



OŚRODEK SZKOLEŃ
I INFORMACJI
"EFFECT" JOANNA
JAROSZ-OPOLKA



ZETKI W ZESPOLE = WYZWANIE DLA SZEFA I DZIAŁU HR. POKOLENIE Z – CZY WIESZ JAK NIMI ZARZĄDZAĆ, JAK PRZEPROWADZIĆ ONBOARDING, JAK SIĘ KOMUNIKOWAĆ I CO JE MOTYWUJE?

Numer usługi 2024/06/20/7829/2190915

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 8 h

📅 17.07.2024 do 17.07.2024

1 033,20 PLN brutto

840,00 PLN netto

129,15 PLN brutto/h

105,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	SZKOLENIE ADRESUJEMY DO: <ul style="list-style-type: none">• prezesów, dyrektorów zarządzających,• osób pełniących funkcje kierownicze i zarządzających zespołem pracowników,• menedżerów działów HR,• właścicieli firm.
Minimalna liczba uczestników	10
Maksymalna liczba uczestników	18
Data zakończenia rekrutacji	16-07-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	8
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

Nauczysz się między innymi jak komunikować się z Gen Z, czym się charakteryzuje, oraz jak zarządzać takim zespołem.

TYLKO SKUTECZNE MODELE KIEROWANIA

Weź udział w szkoleniu, wyjdiesz z pakietem gotowych rozwiązań!

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
x	x	Wywiad swobodny

Cel biznesowy

Zadbaj już dziś o doskonały onboarding i atmosferę w zespole, nastaw się na zmianę sposobu komunikacji, częstsze docenianie, poszanowanie indywidualności, elastyczność zatrudnienia i stwórz możliwości ciągłego rozwoju.

Spodziewaj się łatwości w wyrażaniu oczekiwań (roszczeniowość), pewności siebie, ale i dużej kreatywności, doskonałej znajomości nowych technologii, otwartości na wielozadaniowość.

Przygotuj się już dziś na zmiany w zarządzaniu zespołem!

Efekt usługi

Nabycie umiejętności związanych z kierowaniem ludźmi i motywowaniem ich

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Wiedza i umiejętności nabyte podczas szkolenia będą weryfikowane w trakcie codziennej pracy

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

x

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

x

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

x

Program

<https://effect.edu.pl/szkolenia-dla-menedzerow/pokolenie-z-pokolenie-z-na-runku-pracy-pokolenie-z-odchodzi-z-pracy>

SZANSE I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE Z RÓŻNORODNOŚCIĄ WIEKOWĄ ZESPOŁU. NAJWIĘKSZE BŁĘDY MENEDŻERÓW W ZARZĄDZANIU RÓŻNORODNYM ZESPOŁEM.

Różne generacje. Różne modele zachowań.

- Baby Boomers.
- Pokolenie X.
- Pokolenie Y.
- Pokolenie Z. 1999-.

Kto ma się zmienić My, czy ONI?

Ćwiczenia: Praca na modelu kulturowym dla poszczególnych generacji. Zrozumienie istoty różnorodności. Akceptacja dla zmian i nowych zachowań generacji Z.

GEN Z. KULTURA NATYCHMIASTOWOŚCI. WSPÓŁPRACA I KOMUNIKACJA. TECHNOLOGICZNE WYZWANIA W KOMUNIKACJI.

Jak stworzyć interakcje dla Gen Z w zespole.

Digital Natives. Kultura wsparcia ducha zespołu, która zachęca Zetki do pozostania na miejscu i pracy w firmie.

Cykliczne spotkania, które inspirują Gen Z. Tematy, prowadzenie, czas trwania, częstotliwość.

Informacja zwrotna. Jak pokolenie Z szuka walidacji w codziennej komunikacji.

Stwórz systemy oceny dla Gen Z i pozwól im samym mieć monitoring nad wynikami.

Asertywna komunikacja najwyższego stopnia dla Gen Z.

Zachęcaj do budowania więzi w zespole. Wspieraj inicjatywy.

Twórz struktury do wymiany informacji w zespole. Grupy społecznościowe.

Media społecznościowe. Inspiruj i bądź aktywny.

Aplikacje pracownicze do komunikacji wewnętrznej.

Jaka komunikacja pisemna czy wizualna?

Ćwiczenie: stawianie celów i rozliczanie wyników.

Jak Gen Z przyjmuje oceny?

Case study: przykłady działań menedżerów budujących współpracę i kulturę ducha zespołu.

GEN Z. STABILNOŚĆ FINANSOWA. SYSTEMY WYNAGRODZEŃ. SYSTEMY WEWNĘTRZNEGO ROZWOJU.

Bezpieczeństwo finansowe, ubezpieczenie zdrowotne i ścieżki rozwoju wewnątrz organizacji – co jest ważne dla Gen Z.

Korzystaj z kombinacji tradycyjnych świadczeń, takich jak pomoc medyczna, dodatki do rekompensat, świadczenia zdrowotne i atrakcyjne zasady dotyczące wsparcia finansowego w rozwoju.

Pamiętaj Gen Z szybko i otwarcie komunikują się między sobą. Systemy muszą być przejrzyste i czytelne.

Praca zdalna i elastyczna w ocenie Gen Z. Czyli jak szybko zyskać przewagę konkurencyjną na rynku.

Przygotuj się do negocjacji. Gen Z preferuje indywidualne nagrody za dobrze wykonaną pracę.

Postaw na budowanie odpowiedzialności – sens i znaczenie pracy. Wskazywanie rezultatów działania w kontekście OSO.

EB musi być autentyczne.

Ćwiczenie: symulacja – rozmowa z pracownikiem Gen Z o indywidualnych nagrodach za dobrze wykonaną pracę.

NIEZALEŻNOŚĆ, ELASTYCZNOŚĆ I SAMOZARZĄDZANIE W ROZWOJU.

CHCESZ UNIKNAĆ ROTACJI GEN Z? WDRAŻAJ ELASTYCZNE HARMONOGRAMY, PROMUJ PRACĘ ZDALNĄ I KULTURĘ ODŁĄCZANIA SIĘ.

Awans i tytuły, czy różnorodność doświadczeń i umiejętności. Kierunek dla Gen Z.

Zarządzanie projektami dla Gen Z. **Wielozadaniowość na sterydach.**

Tworzenie przestrzeni do dzielenia się pomysłami i kreatywności.

Job shadowing, narzędzie nauki i rozwoju umiejętności w miejscu pracy.

Narzędzia wyboru kursów on-line MOOC.

Wyzwania i ocena przydatności.

Ćwiczenie: jak współtworzyć model projektowy z Gen Z. Inspirowanie.

Job Shadowing – case study.

Jak rozmawiać z Gen Z o rozwoju?

3 WYZWANIA GEN Z. RÓŻNORODNOŚĆ. AGEIZM. STRES.

68% młodego pokolenia wyznaje zasadę tolerancji dla różnorodności. Jakie stereotypy są silne w Twoim zespole, które uniemożliwiają pełną adaptację Gen Z. Test Tożsamości Pierwotnej, Wtórnej i Organizacyjnej.

Jak stworzyć środowisko pracy oparte na pomysłach i wkładzie. AntyAgeizm w zespole. Kultura szacunku i docenienia innowacyjności spostrzeżeń.

37% pokolenia Z twierdzi że stres jest największą przeszkodą w pracy i życiu. Wyzwanie dla menedżerów – jak z opcji praca jest jak tlen (generacja BB) uczynić opcję – praca jest zabawą i przyjemnością (Gen Z)?

Ćwiczenie: Test tożsamości zespołu (stereotypy ograniczające różnorodność).

Praca w grupach: Anty Ageizm w zespole.

Symulacja: Fun&Pleasure – to dobry wybór.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 1

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 1 ZETKI W ZESPOLE = WYZWANIE DLA SZEFA I DZIAŁU HR. POKOLENIE Z – CZY WIESZ JAK NIMI ZARZĄDZAĆ, JAK PRZEPROWADZIĆ ONBOARDING, JAK SIĘ KOMUNIKOWAĆ I CO JE MOTYWUJE?	Trener Effect	17-07-2024	09:00	15:30	06:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 033,20 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	840,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	129,15 PLN
Koszt osobogodziny netto	105,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Trener Effect

Psycholog ze specjalnością psychologia biznesu. Należy do czołówki trenerów w Polsce, certyfikowany trener TTT University of Wales.

Od 1992 roku prowadzi treningi i warsztaty z elementami coachingu dla kadry zarządzającej i menedżerskiej z zakresu zarządzania zespołami poruszające zagadnienia skutecznego przywództwa, kierowania zespołem, komunikacją w zespole, rozwiązywaniem trudnych sytuacji w zarządzaniu zespołem, rozwoju kompetencji menedżerskich i rozwoju osobistego.

Łącznie przeprowadziła dla kadry zarządzającej i menedżerskiej około kilkuset projektów, w tym dla największych instytucji sektora bankowego m.in. BRE Bank SA, NBP, Kredyt Bank SA, PKO BP, PKO SA, organizacji rynkowych m. in. PGE SA, Polkomtel SA, Magna Polska, Star Foods Ltd., Netia SA, Air Products Polska Sp. z o.o.

Pełniła funkcję merytorycznego lidera projektu w zakresie zarządzania zespołem i rozwoju menedżerskiego, który obejmował ponad 5 tysięcy osób – kadry zarządzającej i kierowniczej. Od 1998 roku zajmuje się projektami z zakresu Assessment Centre i Development Centre obejmującymi ocenę i rozwój kadry kierowniczej i zarządzającej w organizacjach. Obecnie jest trenerem, coachem i konsultantem.

Prowadzi projekty coachingowe dla kadry menedżerskiej opierające się na ideach socjo-kognitywistycznych (rozwój osobisty, samo-świadomość, motivation management) i konsultacyjne (komunikacja wewnętrzna w firmie).

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały w formie pdf.

Informacje dodatkowe

Podana liczba godzin usługi dotyczy godzin lekcyjnych.

Cena szkolenia obejmuje: udział w szkoleniu z ćwiczeniami, materiały szkoleniowe w wersji pdf, elektroniczny certyfikat o podwyższeniu kwalifikacji zawodowych.

Organizujemy **szkolenia zamknięte**, prowadzone przez ekspertów, praktyków w danej branży. Koncentrujemy się na potrzebach dobrze zdefiniowanych. Dostarczamy rozwiązania dostosowane zarówno do oczekiwań Uczestników, ich sposobu pracy, jak i specyfiki Firmy, jej kultury organizacyjnej oraz wyznaczonych celów. Skorzystaj z naszego Katalogu autorskich programów albo wspólnie wypracujmy nową **ofertę szkoleniową** uwzględniającą rzeczywiste potrzeby Twojej firmy.

Zapytaj o szkolenie zamknięte.

Warunki techniczne

Wymagania sprzętowe:

- W celu prawidłowego i pełnego korzystania ze szkolenia należy posiadać urządzenie (komputer, laptop lub smartfon) z dostępem do Internetu, kamerą i mikrofonem.
- Proste, intuicyjne uruchamianie szkolenia na urządzeniach.
- Po rejestracji na szkolenie wszystkie kwestie techniczne będą Państwu przesłane drogą mailową.
- **Nasze szkolenie umożliwia interakcję i zadawanie pytań na każdym etapie prowadzanie. Uczestnicy mają bezpośredni kontakt z Prowadzącym bez konieczności zadawania pytań na czacie.**

Kontakt



Joanna Kuś

E-mail effect@effect.edu.pl

Telefon (+48) 662 297 689