

FHU ORDINAT
MARCIN BIELSKI

Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji

Numer usługi 2024/04/26/133960/2136289

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 16.05.2024 do 20.05.2024

4 368,00 PLN brutto

4 368,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Uczestnikami projektu są mikro, mali, średni i duzi przedsiębiorcy (bez samozatrudnionych), zespoły HR oraz menadżerowie/ kandydaci na menadżerów zainteresowani otrzymaniem refundacji na usługi rozwojowe mające na celu przygotowanie pracodawców do wprowadzenia i zarządzania zmianą w firmie związaną m.in. ze starzeniem się społeczeństwa czy zróżnicowaniem sposobu świadczenia pracy.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	15-05-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Zdobycie wiedzy i umiejętności na temat: zrozumienia i pozytywnego wykorzystania czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (tj: pochodzenie etniczne, wiek, płeć, przekonania); wykorzystania różnorodności organizacyjnej w celu zwiększenia innowacyjności, sprawiedliwości organizacyjnej i osiągnięcia lepszych wyników biznesowych. Rozwijane będą kompetencje zgodne z Opis kompetencji kadr w obszarze HR dot. „Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością”

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozpoznaje sposoby pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (m.in. różne pochodzenie etniczne, wiek, płeć czy przekonania) na gruncie własnej organizacji.	• Ocenia i charakteryzuje sposoby pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (m.in. różne pochodzenie etniczne, wiek, płeć czy przekonania) na gruncie własnej organizacji.	Test teoretyczny
Identyfikuje podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności wielokulturowości.	• Ocenia i charakteryzuje podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności wielokulturowości.	Test teoretyczny
Wykazuje pozytywny wpływ różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników.	• Uzasadnia pozytywny wpływ różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników.	Test teoretyczny
Rozpoznaje specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.	• Ocenia i charakteryzuje specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.	Test teoretyczny
Sprawnie wykorzystuje różnorodność i wielokulturowość pracowników w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji. • Obsługuje różnorodność i wielokulturowość pracowników w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji. PRE I POST TEST-TEST TEORETYCZNY	• Obsługuje różnorodność i wielokulturowość pracowników w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji.	Test teoretyczny
Kształtuje kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej.	• Projektuje kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje i wdraża rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z firmą.	• Planuje i organizuje rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z firmą.	Test teoretyczny
Kształtuje pozytywny wizerunek firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału.	• Projektuje i uzasadnia pozytywny wizerunek firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału.	Test teoretyczny
Sprawnie identyfikuje i rozwiązuje wszelkie konflikty, które mogą być związane z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp.	• Ocenia i definiuje wszelkie konflikty, które mogą być związane z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp.	Test teoretyczny
Kształtuje wśród pracowników wartości związane z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności.	• Monitoruje i organizuje wśród pracowników wartości związane z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności.	Test teoretyczny
Wdraża rozwiązania gwarantujące przestrzeganie ważnych dla firmy zasad i wartości przez wszystkich pracowników firmy – niezależnie od ich pochodzenia, płci, wieku, przekonań itp.).	Organizuje i uzasadnia rozwiązania gwarantujące przestrzeganie ważnych dla firmy zasad i wartości przez wszystkich pracowników firmy – niezależnie od ich pochodzenia, płci, wieku, przekonań itp.).	Test teoretyczny
Ułatwia wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk, kultur itp.	Omawia wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk, kultur itp.	Test teoretyczny
Tłumaczy różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur.	• Uzasadnia różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Efekty uczenia podzielone są na: wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się. Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

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

Tak, dok. potwierdza, że kryteria są jednoznaczne, realne, możliwe do zweryfikowania i zrozumiałe dla osób, które planują zapis na usługę. FHU ORDINAT MARCIN BIELSKI zapewnia rozdzielność proc. uczenia się i walidacji. Osoby, które szkoliły danego uczestnika, nie mogą oceniać go w procesie walidacji

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

Tak, dokument potwierdza, że zastosowane rozwiązania zapewniają rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

Program:

1. Idea różnorodności – jak zdefiniować różnorodność i jakie korzyści przynosi różnorodność?

- Definicje różnorodności oraz sposoby ich interpretacji
- Różnorodny zespół – czyli jaki? Charakterystyka ze względu na kryteria m.in. wieku, płci, narodowości etc.
- Korzyści i atuty różnorodnych i wielopokoleniowych zespołów.
- Jak sprawić, by różnorodność łączyła a nie dzieliła?

2. Różnorodność jako Źródło Innowacyjności

- Jak różnorodność wpływa na procesy decyzyjne i problem-solving
- Kreowanie zespołów zróżnicowanych pod względem umiejętności i doświadczeń
- Przykłady innowacyjnych organizacji opierających się na różnorodności

3. Równość i Sprawiedliwość Organizacyjna

- Zapewnianie równego dostępu do szans i zasobów
- Eliminowanie dyskryminacji w miejscu pracy
- Koncepcja sprawiedliwości organizacyjnej i jej znaczenie

4. Zintegrowane Zarządzanie Różnorodnością w Procesach HR

- Wprowadzanie polityk i procedur zapewniających różnorodność
- Działania rekrutacyjne sprzyjające zróżnicowaniu zespołów
- Programy rozwoju dostosowane do różnych grup pracowników

Dzień 2

1. Mierzenie Efektywności Zarządzania Różnorodnością

- Narzędzia do monitorowania i oceny różnorodności w organizacji
- Analiza wskaźników biznesowych związanych z różnorodnością
- Doskonalenie działań w oparciu o feedback i wyniki ocen

2. Zrozumienie różnorodności w zarządzaniu

- Definicja różnorodności i jej rola w zarządzaniu zespołem
- Analiza korzyści wynikających z różnorodnego zespołu
- Rozważanie wyzwań związanych z zarządzaniem różnorodnością
- Koło różnorodności, czyli z czego wynikają różnice (wymiar kulturowy, organizacyjny, zewnętrzny, wewnętrzny).

3. Diagnoza zespołu i identyfikacja różnorodności

- Techniki diagnozowania różnorodności w zespole
- Identyfikacja różnych aspektów różnorodności, w tym pokoleniowej
- Ocena wpływu różnorodności na wydajność i efektywność zespołu

1. Wprowadzenie do przywództwa włączającego.

- Czym jest przywództwo włączające?
- Jakie warunki należy spełnić, aby mówić o przywództwie włączającym?
- Budowanie środowiska „Diversity&Inclusion”.
- 4 obszary przywództwa włączającego. Praktyki wspierające przywództwo włączające.

2. Kierowanie zespołem różnorodnym

- Lider inkluzywny vs lider demotywujący
- Zasady i praktyki zarządzania zespołem w kontekście budowania przywództwa włączającego.
- Style kierowania jak łączyć z funkcją motywowania?
- Typy osobowości - reakcja na motywator
- Współzależność etapów rozwoju zespołu od stylu zarządzania i typu pracownika
- Potrzeba uznania i akceptacji – technika motywacji UF
- Trzy style prowadzenia rozmowy motywującej
- Budowanie kultury dialogu – udzielanie, pozyskanie i przyjęcie informacji zwrotnej.

3. Przekrojowe praktyki różnorodności i kultury włączającej jako podstawa tworzenia przywództwa inkluzyjnego

- Różnorodność i kultura włączająca w rekrutacji.
- Różnorodność i kultura włączająca w zatrudnieniu.
- Różnorodność i kultura włączająca w onboardingu.
- Różnorodność i kultura włączająca a możliwości rozwoju (awans zawodowy i podnoszenie kwalifikacji).
- Różnorodność i kultura włączająca a ocena i monitoring postępów.
- Różnorodność i kultura włączająca a offboarding.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 22

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 22 Pre i post - test teoretyczny	Magdalena Gieras	16-05-2024	09:00	09:15	00:15
2 z 22 Idea różnorodności – jak zdefiniować różnorodność i jakie korzyści przynosi różnorodność?	Magdalena Gieras	16-05-2024	09:15	11:00	01:45
3 z 22 Przerwa kawowa	Magdalena Gieras	16-05-2024	11:00	11:15	00:15
4 z 22 Różnorodność jako Źródło Innowacyjności	Magdalena Gieras	16-05-2024	11:15	13:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 22 Przerwa obiadowa	Magdalena Gieras	16-05-2024	13:00	13:30	00:30
6 z 22 Równość i Sprawiedliwość Organizacyjna	Magdalena Gieras	16-05-2024	13:30	15:00	01:30
7 z 22 Przerwa kawowa	Magdalena Gieras	16-05-2024	15:00	15:15	00:15
8 z 22 Zintegrowane Zarządzanie Różnorodnością w Procesach HR	Magdalena Gieras	16-05-2024	15:15	17:00	01:45
9 z 22 Mierzenie Efektywności Zarządzania Różnorodnością	Magdalena Gieras	17-05-2024	09:00	11:00	02:00
10 z 22 Przerwa kawowa	Magdalena Gieras	17-05-2024	11:00	11:15	00:15
11 z 22 Zrozumienie różnorodności w zarządzaniu	Magdalena Gieras	17-05-2024	11:15	13:00	01:45
12 z 22 Przerwa obiadowa	Magdalena Gieras	17-05-2024	13:00	13:30	00:30
13 z 22 Zrozumienie różnorodności w zarządzaniu	Magdalena Gieras	17-05-2024	13:30	15:00	01:30
14 z 22 Przerwa kawowa	Magdalena Gieras	17-05-2024	15:00	15:15	00:15
15 z 22 Diagnoza zespołu i identyfikacja różnorodności	Magdalena Gieras	17-05-2024	15:15	17:00	01:45
16 z 22 Wprowadzenie do przywództwa włączającego.	Magdalena Gieras	20-05-2024	09:00	11:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 22 Przerwa kawowa	Magdalena Gieras	20-05-2024	11:00	11:15	00:15
18 z 22 Kierowanie zespołem różnorodnym	Magdalena Gieras	20-05-2024	11:15	13:00	01:45
19 z 22 Przerwa obiadowa	Magdalena Gieras	20-05-2024	13:00	13:30	00:30
20 z 22 Przekrojowe praktyki różnorodności i kultury włączającej jako podstawa tworzenia przywództwa inkluzyjnego	Magdalena Gieras	20-05-2024	13:30	15:00	01:30
21 z 22 Przerwa kawowa	Magdalena Gieras	20-05-2024	15:00	15:15	00:15
22 z 22 Przekrojowe praktyki różnorodności i kultury włączającej jako podstawa tworzenia przywództwa inkluzyjnego	Magdalena Gieras	20-05-2024	15:15	17:00	01:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 368,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 368,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Magdalena Gieras

Konsultant i manager z kilkunastoletnim stażem na stanowisku Interim HR Director. Wielokrotnie projektowała i wdrażała procesy wartościowania stanowisk pracy, budowania ścieżek karier, systemów motywacyjnych opartych o KPI, a także strategię internal & external branding w różnych organizacjach. Posiada ponad 20 lat doświadczenia w prowadzeniu szkoleń i kilkanaście lat pracy jako coach i mentor. Specjalizuje się w szkoleniach HR owych - przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową, zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji, umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności, orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych, zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy. Absolwentka filozofii oraz międzywydziałowych studiów z zakresu psychologii i dziennikarstwa. Szkoliła i doradzała m.in. PGZ, Grupa Veolia, Ikea, Leroy Merlin, Teb Akademia, Red Bull, TP S.A., Solaris, Compensa, Fortatech, Lotos, Delima, Stokrotka, Lafarge Cement, Kaem, Poltent, ZTM, Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa w Warszawie, Univeg Trade Poland, Poczta Polska, PGNiG, CTL, J.P. Morgan Poland Limited, KPRM, ZUS, NFZ. Posiada ponad 120h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w przeciągu ostatnich 24 miesięcy, liczone wstecz od rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Wszelkie materiały dydaktyczne zostaną przekazane w formie elektronicznej

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi tj. symulacje, case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, gry i filmy szkoleniowe, dyskusje, analizy doświadczeń uczestników, dzięki czemu zdobędą wiedzę oraz rozwiną umiejętności, postawy i zachowania.

Podczas szkolenia przewidziane są:

- 2 przerwy kawowe x 15 min
- 1 przerwa x 30 min

Adres

ul. Rosiczki 5

04-988 Warszawa

woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Marcin Bielski

E-mail biuro@ordinat.pl

Telefon (+48) 533 335 610