



BPWS sp. z o.o.

**AKADEMIA HR - Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową [forma zdalna lub stacjonarna]**

Numer usługi 2024/04/21/46930/2130381

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 24.05.2024 do 31.05.2024

3 640,00 PLN brutto

3 640,00 PLN netto

227,50 PLN brutto/h

227,50 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie jest dedykowane: • właścicielom przedsiębiorstw, pełniącym funkcje kierownicze, • wspólnikom, w tym partnerom, prowadzącym regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiącym korzyści finansowe, • zespołom HR, • pracownikom odpowiedzialnym za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, • menadżerom i kandydatom na menadżerów. Organizujemy warsztaty w formule zamkniętej dla konkretnego przedsiębiorstwa, dostosowując zakres tematyczny do realiów branży. Zapraszamy do kontaktu! http://www.bpws.pl/
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	6
Data zakończenia rekrutacji	23-05-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	16

Cel

Cel edukacyjny

Nabycie przez Uczestnika kompetencji:

- wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń, jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji;
- zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju;
- budowania rozwiązań opartych o intermentoring;
- przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej organizacji.	Opisanie znaczenia procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej organizacji.	Wywiad swobodny
Uczestnik identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Wskazanie działań, które pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Wywiad swobodny
Uczestnik przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń, opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Scharakteryzowanie pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń, opisanie wpływu tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Prezentacja
Uczestnik identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Omówienie regulacji i rozwiązań prawnych sprzyjających zatrudnianiu osób starszych.	Prezentacja
Uczestnik adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Prezentowanie kampanii społecznej związanej z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Prezentacja
Uczestnik identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Omówienie potrzeb różnych grup wiekowych pracowników.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Omówienie oczekiwań i aspiracji rozwojowych różnych grup wiekowych pracowników.	Prezentacja
Uczestnik ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Przedstawienie pomysłu na wdrożenie rozwiązania, które pozwala na wykorzystanie potencjału różnych wiekowo grup pracowników.	Deбата swobodna
Uczestnik inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Studium przypadku – zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	Studium przypadku – zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w organizacji wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Przedstawienie pomysłu na wdrożenie rozwiązania ukierunkowanego na zachowanie w organizacji wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Wywiad swobodny
Uczestnik wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Studium przypadku – zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Przedstawienie pomysłu na program (aktywności) zapobiegający wypaleniu zawodowemu pracowników.	Wywiad swobodny
Uczestnik buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w organizacji.	Wskazanie czynników koniecznych do uwzględnienia w budowaniu różnicowanych wiekowo / pokoleniowo zespołów pracowniczych w organizacji.	Wywiad swobodny
Uczestnik buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Wskazanie czynników, które wpływają na kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Wywiad swobodny
Uczestnik na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Studium przypadku - sytuacja konfliktowa w zespole zróżnicowanym wiekowo.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Wskazanie czynników, które wpływają na atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Wywiad swobodny

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

Wraz ze zmieniającym się otoczeniem społeczno-gospodarczym mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, zmieniają się również wyzwania stojące przed osobami odpowiedzialnymi za kształtowanie polityki personalnej w organizacji oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. Współczesny menadżer HR to lider, wizjoner, analityk, strateg, motywator, inspirator i koordynator, który zgodnie z koncepcją samodoskonalenia, jako podstawy rozwoju, powinien ciągle podnosić poziom umiejętności niezbędnych nie tylko dla osiągnięcia własnych celów, ale również dla realizacji strategii przedsiębiorstwa.

ZARZĄDZANIE WIEKIEM I WSPÓŁPRACĄ MIĘDZYPOKOLENIOWĄ:

- znaczenie procesów demograficznych (starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń) dla funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstwa;
- racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich, uwzględnianie potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku;
- charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń, wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia;
- regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych;
- kampanie związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób 50+;
- potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników;
- oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników (pokolenie X, Y, Z);
- efektywna praca zróżnicowanych wiekowo zespołów;
- wymiana kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia;
- zapobieganie wypaleniu zawodowemu;
- atmosfera sprzyjająca pełnej integracji i zaangażowaniu w pracę.

Program dostosowany do regulaminu projektu **AKADEMIA HR**:

- Przepis na rozwój - Akademia HR,
- Akademia HR - doskonalenie kompetencji kadry zarządzającej zasobami ludzkimi,
- UPSKILLING HR,
- Akademia HR - czas na zmiany,
- Akademia HR. Szkolenia i doradztwo z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi dla przedsiębiorstw i ich pracowników,
- AKADEMIA HR – dostosuj firmę do wymagań jutra,
- NA WYŻSZYM POZIOMIE - KWALIFIKACJE DLA HR,
- Menadżer HR,
- AKADEMIA HR. Profesjonalne kadry HR kluczem do rozwoju przedsiębiorstw.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 DZIEŃ I	Jacek Jóźwiak	24-05-2024	09:00	17:00	08:00
2 z 2 DZIEŃ II	Jacek Jóźwiak	31-05-2024	09:00	17:00	08:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 640,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 640,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	227,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	227,50 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Jacek Jóźwiak

Rekruter, Specjalista ds. szkoleń i rozwoju, Menadżer ds. HR, Coach. Wykształcenie zdobył na Uniwersytecie Warszawskim oraz w Szkole Głównej Handlowej. Z branżą HR związany od ponad 15 lat. Odpowiedzialny za rekrutację, prowadzenie Assessment i Development Center, zarządzanie programami rozwojowymi. Prowadził szkolenia z zakresu efektywnej komunikacji, negocjacji handlowych, budowania zespołów, motywowania pracowników dla takich Klientów, jak: Carrefour, Leroy Merlin, Plus Bank, ABC Data, Lumesse, CraftWare, PackHelp, BNP Paribas, Bank BPS, Lufthansa Systems, Panek, Profilex, Rothlehner. Pomaga mapować procesy HR, przygotowywać ścieżki obnoardingu. Współtworzy ogólnofirmowe projekty L&D i HR w Grupie PZU: Wellbeing, Badanie Zaangażowania, Nowy Model Pracy, Lider 3.0, Narzędzia Pracy Grupowej. Wspiera przedsiębiorstwa w budowaniu kultury słuchania pracowników. W swojej pracy opiera się na pogłębionej diagnozie potrzeb biznesowych, tak aby działania HR wspierały realizację celów organizacji. W okresie 24 miesięcy wstecz od dnia rozpoczęcia usługi szkoleniowej przeprowadził ponad 120 godzin usług szkoleniowych o podobnym zakresie.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma:

- materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej lub papierowej,
- zaświadczenie o ukończeniu warsztatu pod warunkiem udziału w co najmniej 80% usługi rozwojowej.

Uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi rozwojowej pod warunkiem udziału w co najmniej 80% zajęć oraz uzyskania pozytywnego wyniku weryfikacji efektów uczenia się.

Informacje dodatkowe

- ▶ **wspieramy** na każdym etapie pozyskiwania dofinansowania w ramach projektów oraz ich rozliczania;
- ▶ przygotowujemy dokumenty aplikacyjne, zajmujemy się wszelkimi formalnościami i **kontaktem z Operatorem**;
- ▶ realizujemy warsztaty w **małych grupach**, dzięki czemu Trenerzy mogą poświęcić każdemu Uczestnikowi tyle czasu, ile potrzebuje, pracować z Uczestnikiem na przykładach z jego doświadczenia zawodowego;
- ▶ dbamy o to, aby warsztat był nie tylko szansą do ćwiczenia umiejętności, ale również okazją do integracji pracowników.

Współpracujemy z Fundacją Instytut Bezpieczeństwa Informacji, chronimy dane osobowe.

Cieszymy się wysokimi opiniami Klientów!

Nasz profil w Google → https://g.page/r/CXxV_ZsoNwg6EAE

Warunki techniczne

Usługa szkoleniowa prowadzona w formie zdalnej - kontakt w ramach telekonferencji z użyciem komunikatora Google Meet. Minimalne wymagania techniczne:

- dostęp do sieci Internet (łącze sieciowe) o minimalnej szybkości pobierania / przesyłania: 128 kb/s;
- sprzęt (komputer / laptop / smartfon): iOS 11 Windows: Windows 10 kompilacja 14393 Android: System operacyjny Android 5,0 Funkcje sieci Web. przeglądarki Safari, Internet Explorer 11, Chrome, Edge lub Firefox komputerów Mac: MacOS 10,13.

Przebieg usługi szkoleniowej nie będzie nagrywany zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z dnia 31.07.2020 r.

Zgodnie z wytycznymi Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości dotyczącymi realizacji usług rozwojowych w formie zdalnej istnieje możliwość zapisu w późniejszym terminie: *"Uczestnik dokonuje zapisu na usługę co najmniej 4 dni przed jej rozpoczęciem, z użyciem numeru ID wsparcia. Dopuszcza się możliwość zapisu na usługę z użyciem numeru ID wsparcia w terminie krótszym niż 4 dni przed rozpoczęciem usługi, jednakże zapis na usługę musi być poprzedzony uzyskaniem zgody od Operatora."*

Kontakt



Beata Walczyna-Szydełko

E-mail kontakt@bpws.pl

Telefon (+48) 796 861 561