

Szkolenia jako etap ZZL

PLAN PRACY MAGISTERSKIEJ

TEMAT

SZKOLENIA JAKO ETAP ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI NA PRZYKŁADZIE TELEKOMUNIKACJI S.A.

Wstęp

Rozdział I. Istota zarządzania zasobami ludzkimi

- 1.1. Pojęcie zarządzania zasobami ludzkimi
- 1.2. Funkcje kierownictwa ds. personelu
- 1.3. Zarządzanie personelem a zarządzanie zasobami ludzkimi
- 1.4. Cechy wyróżniające zarządzanie zasobami ludzkimi

Rozdział II. Szkolenie jako forma wspierania rozwoju pracowników i organizacji

- 2.1. Pojęcie i rodzaje szkoleń
- 2.2. Przyczyny rosnącej potrzeby szkoleń
- 2.3. Etapy szkolenia
- 2.4. Uczestnicy procesu szkoleniowego

Rozdział III. Szkolenie jako wspomaganie procesu uczenia się

- 3.1. Pojęcie i istota uczenia się
- 3.2. Motywacja jako psychologiczny czynnik sprzyjający uczeniu się
- 3.3. Uczenie się a nauczanie

3.4. Sytuacja szkolenia i jej oddziaływanie na osobowość uczestników

Rozdział IV. Rola HR Managera w doskonaleniu procesu szkoleniowego na przykładzie Telekomunikacji S.A.

4.1. Ogólna charakterystyka przedsiębiorstwa.

4.2. Strategia personalna Telekomunikacji S.A.

4.3. HR Manager jako partner klienta biznesowego

4.4. Szkolenia i rozwój

4.5. Zadania HR Managera w procesie szkoleniowym

4.6. Zadania HR Managera w procesie rozwoju

Zakończenie

Bibliografia

Spis rysunków

Spis tabel

Bibliografię do tej pracy znajdziesz na stronie <https://bibliografie.prac.com.pl/szkolenia-jako-etap-zzl/>

Przykładowy wstęp

Szkolenia są kluczowym elementem w procesie zarządzania zasobami ludzkimi, a także w procesie zarządzania zmianą w organizacji. W kontekście zarządzania zmianą, szkolenia stanowią ważny etap w realizacji ZZL, czyli zmiany zachowania ludzi.

W pierwszej części pracy zostaną przedstawione podstawowe informacje na temat ZZL oraz szkoleń, w tym definicje, cele oraz znaczenie dla organizacji. W kolejnym rozdziale zostaną przedstawione metody i narzędzia stosowane w ramach szkoleń w procesie ZZL, takie jak szkolenia z zakresu umiejętności

miękkich, szkolenia interpersonalne czy szkolenia z zakresu zarządzania czasem.

W dalszej części pracy zostaną omówione wyzwania, przed którymi stoją organizacje w procesie szkoleń i realizacji ZZL. Przedstawione zostaną również sposoby efektywnego wykorzystywania szkoleń w procesie ZZL, w tym proces planowania szkoleń, monitorowania i oceny ich skuteczności oraz wdrażania wniosków.

W kolejnym rozdziale zostaną przedstawione korzyści wynikające z wykorzystania szkoleń w procesie ZZL, takie jak zwiększenie zaangażowania pracowników, poprawa efektywności pracy czy redukcja kosztów.

W dalszej części pracy zostaną przedstawione przykłady firm, które skutecznie wykorzystywały szkolenia w procesie ZZL. Przedstawione zostaną również wnioski i rekomendacje dotyczące skutecznego wykorzystania szkoleń w procesie ZZL.

W ostatnim rozdziale zostaną przedstawione propozycje dalszych działań w dziedzinie szkoleń i ZZL, w tym rozwijanie programów szkoleniowych, doskonalenie metod i narzędzi szkoleń oraz kultywowanie kultury uczenia się w organizacji.

Podsumowując, szkolenia stanowią kluczowy element w procesie zarządzania zmianą w organizacji. Praca przedstawia metody i narzędzia stosowane w ramach szkoleń w procesie ZZL, korzyści wynikające z wykorzystania szkoleń oraz przykłady firm, które skutecznie wykorzystywały szkolenia w procesie ZZL. W pracy zostaną również przedstawione rekomendacje dotyczące skutecznego wykorzystania szkoleń w procesie ZZL, w celu zapewnienia skutecznego zarządzania zmianą i rozwijania kompetencji pracowników.

Jeśli nie czujesz się na siłach, aby samodzielnie napisać swoją pracę i potrzebujesz w tym pomocy, to polecamy serwis [pisanie prac](#) - wszechstronna pomoc w pisaniu prac.