

Opleiding : HR-managers: de nieuwe uitdagingen van hun rol integreren

Praktijkcursus - 2d - 14u00 - Ref. DRJ

Prijs : 1360 € V.B.

Deze cursus stelt je in staat om de strategische uitdagingen voor de functie te identificeren en te begrijpen hoe deze evolueren. U leert hoe u een echt HR-beleid implementeert, uw plaats op het schaakbord van het bedrijf vindt en inneemt, veranderingen ondersteunt en omgaat met de complexiteit van de functie.

Pedagogische doelstellingen

Aan het einde van de training is de deelnemer in staat om:

- ✓ Een HR-beleid implementeren in lijn met de bedrijfsstrategie
- ✓ Samenwerken met partners om betrokkenheid, sociale vrede en de reputatie van het bedrijf te bevorderen
- ✓ Onderneem relevante actie binnen de organisatie
- ✓ Anticiperen op en ondersteunen van ontwikkelingen en veranderingen

Doelgroep

Alle medewerkers die al in functie zijn of op weg zijn naar een functie als Human Resources Manager of Human Resources Director.

Voorafgaande vereisten

Geen speciale kennis vereist.

Praktische modaliteiten

Praktisch werk

Theoretische input, praktische oefeningen, casestudies en rollenspel.

Opleidingsprogramma

DEELNEMERS

Alle medewerkers die al in functie zijn of op weg zijn naar een functie als Human Resources Manager of Human Resources Director.

VOORAFGAANDE VEREISTEN

Geen speciale kennis vereist.

VAARDIGHEDEN VAN DE CURSUSLEIDER

De deskundigen die de cursus leiden zijn specialisten op het betreffende vakgebied. Zij werden geselecteerd door onze pedagogische teams zowel om hun vakkennis als hun pedagogische vaardigheden voor elke cursus die zij geven. Zij hebben minstens vijf tot tien jaar ervaring in hun vakgebied en oefenen of oefenden verantwoordelijke bedrijfsfuncties uit.

BEOORDELINGSMODALITEITEN

De cursusleider beoordeelt de pedagogische vooruitgang van de deelnemer gedurende de gehele cursus aan de hand van meerkeuzevragen, praktijksituaties, praktische opdrachten, ...
De deelnemer legt ook van tevoren en naderhand een test af ter bevestiging van de verworven kennis.

1 HRD, de uitdagingen van de functie en haar rol

- De belangrijkste uitdagingen voor HRD's (economisch en structureel).
- De perceptie van HR door werknemers.

Praktisch werk

Op basis van de uitdagingen waarmee een HRD wordt geconfronteerd, werken groepen aan de belangrijkste taken en hun impact.

2 HR-beleid als onderdeel van de algemene ontwikkelingsstrategie van het bedrijf

- Interactie met bedrijfsstrategie: strategische kwesties vertalen naar HR-termen.
- De toegevoegde waarde van HRD in een managementcomité.
- De kernwaarden van het bedrijf definiëren en deze uitdragen in HR.
- Duurzame ontwikkeling begrijpen in HR-beleid.

Praktisch werk

Analyse van het HR-beleid van je bedrijf: de sterke punten en verbeterpunten.

3 De HRD: onthullen en ontwikkelen van vaardigheden

- Onderhandelen over een PPIM-overeenkomst.
- Maak een onderscheid tussen vaardigheden, potentieel, hoog potentieel en talent.
- Analyseer huidige en toekomstige vaardigheden.
- Verspreid de leercultuur door het hele bedrijf.
- Optimaliseren van de opvolging van werknemers terwijl ze vaardigheden verwerven: doelstellingen, feedback, beoordeling, enz.

Praktisch werk

Workshop over het in kaart brengen van vaardigheden als interne hefboom.

4 De HRD als middel tot verandering

- Weerstand tegen verandering beheren.
- Gedrag en gewoonten veranderen.
- Werk aan inclusie en non-discriminatie (senioren, generatie Y...).returnchariot
- De uitdagingen van verandermanagement voor HRD's.
- De impact van verandering op management.
- Strategische en operationele fasen van verandering.

Praktisch werk

Analyse van een veranderingssituatie en voorstellen voor actie.

5 De HR-directeur als drijvende kracht achter een managementdynamiek

- De werknemer centraal stellen in de werkrelatie.
- Bouwen aan een gemeenschappelijke managementbasis.
- Vertrouw op lokale managers om op te treden als HR-relais.

Praktisch werk

Het opstellen van een managementhandvest en de operationele implementatie ervan.

PEDAGOGISCHE EN TECHNISCHE MIDDELEN

- De gebruikte pedagogische middelen en cursusmethoden zijn voornamelijk: audiovisuele hulpmiddelen, documentatie en cursusmateriaal, praktische oefeningen en correcties van de oefeningen voor praktijkstages, casestudies of reële voorbeelden voor de seminars.
- Na afloop van de stages of seminars verstrekt ORSYS de deelnemers een evaluatievragenlijst over de cursus die vervolgens door onze pedagogische teams wordt geanalyseerd.
- Na afloop van de cursus wordt een presentielijst per halve dag verstrekt, evenals een verklaring van de afronding van de cursus indien de stagiair alle sessies heeft bijgewoond.

TOEGANGSMODALITEITEN EN TERMIJNEN

De inschrijving dient 24 uur voor aanvang van de cursus plaatsgevonden te hebben.

TOEGANKELIJKHEID VOOR MINDERVALIDEN

Is voor u speciale toegankelijkheid vereist? Neem contact op met mevr. FOSSE, contactpersoon voor mindervaliden, via het adres psh-accueil@ORSYS.fr om uw verzoek en de haalbaarheid daarvan zo goed mogelijk te bestuderen.

6 De HRD als promotor van sociale dialoog en bedrijfscommunicatie

- Sociale onderhandelingen vernieuwen, de problemen begrijpen en communiceren met sociale spelers.
- Het sociale klimaat van het bedrijf meten.
- Het sociale klimaat verbeteren. Gebruiksvriendelijke initiatieven implementeren.
- HR-beleid intern en extern communiceren.

Praktisch werk

Rollenspellen over HR-communicatie in verschillende complexe situaties.

Data en plaats

KLAS OP AFSTAND

2026 : 4 juni, 10 sep.

PARIS LA DÉFENSE

2026 : 4 juni, 10 sep.