



OTREK Training and Consulting Sp. z o.o.



## Akademia HR – Zarządzanie wiekiem i współpraca międzypokoleniowa

Numer usługi 2024/05/29/5674/2165332

zdalna w czasie rzeczywistym

Usługa szkoleniowa

16 h

25.08.2024 do 26.08.2024

2 850,00 PLN brutto

2 850,00 PLN netto

178,13 PLN brutto/h

178,13 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	W szkoleniu mogą wziąć udział : <ul style="list-style-type: none"><li>• menadżerowie/kandydaci na menadżerów</li><li>• pracownicy zespołów HR i inni pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną lub zarządzanie zasobami ludzkimi</li></ul>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	2
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	15
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	19-08-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	16
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje przedsiębiorstwa do nowych wyzwań na rynku pracy dotyczących strategii HR. Szkolenie ma na celu przekazanie zasad współpracy międzypokoleniowej. Dostarcza informacji jak zarządzać wiekiem. Jak zarządzać zespołem zróżnicowanym wiekowo. Zarządzanie talentami w kontekście przejścia na emeryturę. Uczy skutecznej komunikacji. Pokazuje jak zadbać o rozwój pracowników, jak zarządzać kompetencjami pracowników zróżnicowanych wiekowo. Jak wykorzystać potencjał pracowników z różn

## 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.	Poznanie znaczenia procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.	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.	rozpoznanie rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Test teoretyczny
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.	Rozpoznaje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny
Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników	Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.	Test teoretyczny
Ocena i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Potrafi ocenić i pozytywnie wykorzystać potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Test teoretyczny
Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Test teoretyczny
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Test teoretyczny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

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

tak

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

tak

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

tak

## Program

1. Zapoznanie uczestników z programem szkolenia, przekazanie zasad współpracy w zakresie analizowanych zagadnień i przykładów praktycznych (pre-test).
2. Analiza aktualnej sytuacji demograficznej w Polsce i jej wpływ na możliwości gospodarowania zasobami ludzkimi i posiadanym potencjałem pracy.
3. Kryteria analizy posiadanych zasobów ludzkich w aspekcie wykorzystania potencjału pracowników zróżnicowanych wiekowo.
4. Zarządzania wiekiem – strategia skutecznej firmy w aktualnej sytuacji zatrudnieniowej polskich przedsiębiorstw.
  - Podstawowe pojęcia w zarządzaniu wiekiem.
  - Podstawowe powody wdrażania zarządzania wiekiem.
  - Sytuacja demograficzna a potrzeby personalne.
  - Ochrona i promocja zdrowia oraz projektowanie stanowisk pracy.
  - Przesunięcia między stanowiskami.
  - Zakończenie zatrudnienia i odejście na emeryturę, polityka kończenia zatrudnienia.
  - Podejście kompleksowe do zarządzania wiekiem
  - Aspekty prawne zarządzania wiekiem.
  - Elastyczne formy pracy.
5. Zarządzanie wiekiem a zarządzanie wiedzą. Zarządzanie talentami w kontekście przejścia na emeryturę.
6. Wydajność organizacji a zarządzanie wiekiem.
7. Skuteczna komunikacja w programie zarządzania wiekiem.
8. Zarządzanie zespołem zróżnicowanym wiekowo.
  - Zespół zróżnicowany wiekowo i lider.
  - Rola kierownika a zarządzanie wiekiem.
  - Neutralizowanie napięć w zespołach zróżnicowanych wiekowo.
  - Stereotypy związane z wiekiem a efektywność zespołu.
9. Motywacja i satysfakcja pracowników zróżnicowanych wiekowo.
10. Motywowanie i ocenianie zespołów zróżnicowanych wiekowo.
11. Od skutecznego zatrudnienia do profesjonalnego zwolnienia, rekrutacja zewnętrzna i wewnętrzna.
12. Elastyczne formy zatrudnienia.
13. Rozwój pracowników, zarządzanie kompetencjami pracowników zróżnicowanych wiekowo.
14. Profil kompetencyjny jako podstawa systemu zarządzania przez kompetencje.
15. Wdrażanie systemu zarządzania kompetencjami.
16. Zarządzanie zmianą w relacji z zarządzaniem wiekiem.
17. Cykl zarządzania zmianą od rozmrożenia dotychczasowych rozwiązań do zamrożenia nowych zmian.
18. Jak zapobiegać wypaleniu zawodowemu
19. Formy i metody pokonywania oporu pracowników.
20. Negocjacje, perswazja, obsługa klienta i sprzedaż w zarządzaniu wiekiem.
  - Skuteczna obsługa klienta wewnętrznego i zewnętrznego.
  - Metody porozumiewania się z trudnym klientem.
  - Umiejętność obsługi klienta i sprzedaży a wiek pracownika.
21. Implementacja zarządzania wiekiem.
22. Przygotowanie do pracy coacha, mentora i intermentora w programie zarządzania wiekiem.
23. Skuteczne uczenie w mentoringu i intermentoringu.
24. Narzędzia pracy coacha, mentora i intermentora w programie zarządzania wiekiem.

25. Metody skutecznego rozwiązywania trudnych problemów w programie zarządzania wiekiem.
26. Współpraca międzypokoleniowa w organizacji, tworzenie i efektywne funkcjonowanie zespołów zróżnicowanych wiekowo.
27. Metody pomiaru skuteczności programu zarządzania wiekiem w organizacji.
28. Ewaluacja i korekta odchyień od założeń programowych.
29. Podsumowanie szkolenia, pytania, dyskusja (post-test).

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 2</b> Akademia HR – Zarządzanie wiekiem i współpraca międzypokoleniowa	Specjalista ds. Zarządzania Wiekiem	25-08-2024	08:00	16:00	08:00
<b>2 z 2</b> Akademia HR – Zarządzanie wiekiem i współpraca międzypokoleniowa	Specjalista ds. Zarządzania Wiekiem	26-08-2024	08:00	16:00	08:00

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 850,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 850,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	178,13 PLN
Koszt osobogodziny netto	178,13 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## Specjalista ds. Zarządzania Wiekem

Wieloletni trener „OTREK”- u, specjalista ds. zarządzania wiekiem, specjalizujący się w dziedzinie HR

# Informacje dodatkowe

## Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik przed szkoleniem otrzyma na maila link do szkolenia oraz materiały w formie PDF.

## Warunki uczestnictwa

**Niezbędnym warunkiem uczestnictwa w szkoleniach dofinansowanych z funduszy europejskich jest założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych**, zapis na szkolenie za pośrednictwem Bazy oraz spełnienie warunków przedstawionych przez danego Operatora, do którego składają Państwo dokumenty o dofinansowanie do usługi rozwojowe

## Informacje dodatkowe

Opiekun szkolenia: Katarzyna Aleksandrowicz  
Dyrektor biura szkoleń, Prokurent,  
kom. 609 502 546 e-mail: szkolenia2@otrek.com.pl

# Warunki techniczne

wygodna forma szkolenia - wystarczy dostęp do urządzenia z internetem z kamerą (komputer, tablet, telefon), słuchawki lub głośniki  
Zaplanowane szkolenie zostanie przeprowadzone on-line w czasie rzeczywistym na platformie Zoom.  
OTREK posiada wykupioną licencję do Platformy Zoom. Uczestnik szkolenia nie musi instalować programu Zoom, wchodzi na szkolenie za pomocą przesłanego linka.

# Kontakt



**Iwona Orkisz**

**E-mail** szkolenia2@otrek.com.pl

**Telefon** (+48) 609 502 546