych z obszarem human resources poprzez przekazanie kluczowej wiedzy oraz praktyczny rozwój umiejętności z obszaru nowoczesnego HR.

ADRESACI KURSU

Kurs jest adresowany w szczególności do pracowników pełniących funkcje specjalistyczne w działach HR (rekruter, specjalista HR, specjalista ds. szkoleń i rozwoju, administracja personalna), którzy chcą zdobyć lub usystematyzować wiedzę i umiejętności niezbędne do codziennego wspierania pracowników oraz kadry zarządzającej w kwestiach związanych z HR.

Z kursu mogą również skorzystać pracownicy, którzy są na początku swojej ścieżki rozwoju w dziale HR lub przygotowują się do objęcia tej roli.

Do udziału w kursie nie jest wymagane doświadczenie w obszarze human resources.

KORZYŚCI BIZNESOWE Z UDZIAŁU W KURSIE

Dzięki udziałowi w kursie pracownik jest przygotowany do samodzielnej pracy na stanowiskach związanych z obszarem human resources oraz potrafi efektywnie wspierać pracowników oraz kadrę zarządzającą poprzez dostarczanie nowoczesnych i skutecznych rozwiązań z obszaru HR:

- ✓ wie, jak zaprojektować i wdrażyć inicjatywy, które przynoszą wartość dla biznesu
- ✓ potrafi rozmawiać z pracownikami i kadrą zarządzającą, by poznać ich kluczowe potrzeby
- ✓ skutecznie rekrutuje talenty tak, by zostali w firmie na dłużej i były dopasowane do kultury organizacyjnej
- ✓ buduje wyróżniającą firmę candidate oraz employee experience

- ✓ planuje onboarding dla nowych pracowników i angażuje w to biznes
- ✓ potrafi zdefiniować kompetencje i zaproponować działania rozwojowe dla pracowników zgodnie z metodą 70/20/10
- ✓ wspiera kadrę zarządzającą w utrzymaniu w firmie talentów
- ✓ potrafi przeprowadzić rozmowę rozstaniową z pracownikiem dbając jednocześnie o wymogi formalne, relacyjne i biznesowe



FORMUŁA KURSU

Kurs jest realizowany całkowicie w formule online. **Wszystkie spotkania odbywają się NA ŻYWO oraz są nagrywane.** z możliwością odtworzenia na dowolnym urządzeniu mobilnym i w dowolnym czasie.



12 MASTERCLASS X 90 MIN.

online, na żywo
w poniedziałki

Te spotkania to **bardzo treściwe pigułki wiedzy**, podczas których omawiamy **kluczowe procesy HR w oparciu o cykl życia pracownika** - od pierwszego kontaktu kandydata z firmą aż po zakończenie współpracy. **Na koniec każdego spotkania odbywa się sesja Q&A** aby odpowiedzieć na pytania uczestników.



12 MENTORINGÓW X 90 MIN.

online, na żywo
w czwartki

Po każdym masterclass Twój **pracownik otrzymuje zadanie do wykonania** we współpracy z pozostałymi uczestnikami. Podczas sesji mentoringowych **prezentuje efekty pracy oraz otrzymuje pogłębiony feedback** do zadań. To intensywne treningi pozwalające doświadczyć współpracy na linii HR – biznes.



MATERIAŁY DODATKOWE I NAGRANIA

do pracy własnej

Na platformie kursowej Twój pracownik znajdzie materiały dodatkowe do pracy własnej oraz nagrania każdej sesji. **Można z nich korzystać w dowolnym momencie przez okres 12 miesięcy.** Poza tym ma dostęp do specjalnej grupy na FB, dzięki czemu jest w stałym kontakcie z prowadzącą i pozostałymi uczestnikami programu.

To praktyczny i intensywny trening. Po 3 miesiącach Twój pracownik będzie mieć **uporządkowaną wiedzę z zakresu całego cyklu życia pracownika**, **skuteczne narzędzia do wykorzystania od zaraz** oraz **precyzyjne wskazówki**, jak realizować inicjatywy HR, by były realnym wsparciem dla Waszej organizacji.

SZCZEGÓŁOWY PROGRAM KURSU

MODUŁ I

STRATEGICZNA ROLA HR W ORGANIZACJI – JAK STAWAĆ SIĘ TRANSFORMUJĄCYM PARTNEREM BIZNESOWYM

OMAWIANE ZAGADNIENIA

- Jaka jest rola HR w przedsiębiorstwach nowej gospodarki.
- Skąd się wzięło pojęcie "miękki HR".
- Na czym polega transformacja w kierunku HR strategicznego.
- Czym jest HR, który buduje wartość.
- O czym mówi model HR Business Partneringu wg Dave'a Ulricha.
- Jak czytać strategię biznesową firmy.
- Co ma wspólnego strategia biznesowa ze strategią HR.
- Jakie wyzwania czekają działy HR w perspektywie nadchodzących miesięcy.
- W jaki sposób możesz kreować swój wizerunek świadomego i wyjątkowego HRowca.

MATERIAŁY DODATKOWE

- Plan wdrożenia HR. Co musisz wiedzieć na start dołączając do nowej firmy.
- Business Model Canva - jak wykorzystać go w pracy z biznesem by lepiej rozumieć strategię biznesową Twojej firmy.
- *Artykuł*: Co decyduje dziś o skuteczności działów HR w organizacji?
- *Case study*: Rekrutacja na stanowisko HR Business Partner. Jak się przygotować, by wygrać ten proces?

MODUŁ II

JAK PROWADZIĆ PROJEKTY HR ABY JUŻ NA STARCIE ZWIĘKSZYĆ PRAWDOPODOBIENSTWO SUKCESU

OMAWIANE ZAGADNIENIA

- Projekt vs proces i dlaczego warto dbać o spójną nomenklaturę w działaniach HR.
- Projekt HR a projekt biznesowy i sposób na pozycjonowanie się w oczach biznesu.
- Czym jest potrzeba biznesowa i w jaki sposób pozwala uniknąć Ci kosztownych zabaw HR.
- Model HPI oraz jego wykorzystanie w pracy HR.
- Jak kreować właściwe rozwiązania wspierające biznes.
- Co robić, aby nie zabić na starcie swoich projektów.
- Jak przygotować uzasadnienie projektu HR.

MATERIAŁY DODATKOWE

- Symptomy spadku efektywności spotykane w organizacjach i ich potencjalne przyczyny wg Gilberta.
- *Dodatkowe nagranie*: HPI w praktyce na przykładzie projektu "Wsparcie realizacji celów strategicznych poprzez wdrożenie procesu adaptacji i rekrutacji oraz rozwój kompetencji liderskich".
- *Case study* - Co nam przeszkadza efektywnie pracować? Model HPI w pracy HR.

SZCZEGÓŁOWY PROGRAM KURSU

MODUŁ III

OD ZŁOŚCI DO ZACHWYTU, CZYLI JAK BUDOWAĆ WYJĄTKOWE DOŚWIADCZENIA KANDYDATÓW I REKRUTOWAĆ NAJLEPSZE TALENTY

OMAWIANE ZAGADNIENIA

- Czym jest candidate experience oraz dlaczego bez niego nie ma sensu zaczynać rekrutacji.
- Candidate journey map i mapa empatii w praktyce - wskazówki, jak możesz wykorzystać te narzędzia w budowaniu najlepszych doświadczeń u Twoich kandydatów.
- Kiedy spada zaangażowanie kandydata w proces rekrutacji i jak możesz temu zapobiec.
- Strona kariera jako element przyciągający kandydata - na co warto zwrócić uwagę.
- Czym jest EVP oraz ja je zdefiniować.
- Dlaczego rekruter bez systemu ATS jest jak szewc bez butów.
- Proces rekrutacji krok po kroku: brief rekrutacyjny, profil kandydata, budowanie persony, tworzenie ogłoszenia, analiza i selekcja CV, screening, struktura spotkania.
- Model STAR w praktyce - jak prowadzić wywiad behawioralny.
- Jak udzielić kandydatowi feedback pozytywny i odmowny.
- Jak zaprojektować Twój pierwszy assessment center.

MATERIAŁY DODATKOWE

- **BONUS O WARTOŚCI 99 ZŁ - ponad 230-stronicowy eBook "Feedback klasy premium. Jak dzięki informacji zwrotnej budować wyjątkowe doświadczenia i trwałe relacje z kandydatami?"**
- *Case study* - candidate WOW effect, czyli jak budować pozytywne doświadczenia kandydatów.
- *Case study* - przygotuj kandydata na to, co go czeka. I zaangażuj w to biznes.
- Brief rekrutacyjny - zestaw pytań na spotkanie z hiring managerem.
- Konspekt assessment center na stanowisko młodszy specjalista ds. kadr i rekrutacji (kompletny zestaw zadań i opis przebiegu sesji).

BONUS

o wartości
99 zł

SZCZEGÓŁOWY PROGRAM KURSU

MODUŁ IV

JAK ZAPROJEKTOWAĆ PROCES ADAPTACJI, KTÓRY BUDUJE WIĘZ Z FIRMĄ I ZAANGAŻOWANIE OD PIERWSZYCH DNI

OMAWIANE ZAGADNIENIA

- Pre-onboarding - o co zadbać, by nie stracić motywacji nowo zatrudnionego.
- Jak angażować hiring managera w budowanie relacji z nowym pracownikiem zanim dołączy do zespołu.
- Przykłady wiadomości wysyłanych do nowego pracownika przed formalnym zatrudnieniem.
- Onboardingowe 4C czyli jak włączyć nową osobę w kulturę organizacyjną, pomóc zbudować reakcje, wdrożyć w zadania i rolę oraz zabezpieczyć formalności.
- Jak wdrożyć funkcję buddygo do onboardingu.
- Praktyczne zastosowanie przywództwa sytuacyjnego w procesie adaptacji.

MATERIAŁY DODATKOWE

- Przykładowe wiadomości i pytania do wysłania nowemu pracownikowi po pierwszym tygodniu i miesiącu pracy, które pomogą zweryfikować postępy wdrożenia.
- Przewodnik dla buddygo wyjaśniający znaczenie roli i zadania.
- Checklista onboardingowa dla managera na pierwsze 3 miesiące współpracy z nową osobą.

MODUŁ V

JAK ROZWIJAĆ I SZKOLIĆ PRACOWNIKÓW, BY WSPIERAĆ REALIZACJĘ CELÓW STRATEGICZNYCH FIRMY

OMAWIANE ZAGADNIENIA

- Czym są rozwój i szkolenia, które wspierają realizację celów strategicznych firmy.
- Skąd możesz brać potrzeby biznesowe kierujące działaniami rozwojowo-szkoleniowymi.
- Zestaw pytań na spotkanie z biznesem w temacie planowania działań rozwojowo-szkoleniowych.
- Na czym polega fenomen zasady 70/20/10 oraz jaką rolę w politykę rozwojową firmy.
- Czym są kompetencje, jak je definiować oraz jak je wykorzystywać w procesie rozwoju pracowników.
- Zarządzanie talentami z wykorzystaniem 9 box talent matrix.
- Świadome zarządzanie procesem utrzymania pracowników dzięki narzędziu retention plan.

MATERIAŁY DODATKOWE

- *Artykuł:* Dlaczego szkolenia nie działają i co można z tym zrobić.
- *Artykuł:* Przychodzi trener do HR... czyli jak dobrze wybrać firmę szkoleniową do współpracy.
- Opisy pól 9 BOX Talent Matrix.
- Rekomendacje do pracy z osobami w poszczególnych polach 9 BOX talent matrix.
- Formatka retention plan - jak zaplanować prawdopodobieństwo odejścia kluczowych pracowników oraz ryzyko biznesowe z tym związane.

SZCZEGÓŁOWY PROGRAM KURSU

MODUŁ VI

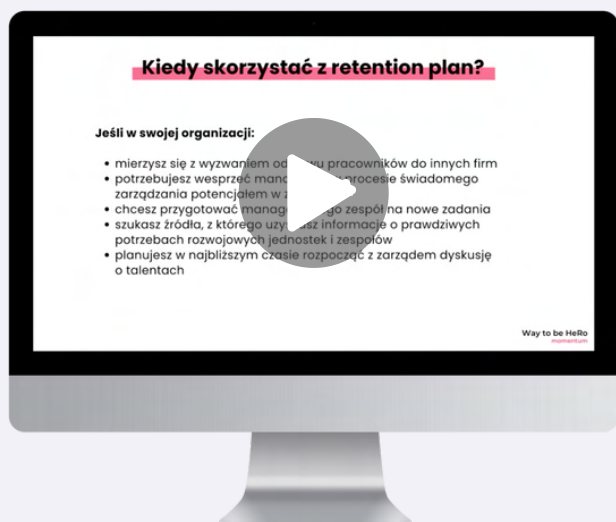
JAK GODNIE ROZSTAWAĆ SIĘ Z PRACOWNIKAMI DBAJĄC JEDNOCZEŚNIE O BIZNES, WYMOGI PRAWNE I RELACJE

OMAWIANE ZAGADNIENIA

- Jakie są dostępne i zgodne z kodeksem pracy sposoby na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.
- O co zadbać przy rozwiązywaniu umowy z pracownikiem.
- Likwidacja stanowiska pracy a redukcja - czy wystarczy poinformować pracownika, że stanowisko znika ze struktury organizacyjnej.
- W jaki sposób przygotować się do rozstania z pracownikiem wcześniej, niż w dniu rozstania.
- Formalności, o jakie musisz zadbać przy wypowiedzeniu.
- Kompletny scenariusz rozmowy rozstaniowej z pracownikiem z podziałem na odpowiedzialność HR i managera.
- Obowiązkowe elementy rozmowy rozstaniowej gwarantujące skuteczne rozwiązanie umowy o pracę.
- Jakich sformułowań unikać podczas rozmowy rozstaniowej.
- Trudne sytuacje podczas rozmowy z pracownikiem - jak się przed nimi chronić oraz jak na nie reagować.

MATERIAŁY DODATKOWE

- Scenariusz rozmowy rozstaniowej z pracownikiem.
- Formatka exit interview z kompletem pytań o kluczowe obszary.



OBEJRZYJ FRAGMENT
PRZYKŁADOWEGO
MASTERCLASS
(kliknij w ekran)

ZAWARTOŚĆ KURSU ORAZ OFERTA CENOWA

- ✓ 12 spotkań NA ŻYWO w formie masterclass - łącznie 20 godzin napakowanych po brzegi treściami i wiedzą
- ✓ 12 spotkań NA ŻYWO w formie sesji mentoringowych - łącznie 20 godzin praktycznych wskazówek i feedbacku do zadań
- ✓ bonusowe spotkanie z ekspertem z branży - trwające 60 minut by wymienić doświadczenia z kolejnym praktykiem HR
- ✓ aż 22 dodatkowe materiały do pracy własnej, które pozwalają zgłębić temat lub jeszcze lepiej go zrozumieć
- ✓ nagrania uzupełniające treści z poszczególnych modułów
- ✓ 12-miesięczny dostęp do materiałów kursowych by móc przesłuchać je wielokrotnie (jest jasny podział na poruszane tematy, aby nie tracić ani minuty na szukanie tego, co ważne)
- ✓ dostęp do zamkniętej grupy na FB, dzięki czemu pracownik jest w stałym kontakcie z prowadzącą i pozostałymi uczestnikami programu.
- ✓ certyfikat uczestnictwa w kursie
- ✓ **BONUS O WARTOŚCI 99 ZŁ** - ponad 230-stronicowy eBook "Feedback klasy premium. Jak dzięki informacji zwrotnej budować wyjątkowe doświadczenia i trwałe relacje z kandydatami"



CENA 3899 zł brutto

zawiera 23% VAT

Cena dotyczy udziału w kursie jednej osoby



PROWADZĄCA

KAROLINA TUROWSKA

Jestem twórczynią marki Way to be Hero, w której szkole i mentoruję HRowców **oraz ekspertką HR z ponad 18-letnim branżowym doświadczeniem**. Skracam moim klientom drogę do sukcesu zawodowego w HR. Pomagam budować pewność siebie w roli HR bo wierzę, że każdy HRowiec może być wiarygodnym, autentycznym i transformującym partnerem dla biznesu.

Pracowałam jako HR Business Partnerka i HR Managerka dla firm zatrudniających od 30 do ponad 4000 pracowników. **Byłam odpowiedzialna za kreację i realizację strategii HR oraz wynikających z niej projektów w zakresie HC, wspierałam zarząd oraz kadre managerską w procesie wprowadzania zmian, projektowałam i realizowałam programy rozwojowe dla różnych grup pracowników.** Budowałam również działy HR w firmach, które o HRze wiedziały tylko tyle, że to kadry i płace. Poznałam ciekawe branże i zgarnęłam jeszcze ciekawsze doświadczenia: telekomunikacja, IT, farmacja, digital marketing, OZE. Teraz wyciągam esencję z tych różnych perspektyw i dzielę się z Tobą najlepszymi praktykami.

Jestem praktyczką Analizy Transakcyjnej, absolwentką Szkoły Coachingu oraz Szkoły Trenerów, dzięki czemu dysponuję profesjonalnymi narzędziami do pracy indywidualnej i grupowej.

Pracuję z HRowcami, którzy są na początku swojej drogi zawodowej oraz tymi, którzy są już dalej, ale dojrzeli, by zrobić kolejny krok w rozwoju. **Moim konikiem jest mindset w pracy HRowca – głęboko wierzę, że to od niego zaczyna się nasza transformacja w kierunku HR strategicznego.**



POZNAJ OPINIE UCZESTNICZEK HERO MOMENTUM

Dzień, w którym podjęłam decyzję o wzięciu udziału w kursie był jednym z tych lepszych. To właśnie dzięki Way to be HeRo Momentum uzyskałam wiedzę na temat wszystkich obszarów w HR i dzięki niemu zrozumiałam, jaką ścieżką chcę podążać w HRowym świecie.

Lawina wiedzy, sposób jej przekazywania oraz luz, który czułam na naszych spotkaniach to największe zalety kursu! Po każdym spotkaniu w mojej głowie otwierały się nowe drzwi. Jestem ogromnie wdzięczna! za ten kurs Od dziś czuję się pewna siebie i wiem, jak robić dobry HR.

Katarzyna Tabaka
HR Manager

Kurs pozwolił mi lepiej zrozumieć rolę HR w organizacji i uświadomił mi, że idę w dobrą stronę! Każde spotkanie przepełnione było merytoryką popartą przykładami.

Dodatkowo mnóstwo informacji o roli HR i HRBP w organizacji, sposobach komunikowania się z biznesem i managerami... Mogłabym wymieniać i wymieniać, ale! Jeśli oczekujesz kursu, który będzie wypełniony po brzegi konkretnymi narzędziami do wykorzystania na już a jednocześnie merytoryczną wiedzą popartą doświadczeniem i przykładami – idealnie trafiłeś i zachęcam Cię gorąco, by rozpocząć tę przygodę.

Kinga Strycharska
Lider Centrum Wsparcia Klienta



Pełen profesjonalizm zarówno przy opracowaniu materiałów szkoleniowych, prowadzeniu spotkań, jak i kontakcie pomiędzy warsztatami.

Po tym kursie zmienisz swój mindset. Poznasz najnowsze trendy w rozwoju strategicznej roli HR zarówno w małej, jak i dużej organizacji. Praktyczne przykłady z doświadczenia trenerek. Bardzo przydatne były feedbacki do ćwiczeń i merytoryczne podejście do case study prezentowanych na spotkaniach Q&A – co tydzień.

Kameralna grupa wspierała proces uczenia się i pozwalała również na wymianę doświadczeń pomiędzy uczestnikami. Mnóstwo materiałów dodatkowych dopasowanych do tematu warsztatów.

Kamila Sobel
Trenerka
Learning and Development w HR



HeRo Momentum



792 870 440



karolina@waytobehero.pl



www.waytobehero.pl

Do zobaczenia
w kursie!
