

# STRATEGIA ELASTYCZNOŚCI W POLITYCE PERSONALNEJ ORGANIZACJI

## Cele szkolenia:

Zdobycie wiedzy o strategiach w Zarządzaniu Zasobami Ludzkimi. Usystematyzowanie wiedzy o ZZL. Elastyczność – wymogiem gospodarek wysoko konkurencyjnych i zmiennych. Zdobycie narzędzi do efektywnego zarządzania polityką personalną.

Idea nieustannego „stawania się kimś więcej niż się jest”, będąca podstawą autentycznego procesu rozwoju, stanowi motyw przewodni szkolenia.

## Program szkolenia:

Przedstawmy się – ćwiczenie

Kluczowe aspekty elastyczności

Dlaczego elastyczność jest konieczna?

Ograniczenie bezrobocia

Czynniki wpływające na atrakcyjność koncepcji elastyczności wg Atkinsona

Formy elastyczności

- Elastyczność ilościowa

- Elastyczność funkcjonalna

- Elastyczność płacowa

- Elastyczność czasowa

Elastyczny model zatrudnienia

- Rdzeń

- Peryferia organizacji

- Pracownicy peryferyjni

Peryferie I

Peryferie II

Peryferie III

Kraje wysoko rozwinięte

Korzyści wynikające z elastyczności

- Nietypowe zatrudnienie

- Dualizm korzyści i skutków

- Zalety dla pracodawców

- Korzyści dla pracowników

- Badania USA – czas pracy

- Swoboda i praca na telefon

- Źródła elastyczności ilościowej u pracodawców

Krytyka koncepcji elastyczności

Leczenie stanu chorobowego

Zdeterminowana siła robocza

Recesja gospodarcza

Przykład Group Burton

Entuzjazm pracodawców

Słowo o elastyczności funkcjonalnej i płacowej

„Zero-godzinowe” umowy o pracę – Allied Home Furnishing

„Jeżeli jesteś w stanie robić wszystko, co każe ci pracodawca...”

Wymagania związane z elastycznością

Personel powinien posiadać szerokie kwalifikacje

Perspektywa dalszego wzrostu liczby pracowników zatrudnionych w sposób elastyczny

Obowiązek państwa

Plusy i minusy

Główny cel współczesnego zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL)

Twardy typ ZZL

Dwie grupy personelu

Podsumowanie

Zakończenie

**Adresaci szkolenia:**

Wyższa kadra menedżerska, średnia kadra menedżerska, specjaliści HR

**Stosowane metody szkoleniowe:**

Analiza przypadków, ćwiczenia zespołowe, indywidualne, dyskusje kierowane, własne metody treningowe, wykład, zajęcia warsztatowe. Szkolenie będzie realizowane metodami warsztatowymi, angażującymi uczestników, przewidziane są m.in.:

- ćwiczenia w podgrupach
- dyskusje
- praca indywidualna

**Udokumentowanie uczestnictwa:**

Dyplom ukończenia szkolenia

**Liczebność grupy szkoleniowej:**

Do 12 osób

**Miejsce:**

Wyznaczone przez zlecającego

**Termin:**

Do ustalenia.

**Czas trwania szkolenia:**

Łączna liczba dni: 1 lub 2

Łączna liczba godzin: 8 lub 16

## **Inne:**

### **Potrzebne będą:**

wygodna, cicha, duża sala na 3-4 osoby więcej (powierzchniowo) niż będzie uczestników szkolenia

Ponadto: ekran lub biała (jasna) ściana, flip chart, napoje.

### **Wykorzystywane narzędzia:**

projektor multimedialny z prezentacją PowerPoint, komputer, kamera cyfrowa, drukowane materiały dla uczestników, długopisy, przywieszki, pisaki do ćwiczeń dla uczestników.