

FHU ORDINAT
MARCIN BIELSKI

Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji

Numer usługi 2024/06/26/133960/2198747

- Kraśnik / stacjonarna
- Usługa szkoleniowa
- 24 h
- 25.07.2024 do 11.09.2024

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	24-07-2024
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 (takich jak: pochodzenie etniczne, wiek, płeć, przekonania); wykorzystania różnorodności organizacyjnej w celu zwiększenia innowacyjności, sprawiedliwości organizacyjnej i osiągnięcia lepszych wyników biznesowych.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowości.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Potrafi wskazać i omówić obowiązujące w kraju regulacje prawne dotyczących równouprawnienia pracowników oraz pozytywnego wykorzystania różnorodności i wielokulturowości 	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wykazuje pozytywny wpływ różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników.</p> <p>Rozpoznaje specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rozpoznaje i rozwiązuje ewentualne konflikty wynikające z różnic kulturowych, respektując przy tym równość i wzajemny szacunek. Ocenia i charakteryzuje specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur. 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Sprawnie wykorzystuje różnorodność i wielokulturowość pracowników w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji.</p> <p>Kształtuje kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Akceptuje różnorodność, inicjuje skuteczne programy do wykorzystania różnorodności i wielokulturowości w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji. Monitoruje postępy w zakresie równego traktowania i sprawiedliwości organizacyjnej, w tym przeprowadza ankiety pracownicze i audyty kultury organizacyjnej. 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje i wdraża rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z firmą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tworzy rozwiązania zapewniające pełną integrację pracowników z firmą. Potrafi ocenić czy rozwiązania, które wdraża zapewniają dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników. Poprawnie analizuje efektywność wdrażanych rozwiązań. 	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kształtuje pozytywny wizerunek firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału.	<ul style="list-style-type: none"> • Aktywnie promuje wizerunek firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk. Jasno komunikuje wartości i oczekiwania związane z rozwojem. 	Test teoretyczny
Sprawnie identyfikuje i rozwiązuje wszelkie konflikty, które mogą być związane z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp.	<ul style="list-style-type: none"> • Potrafi zaproponować narzędzia i strategie, które firma może wykorzystać aby przeciwdziałać konfliktom wynikającym z różnicy stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych. 	Test teoretyczny
Kształtuje wśród pracowników wartości związane z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.).	Angażuje pracowników w działania związane z poszanowaniem i wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności, takie jak aktywny udział w szkoleniach, warsztatach czy inicjatywach organizacyjnych promujących różnorodność.	Test teoretyczny
Ułatwia wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk, kultur itp.	<ul style="list-style-type: none"> • Angażuje pracowników w inicjowanie i uczestniczenie w projektach międzykulturowych 	Test teoretyczny
Tłumaczy różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur.	<ul style="list-style-type: none"> • Analizuje dane dotyczących efektywności i satysfakcji pracowników z różnych kultur w danym miejscu pracy. 	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.

2. Jak sprawić, by różnorodność łączyła a nie dzieliła? 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

Dzień 3

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 inkluzywnego

- 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: 21

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 21 Idea różnorodności – jak zdefiniować różnorodność i jakie korzyści przynosi różnorodność?	Paweł Kacprzak	25-07-2024	08:00	09:45	01:45
2 z 21 Przerwa kawowa	Paweł Kacprzak	25-07-2024	09:45	10:00	00:15
3 z 21 Różnorodność jako Źródło Innowacyjności	Paweł Kacprzak	25-07-2024	10:00	12:00	02:00
4 z 21 Przerwa obiadowa	Paweł Kacprzak	25-07-2024	12:00	12:30	00:30
5 z 21 Równość i Sprawiedliwość Organizacyjna	Paweł Kacprzak	25-07-2024	12:30	14:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 21 Przerwa kawowa	Paweł Kacprzak	25-07-2024	14:00	14:15	00:15
7 z 21 Zintegrowane Zarządzanie Różnorodnością w Procesach HR	Paweł Kacprzak	25-07-2024	14:15	16:00	01:45
8 z 21 Mierzenie Efektywności Zarządzania Różnorodnością	Paweł Kacprzak	29-08-2024	08:00	09:45	01:45
9 z 21 Przerwa kawowa	Paweł Kacprzak	29-08-2024	09:45	10:00	00:15
10 z 21 Zrozumienie różnorodności w zarządzaniu	Paweł Kacprzak	29-08-2024	10:00	12:00	02:00
11 z 21 Przerwa obiadowa	Paweł Kacprzak	29-08-2024	12:00	12:30	00:30
12 z 21 Diagnoza zespołu i identyfikacja różnorodności	Paweł Kacprzak	29-08-2024	12:30	14:00	01:30
13 z 21 Przerwa kawowa	Paweł Kacprzak	29-08-2024	14:00	14:15	00:15
14 z 21 Diagnoza zespołu i identyfikacja różnorodności	Paweł Kacprzak	29-08-2024	14:15	16:00	01:45
15 z 21 Wprowadzenie do przywództwa włączającego.	Paweł Kacprzak	11-09-2024	08:00	09:45	01:45
16 z 21 Przerwa kawowa	Paweł Kacprzak	11-09-2024	09:45	10:00	00:15
17 z 21 Kierowanie zespołem różnorodnym	Paweł Kacprzak	11-09-2024	10:00	12:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 21 Przerwa obiadowa	Paweł Kacprzak	11-09-2024	12:00	12:30	00:30
19 z 21 Przekrojowe praktyki różnorodności i kultury włączającej jako podstawa tworzenia przywództwa inkluzyjnego	Paweł Kacprzak	11-09-2024	12:30	14:00	01:30
20 z 21 Przerwa kawowa	Paweł Kacprzak	11-09-2024	14:00	14:15	00:15
21 z 21 Przekrojowe praktyki różnorodności i kultury włączającej jako podstawa tworzenia przywództwa inkluzyjnego	Paweł Kacprzak	11-09-2024	14:15	16:00	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
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Paweł Kacprzak

Trener, konsultant, z 25-letnim doświadczeniem zawodowym. Specjalizuje się w realizacji projektów rozwojowych dla kadry zarządzającej, przywództwa, zarządzania zmianą, intermentoringu, sprzedaży i efektywności osobistej. Licencjonowany trener i konsultant, absolwent socjologii oraz pedagogiki i andropedagogiki zarządzania marketingiem i sprzedażą oraz zarządzania systemami poprawy jakości, certyfikat Menadżer Projektu IPMA D. Prowadzi szkolenia w zakresie przygotowania organizacji do wyzwań rynku pracy, zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, zarządzania wiekiem i współpracą międzypokoleniową, zarządzania różnorodnością i wielokulturowością w organizacji, wdrażania nowych modeli i form organizacji pracy, zarządzania pracą zdalną i hybrydową, orientacji w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych, zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy. Doświadczony coach i mentor specjalizujący się w wspieraniu rozwoju średniej i wyższej kadry menedżerskiej. Szkolił m.in.: Plus GSM, Orange, Era, PKO BP, BOŚ Bank, GM Money Bank, Farmacol, Polfarmex, PKN Orlen, Metalplast LOB, Grene, Hortimex, Roben Ceramika Budowlana, mPunkt Polska, DGA, Profim, Shell, Astellas, Bombardier, Sanitec Koło, Auchman, Maspex, Tymbark, Pamapol S.A., Ekoland, Eden Springs, Alior Bank, Erbud. Posiada ponad 200 h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w przeciągu ostatnich 2 lat, 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. Kolejowa 10
23-200 Kraśnik
woj. lubelskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Marcin Bielski

E-mail biuro@ordinat.pl

Telefon (+48) 533 335 610