



www.sphr.pl

HR MANAGEMENT MEMBERSHIP

**Członkostwo wspierające rozwój kompetencji menedżerskich,
personalnych oraz bezpieczeństwo prawne organizacji**

www.sphr.pl

 **STOWARZYSZENIE
PRAKTYKÓW HR**



DLACZEGO POSTANOWILIŚMY STWORZYĆ CZŁONKOSTWO MENEDŻERSKIE?

Głównym klientem HR w organizacji jest menedżer.

To menedżerowie i ich codzienna praca decydują o jakości zarządzania w firmie - niezależnie od tego jak dobre procedury, narzędzia i regulaminy przygotujesz. Dlatego **kompetencje i wiedza menedżerów w zakresie narzędzi HR, procesów i przepisów prawa pracy są w centrum uwagi liderów HR.**

Kompetencje menedżerskie w obszarze HR nabierają dodatkowego znaczenia z perspektywy **nowych i kosztownych ryzyk** wynikających z przepisów dotyczących dyskryminacji, mobbingu oraz wymagań dyrektywy o transparentności wynagrodzeń.

Od dzisiaj nie musisz już zadawać sobie pytanie:

„Jak mam zapewnić menedżerom rozwój i aktualną wiedzę w HR?”.

W Stowarzyszeniu Praktyków HR **kompleksowo zadamy o rozwój kompetencji i wiedzy Twoich menedżerów we wszystkich najważniejszych tematach HR.** Zrobimy to na najwyższym poziomie!



DLA KOGO JEST HR MANAGEMENT MEMBERSHIP?

www.sphr.pl

HR Management Membership jest przeznaczony szczególnie dla Organizacji i Liderów, którzy:

- Chcą zadbać o prawny compliance w obszarach personalnych (m.in. nowe regulacje w zakresie mobbingu i dyskryminacji),
- Rozumieją jak dużą rolę odgrywają menedżerowie w procesach personalnych,
- Chcą osiągnąć maksymalną efektywność procesów personalnych,
- Chcą poprawić jakość współpracy na linii HR - Menedżerowie,
- Rozumieją, że brak działania, również jest decyzją, a zaniechania organizacyjne w obszarze przeciwdziałania mobbingowi i rozwoju menedżerskiego mogą mieć opłakane skutki.



DLACZEGO WŁAŚNIE TERAZ?

HR Management Membership wprowadzamy po **wielokrotnych rozmowach, prośbach i dyskusjach** w trakcie których powtarzane były te same słowa

„to powinni usłyszeć menedżerowie”

Nie jesteśmy w stanie pracować indywidualnie z tyloma firmami i Liderami, zwłaszcza w obliczu zmian prawnych, które wymagają na organizacjach wdrożenie realnych działań przeciwdziałających mobbingowi.

HR Management Membership to **realna odpowiedź na potrzeby Liderów oraz działów HR w zakresie rozwoju menedżerów** – od małych, przez średnie, aż po największe organizacje w Polsce.

**CO
OBEJMUJE?**

**HR MANAGEMENT
MEMBERSHIP**

HR MANAGEMENT TOOLBOX

BAZA WIEDZY

HR MANAGEMENT CERTIFICATE

HR MANAGEMENT MENTORING

PRAWO PRACY & COMPLIANCE

HR MANAGEMENT MASTERMIND

HR MANAGEMENT MASTERCCLASS

HR MANAGEMENT MEMBERSHIP



HR MANAGEMENT TOOLBOX

BAZA WIEDZY

HR MANAGEMENT CERTIFICATE

HR MANAGEMENT MENTORING

PRAWO PRACY & COMPLIANCE

HR MANAGEMENT MASTERMIND

**HR MANAGEMENT
MASTERCLASS**

- strategia i zarządzanie kluczowymi procesami HR w Twoim zespole - czyli aż 8 uważnie wybranych tematów rocznie realizowanych w formie angażujących **webinarów**

HR MANAGEMENT MASTERCLASS

- **Menedżer-HR – współpraca i partnerstwo, które przynosi efekty** - o optymalnej współpracy w różnych wymiarach na linii menedżer-HR;
- **Mistrzowski zespół** – co menedżer powinien wiedzieć o rekrutacji, aby zebrać wygrywającą drużynę;
- **Wskaźniki „HR” w pracy menedżerskiej** – dlaczego skuteczny menedżer patrzy na wskaźniki „HR-owe”;
- **Procesy performance management** – skuteczne stawianie i rozliczanie zadań;
- **Menedżer wspierający rozwój** – jak efektywny menedżer wspiera rozwój swojego zespołu;
- **Jak „wykorzystać” potencjał HR BP** – modele współpracy menedżerów z HRBP;
- **Rola menedżera podczas zmian personalnych** – podstawy zarządzania zmianą w obszarze personalnym;
- **Trudne rozmowy w pracy menedżera** – jak je prowadzić, na co zwrócić uwagę, a na co uważać

www.sphr.pl

HR MANAGEMENT MASTERMIND

PRAWO PRACY & COMPLIANCE

HR MANAGEMENT MENTORING

HR MANAGEMENT CERTIFICATE

BAZA WIEDZY

HR MANAGEMENT TOOLBOX

HR MANAGEMENT TOOLBOX

BAZA WIEDZY

HR MANAGEMENT CERTIFICATE

HR MANAGEMENT MENTORING

PRAWO PRACY & COMPLIANCE

HR MANAGEMENT MASTERMIND

- onlinowe **warsztaty**, na których będziemy omawiać konkretne kejsy uczestników.
Proponujemy 8 tematów i terminów do wyboru dla Twoich menedżerów w ciągu roku.

HR MANAGEMENT TOOLBOX

BAZA WIEDZY

HR MANAGEMENT CERTIFICATE

HR MANAGEMENT MENTORING

PRAWO PRACY & COMPLIANCE

HR MANAGEMENT MASTERMIND

Teoria społecznego uczenia się (Social Learning Theory), której podwaliny roku stworzyli Albert Bandura i Robert Wood, wskazuje, że procesy nabywania złożonych umiejętności opierają się na modelowaniu zachowań, obserwacji i budowaniu własnego poczucia skuteczności (self-regulation) w warunkach interakcji międzyludzkich. W biznesie może to przybierać formę Co-Developmentu

HR MANAGEMENT MASTERMIND

Unikatowy format spotkań, podczas których uczestnicy mogą zgłaszać swoje case studies do wspólnej pracy. Spotkania są zaprojektowane w taki sposób, aby skupiały się na tematach omawianych podczas HR Management Masterclass.

Zasady spotkań:

- Uczestnicy mogą zgłaszać swoje case studies, które po zanonimizowaniu są poddawane pod dyskusję grupy.
- Po spotkaniu Masterclass uczestnicy otrzymują niewielkie zadania – do wykonania lub przemyślenia, które mogą również być wykorzystane podczas spotkań Mastermind.
- Moderator Mastermind przygotowuje dodatkowe case studies, które omawia wraz z uczestnikami w przypadku braku zgłoszonych przypadków od uczestników.
- Uczestnicy pracują aktywnie nad realnymi wyzwaniami menedżerskimi, powiązanymi z tematem omówionym podczas Mastermind.

PRAWO PRACY & COMPLIANCE

HR MANAGEMENT MENTORING

HR MANAGEMENT CERTIFICATE

BAZA WIEDZY

HR MANAGEMENT TOOLBOX

PRAWO PRACY & COMPLIANCE

- W świetle polskiego Kodeksu Pracy, to na pracodawcy (reprezentowanym w codziennych czynnościach przez menedżera) ciąży bezwzględny obowiązek zapewnienia równego traktowania w zatrudnieniu oraz przeciwdziałania jakimkolwiek formom dyskryminacji i mobbingu.

HR MANAGEMENT MENTORING

HR MANAGEMENT CERTIFICATE

BAZA WIEDZY

HR MANAGEMENT TOOLBOX

PRAWO PRACY & COMPLIANCE

- 16 praktycznych i aktualnych tematów z prawa pracy omawianych na **dedykowanych wydarzeniach** webinarowych, w tym z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy i zasad wynikających z dyrektywy o transparentności wynagrodzeń.

HR MANAGEMENT MENTORING

HR MANAGEMENT CERTIFICATE

BAZA WIEDZY

HR MANAGEMENT TOOLBOX

PRAWO PRACY & COMPLIANCE

Najbliższe tematy:

- **Rekrutacja bez min prawnych** – co menedżer (rekruter) może mówić, obiecywać i o co (nie) pytać
| Marcin Frąckowiak
 - **Menedżerska ocena pracy i feedback** – narzędzie zarządzania i dowód w sądzie pracy
| Wojciech Zając
 - **Jak dyscyplinować, żeby nie mobbingować** – kary porządkowe, upomnienia, dokumentacja
| Marta Kopeć
- **Rozwiązywanie umów o pracę** – kto mówi, co mówi i dlaczego rola menedżera jest ważniejsza, niż rola HR
| Wojciech Zając
 - **Menedżer „na celowniku”** – niuanse nowej definicji mobbingu
- **Konflikty w zespole i skargi pracownicze** – co zrobić, żeby pomóc zespołowi i spać spokojnie?
 - **Menedżer w sądzie pracy** – jak przygotować się do roli świadka?
 - **Osobiste ryzyka prawne w pracy menedżera**
 - **Gdzie kończy się „styl menedżerski”, a zaczyna ryzyko prawne?**

HR MANAGEMENT TOOLBOX

BAZA WIEDZY

HR MANAGEMENT CERTIFICATE

HR MANAGEMENT MENTORING

- zapraszamy Twoich menedżerów
do **międzyfirmowego programu mentoringowego**,
w którym będą mogli podnieść swoje kompetencje
w zarządzaniu zespołem

HR MANAGEMENT MENTORING

To wyjątkowa przestrzeń, w której menedżerowie z różnych organizacji uczą się od siebie nawzajem, dzieląc się wiedzą, praktyką i inspiracjami. W analogicznej inicjatywie dla HR, bierze udział co roku kilkadziesiąt par.

Program opiera się na formule **cross-mentoringu**, mentorzy i mentee pochodzą z różnych firm członkowskich i specjalizują się w odmiennych obszarach. Dzięki temu uczestnicy zyskują:

- **rozwój własnych kompetencji** w praktycznym, partnerskim procesie,
- **dostęp do dobrych praktyk** wypracowanych w innych organizacjach,
- **świeżą perspektywę** na menedżerskie wyzwania i rozwiązania stosowane.

Program trwa **od października do czerwca** i obejmuje intensywną, indywidualną pracę mentora z mentee. W trakcie trwania programu zapewniamy również:

- Superwizje, profesjonalne wsparcie procesu mentoringowego,
- Interwizje, spotkania grupowe, wymianę doświadczeń i wspólne uczenie się, prowadzoną zgodnie z najwyższymi standardami mentoringowymi.

Ważne: warunkiem udziału w programie jest zgłoszenie co najmniej jednej pary (mentora i mentee) z jednej organizacji – osoby te nie tworzą pary wewnętrznej, ponieważ w toku programu następuje rotacja, a każdy mentee współpracuje z mentorem z innej firmy.

HR MANAGEMENT CERTIFICATE

- **potwierdzamy w testach wiedzę**
Twoich menedżerów i nagradzamy ich
wysiłek przyznając
HR Management Certificate

BAZA WIEDZY

HR MANAGEMENT TOOLBOX

BAZA WIEDZY

- Twoi menedżerowie mają dostęp do wszystkich ścieżek tematycznych w aktualnej ofercie **HR Academy** i mogą korzystać z zasobów **ponad 1 200 nagrań i prezentacji HR** dostępnych w bazie wiedzy dla członków SPHR.



HR MANAGEMENT TOOLBOX

- to **zestaw praktycznych narzędzi** przydatnych w zarządzaniu zespołem. Zaczynamy od narzędzia do analizy obciążenia pracy zespołu
- Workload Assessment Matrix - to narzędzie jest gotowe do pobrania.
Premiera kolejnych 3 narzędzi już w tym roku.

HR MANAGEMENT TOOLBOX

BAZA WIEDZY

HR MANAGEMENT CERTIFICATE

HR MANAGEMENT MENTORING

PRAWO PRACY & COMPLIANCE

HR MANAGEMENT MASTERMIND

HR MANAGEMENT MASTERCCLASS

HR MANAGEMENT MEMBERSHIP





Obszar funkcjonowania organizacji	Skutki braku wiedzy HR u Menedżerów Liniowych	Skutki rozwoju kompetencji HR u Menedżerów Liniowych (Wartość Dodana / ROI)
Zarządzanie i retencja (Turnover)	Utrata od 12% do 15% personelu w skali rocznej; Koszt utraty specjalisty sięgający od 100% do 213% jego wynagrodzenia rocznego ; Utrata ciągłości wiedzy ukrytej.	Wzrost wskaźników przywiązania do organizacji; Wytworzenie kultury opartej na lojalności, głębokim angażowaniu się w realizację celów (employee engagement) i gotowości do wysiłku.
Produktywność i zarządzanie wiedzą	Rozciągnięty proces onboardingowy wymagający nawet 24 miesięcy do osiągnięcia pełnej produktywności operacyjnej ; Menedżer niezdolny do wdrażania strategii L&D	Błyskawiczne redukowanie luki kompetencyjnej poprzez działania wspierające rozwój ; Potencjał do zwiększenia ogólnej efektywności operacyjnej zespołów
Compliance, etyka i ryzyko prawne	Wysokie ryzyko procesów sądowych o nieumyślną dyskryminację pośrednią, mobbing lub molestowanie; Kary nakładane przez organy państwowe (PIP); Ciężkie uszczerbki na wizerunku (Employer Branding).	Ścisła korelacja działań decyzyjnych z rygorystycznymi wymogami prawa (Kodeks Pracy); Transparentność i obiektywizm w polityce wynagrodzeń i alokacji nagród minimalizująca tarcia wewnętrzne.
Bezpieczeństwo psychologiczne i wellbeing	Budowanie autorytarnej struktury zarządzania strachem; Błyskawiczne eskalowanie stresu podczas kryzysów makroekonomicznych i niedoborów sprzętowych; Wzrost zjawiska burnout.	Powstrzymanie procesu wypalenia zawodowego; Odblokowanie kanałów komunikacyjnych stymulujących swobodne tworzenie innowacji i raportowanie błędów.
Model Operacyjny HR	Uzależnienie kadry menedżerskiej od ciągłego ratunku ze strony działów personalnych; Zjawisko "operational pull" wciągające specjalistów HR w transakcyjne rozwiązywanie drobnych, codziennych sporów pracowniczych.	Przyjęcie odpowiedzialności. Skuteczne odciążenie linii wsparcia, pozwalające Partnerom HR (HRBP) skupić się wyłącznie na procesach transformacyjnych i budowaniu długofalowej, proaktywnej strategii biznesowej.

ZAPRASZAM DO KONTAKTU



Jarek Jarzębowski
Dyrektor Operacyjny SPHR
jarek.jarzebowski@sphr.pl
+48 723 048 979