

pgconsulting Paweł
Gruszecki**Akademia HR - Zarządzanie wiekiem i
współpracą międzypokoleniową w
przedsiębiorstwach z branży horeca**

Numer usługi 2024/04/12/8543/2122452

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 17 h

📅 11.06.2024 do 13.06.2024

2 550,00 PLN brutto

2 550,00 PLN netto

150,00 PLN brutto/h

150,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Pracownicy zajmujący stanowiska menadżerów, pracowników zespołów HR oraz innych pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną lub zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	07-06-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	17
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Wyposażenie uczestników w umiejętność wykorzystywania potencjału pracowników z różnych pokoleń, budowania różnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Nabycie umiejętności zapewnienie poszczególnym grupom

wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju, budowania rozwiązań opartych o intermentoring oraz przeciwdziałanie procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.	Test teoretyczny
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.	Test teoretyczny
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.	Test teoretyczny
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) z ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych
Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.	Test teoretyczny
Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.	Test teoretyczny
Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) z ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) z ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) z ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) z ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) z ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) z ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) z ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) z ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) z ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) z ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Tak. Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak. Dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak. Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

MODUŁ 1

Omówienie aktualnych trendów demograficznych wpływających na strukturę wiekową na rynku pracy oraz ich wpływu na sektor hotelowy i gastronomiczny.

Analiza wpływu różnic pokoleniowych na funkcjonowanie firm Horeca

Omówienie konkretnych przykładów zmian pokoleniowych i ich implikacji dla zarządzania zasobami ludzkimi w hotelach i restauracjach.

MODUŁ 2

Prezentacja wyzwań i możliwości wynikających z różnorodności wiekowej w miejscu pracy

Różne pokolenia na rynku pracy ich potrzeby i aspiracje.

Identyfikacja różnych grup wiekowych obecnych na rynku pracy oraz zrozumienie ich unikalnych wartości i aspiracji.

MODUŁ 3

Wyjaśnienie jakie znaczenie ma uwzględnienie tych różnic w procesie rekrutacji, rozwoju, motywowaniu i ocenie pracowników.

Analiza cech charakterystycznych dla różnych pokoleń pracowników w kontekście ich roli w obsłudze klienta, zarządzaniu zespołem i adaptacji do zmieniających się warunków pracy.

MODUŁ 4

Omówienie istniejących przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób starszych w hotelach i restauracjach oraz analiza korzyści wynikających z ich zatrudnienia.

Adaptacja istniejących kampanii społecznych promujących zatrudnienie osób starszych (50+) do potrzeb i specyfiki branży Horeca.

Zapewnienie zabezpieczenia zdrowotnego pracowników w różnym wieku w sektorze Horeca

Prezentacja strategii promocji zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz dostosowanych programów profilaktyki dla pracowników Horeca.

MODUŁ 5

Analiza sposobów wykorzystania różnorodności wiekowej w tworzeniu efektywnych zespołów pracy i strategii rozwoju zawodowego w hotelach i restauracjach.

Praca zespołowa i współpraca międzypokoleniowa.

Wyjaśnienie zalet pracy w zróżnicowanych wiekowych zespołach i jak wykorzystać różnorodność w celu osiągnięcia lepszych wyników.

Rozważenie strategii budowania efektywnej współpracy między różnymi grupami wiekowymi.

Ćwiczenia praktyczne i studia przypadków dotyczące skutecznego zarządzania zróżnicowanymi wiekowo zespołami w hotelach i restauracjach.

MODUŁ 6

Budowanie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku i współpracy międzypokoleniowej w sektorze Horeca.

Wymiana wiedzy w zróżnicowanym wiekowo środowisku.

Przedstawienie różnych metod i narzędzi umożliwiających skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami różnych pokoleń.

Promowanie aktywnego udziału w procesie dzielenia się wiedzą i umiejętnościami.

MODUŁ 7

Praktyczne techniki rozwiązywania konfliktów wynikających z różnic pokoleniowych w pracy w hotelach i restauracjach.

Wpływ różnic na styl pracy i zarządzania i ewentualne nieporozumienia

Metody strategicznie załagodzenie nieporozumień międzypokoleniowej.

Konflikty w zespołach międzypokoleniowych – narzędzia sposoby ich rozwiązywania.

Źródła konfliktów w zróżnicowanym zespole.

Skuteczne narzędzia i metody rozwiązywania konfliktów oraz budowanie pozytywnych relacji wśród pracowników różnych grup wiekowych.

MODUŁ 8

Warsztaty praktyczne w tworzeniu zespołów pracy w hotelach i restauracjach, uwzględniające różnice wiekowe i pokoleniowe pracowników.

Podsumowanie głównych wniosków i strategii wynikających z szkolenia oraz planowanie działań dostosowanych do specyfiki hoteli i restauracji.

Omówienie dalszych kroków i wsparcia dla uczestników w implementacji zdobytej wiedzy w praktyce branży Horeca.

MODUŁ 9

Walidacja efektów uczenia się:

Przeprowadzenie testu wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.

Przeprowadzenie ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole (obserwacja w warunkach symulowanych)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 18

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 18 Omówienie aktualnych trendów demograficznych wpływających na strukturę wiekową na rynku pracy oraz ich wpływu na sektor Horeca. Analiza wpływu różnic pokoleniowych na funkcjonowanie firm Horeca	Adam Latek	11-06-2024	09:00	10:00	01:00
2 z 18 Omówienie przykładów zmian pokoleniowych i ich implikacji dla ZZL w hotelach i restauracjach. Przedstawienie wyzwań i możliwości wynikających z różnorodności wiekowej w miejscu pracy	Adam Latek	11-06-2024	10:00	11:00	01:00
3 z 18 Różne pokolenia na rynku pracy ich potrzeby i aspiracje. Identyfikacja różnych grup wiekowych obecnych na rynku pracy oraz zrozumienie ich unikalnych wartości i aspiracji.	Adam Latek	11-06-2024	11:10	12:10	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 18 Znaczenie tych różnic w procesie rekrutacji, rozwoju, motywowaniu i ocenie pracowników. Analiza cech różnych pokoleń pracowników w kontekście ich roli w pracy i adaptacji do zmian warunków pracy.	Adam Latek	11-06-2024	12:10	13:10	01:00
5 z 18 Omówienie istniejących przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób starszych w hotelach i restauracjach oraz analiza korzyści wynikających z ich zatrudnienia.	Adam Latek	11-06-2024	13:20	14:20	01:00
6 z 18 Adaptacja istniejących kampanii społecznych promujących zatrudnienie osób starszych (50+) do potrzeb i specyfiki branży Horeca.	Adam Latek	11-06-2024	14:20	15:20	01:00
7 z 18 Zapewnienie zabezpieczenia zdrowotnego pracowników w różnym wieku w sektorze Horeca. Przedstawienie strategii promocji zdrowia i bezpieczeństwa oraz profilaktyki dla pracowników Horeca.	Adam Latek	11-06-2024	15:30	16:15	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 18 Wykorzystanie różnorodności wiekowej w tworzeniu efektywnych zespołów pracy i strategii rozwoju zawodowego w hotelach i restauracjach. Praca zespołowa i współpraca międzypokoleniowa.	Adam Latek	11-06-2024	16:15	17:00	00:45
9 z 18 Zalety pracy w zróżnicowanych wiekowych zespołach wykorzystanie różnorodności w celu osiągnięcia lepszych wyników. Budowanie efektywnej współpracy między różnymi grupami wiekowymi.	Adam Latek	12-06-2024	09:00	10:00	01:00
10 z 18 Ćwiczenia: skuteczne zarządzanie zróżnicowanymi wiekowo zespołami. Budowanie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku i współpracy międzypokoleniowej w sektorze Horeca.	Adam Latek	12-06-2024	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 18 Wymiana wiedzy w zróżnicowanym wiekowo środowisku. Przedstawienie różnych metod i narzędzi umożliwiających skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami różnych pokoleń.	Adam Latek	12-06-2024	11:10	12:10	01:00
12 z 18 Promowanie aktywnego udziału w procesie dzielenia się wiedzą i umiejętnościami. Praktyczne techniki rozwiązywania konfliktów wynikających z różnic pokoleniowych w pracy w hotelach i restauracjach.	Adam Latek	12-06-2024	12:10	13:10	01:00
13 z 18 Wpływ różnic na styl pracy i zarządzania i ewentualne nieporozumienia. Konflikty w zespołach międzypokoleniowych – narzędzia i sposoby ich rozwiązywania; łagodzenie nieporozumień	Adam Latek	12-06-2024	13:20	14:20	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 18 Źródła konfliktów w zróżnicowanym zespole. Skuteczne narzędzia i metody rozwiązywania konfliktów oraz budowanie pozytywnych relacji wśród pracowników różnych grup wiekowych.	Adam Latek	12-06-2024	14:20	15:20	01:00
15 z 18 Ćwiczenie: tworzeniu zespołów pracy w Horeca, uwzględniające różnice wiekowe i pokoleniowe pracowników. Wnioski i strategię: planowanie działań dostosowanych do specyfiki hoteli i restauracji.	Adam Latek	12-06-2024	15:30	16:15	00:45
16 z 18 Omówienie dalszych kroków i wsparcia dla uczestników w implementacji zdobytej wiedzy w praktyce branży Horeca.	Adam Latek	12-06-2024	16:15	17:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 18 Walidacja efektów uczenia się: Przeprowadzenie testu wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.	-	13-06-2024	09:00	10:00	01:00
18 z 18 Walidacja efektów uczenia się: Przeprowadzenie ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole	-	13-06-2024	10:00	11:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 550,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 550,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	150,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	150,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1



Adam Latek

Adam Latek – hotelarz pasjonat. Absolwent Wyższej Szkoły turystyki i Rekreacji o specjalności hotelarstwo w Warszawie, Absolwent Wyższej szkoły Ekonomicznej w Warszawie o specjalności zagospodarowanie turystyce. Wykłada od sześciu lat w Szkole Głównej Turystyki i Hotelarstwa w Warszawie. Wykładowca na Wyższej Szkole Teologiczno-Humanistycznej w Podkowie Leśnej. Od niedawna Wykładowca na Wyższej Szkole Bankowej w Gdańsku na Studiach Podyplomowych Zarządzanie Doświadczeniem Klienta.

Od blisko 30 lat związany z branżą hotelarską i branżą MICE. Doświadczenie zawodowe zdobywał w kraju i zagranicą na stanowiskach zarządczych i managerskich. Brał udział w 18 otwarciach obiektów hotelarskich w kraju poza jej granicami.

Zarządzał działem sprzedaży jak również zarządzał sprzedażą usług w grupie hoteli.

Współpracuje z przedsiębiorcami budującymi nowe hotele i tymi którzy je prowadzą. Współpracuje w międzynarodowymi markami takimi jak: Marriott, IHG, Hilton, Accor, Louvre Hotel Group, Best Western. Wspiera młodych hotelarzy wchodzących na rynek i pomaga im w osiągnięciu kariery zawodowej w hotelarstwie i branży MICE..

Ekspert i doradca branżowy. Brał udział w wielu kategoryzacjach hoteli przechodząc z komisjami kategoryzacyjnymi w różnych województwach. Pracował podczas pandemii w grupie doradców pisząc standardy bezpiecznej gościnności dla hotelarstwa. Służył pomocą podczas ustalania procedur sanitarnych podczas pandemii.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma materiały w postaci konspektów w wersji elektronicznej z opisem teorii przedstawianej podczas zajęć oraz wykonywanych ćwiczeń.

Po zakończeniu udziału w doradztwie, uczestnik otrzyma odpowiednie zaświadczenie o jej ukończeniu.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej.

Warunki techniczne

Opis warunków technicznych:

1. Wymagania sprzętowe: System Windows z procesorem Intel Dual-Core o częstotliwości 2.XX GHz lub procesorem AMD (zalecane minimum 2 GB RAM). Mac z systemem MacOS 10.12 lub nowszym na wspieranym urządzeniu z procesorem Intel CPI (zalecane minimum 2 GB RAM).
2. Zainstalowany system operacyjny: Windows 7 z dodatkiem Service Pack 1 lub nowszy. Upewnij się, że masz zaktualizowane sterowniki. MacOS 10.12 lub nowszy na wspieranym Macu.
3. Zainstalowana przeglądarka internetowa: Ostatnie dwie główne wersje jednej z następujących przeglądarek: Google Chrome, Mozilla Firefox, Apple Safari, Microsoft Edge.
4. Minimalna wymagana przepustowość łącza: Przy transferze wychodzącym - minimum 300 kb/s. Przy transferze przychodzącym - minimum 300 kb/s.

Kontakt



Paweł Gruszecki

E-mail pawel.gruszecki@pgconsulting.eu

Telefon (+48) 574 227 917