



Stowarzyszenie  
Kobieta Szczęśliwa

Brak ocen dla tego dostawcy

## Akademia HR usługa szkoleniowa - Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2024/06/30/156379/2203101

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 14 h

📅 29.07.2024 do 30.07.2024

2 520,00 PLN brutto

2 520,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

|  |   |
|--|---|
| <b>Kategoria</b>                       | Inne / Edukacja   |
| <b>Sposób dofinansowania</b>           | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników  |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | Usługa szkoleniowa jest skierowana do przedsiębiorców MŚP i ich pracowników zajmujących się w firmie procesami HR lub przeznaczonych do awansu w dziale HR, a zwłaszcza do tych menadżerów, którzy są zainteresowani tematami związanymi z wykorzystaniem potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwościami wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji;zapewnieniem poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju; budowaniem rozwiązań opartych o intermentoring; przeciwdziałaniem procesom związanym z wypaleniem zawodowym. |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 3   |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 16  |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 28-07-2024  |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | zdalna w czasie rzeczywistym  |
| <b>Liczba godzin usługi</b>            | 14  |
| <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 uczestnika do efektywnego wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku. Nabywa wiedzy związanej z oczekiwaniami i aspiracjami rozwojowymi różnych grup wiekowych pracowników.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się  | Kryteria weryfikacji   | Metoda walidacji                           |
|---|--|--|
| <p>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</p>                | <p>Test wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.</p> | <p>Test teoretyczny</p>                    |
| <p>Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.</p> | <p>Test wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.</p> | <p>Test teoretyczny</p>                    |
| <p>Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.</p>   | <p>Ćwiczenie / studium przypadku oparte o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.</p>      | <p>Prezentacja</p>                         |
| <p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</p>   | <p>Test wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.</p> | <p>Test teoretyczny</p>                    |
| <p>Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.</p>   | <p>Ćwiczenie / studium przypadku oparte o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.</p>      | <p>Debata swobodna</p>                     |
| <p>Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p>   | <p>Test wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.</p> | <p>Prezentacja</p>                         |
| <p>Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</p>   | <p>Ćwiczenie / studium przypadku oparte o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.</p>      | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> |

| Efekty uczenia się   | Kryteria weryfikacji   | Metoda walidacji  |
|--|--|---|
| <p>Ocena i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.</p> <p>Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.</p>  | <p>Ćwiczenie / studium przypadku oparte o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.</p> <p>Ćwiczenie / studium przypadku oparte o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.</p>      | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Debata swobodna</p>                     |
| <p>Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</p>   | <p>Ćwiczenie / studium przypadku oparte o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.</p>  | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>  |
| <p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.</p>   | <p>Test wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.</p>   | <p>Prezentacja</p>  |
| <p>Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p>  | <p>Test wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.</p>   | <p>Test teoretyczny</p>   |
| <p>Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.</p> <p>Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p>   | <p>Ćwiczenie / studium przypadku oparte o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.</p> <p>Test wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.</p> | <p>Prezentacja</p> <p>Prezentacja</p>   |
| <p>Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p>   | <p>Test kompetencyjny na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego (Situational Decision Test). Minimum pięć pytań sytuacyjnych odnoszących się do opisanych w kompetencji efektów uczenia.</p>                   | <p>Test teoretyczny</p>   |
| <p>Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.</p> <p>Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.</p> | <p>Ćwiczenie / studium przypadku oparte o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.</p> <p>Ćwiczenie / studium przypadku oparte o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.</p>      | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> |

# Kwalifikacje

## Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

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

Tak, dokument potwierdza uzyskanie kompetencji zawierających 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

1. Definicje zarządzania wiekiem
2. Cel zarządzania wiekiem
3. Czy wiek faktycznie ma znaczenie? Konsekwencje zmian demograficznych dla rynku pracy w Polsce
4. Powody zainteresowania pracodawców zarządzaniem wiekiem
5. Obszary i narzędzia zarządzania wiekiem Charakterystyka różnych grup wiekowych (styl pracy poszczególnych grup wiekowych, mocne i słabe strony poszczególnych grup wiekowych)
6. Narzędzia zarządzania wiekiem -Racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.
7. Aktywizacja zawodowa osób starszych w Strategii Lizbońskiej (Akty prawne UE)
8. Praktyczne rady dla organizacji planujących wdrożenie w/w narzędzi/Monitorowanie efektów/
9. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu pracowników we wszystkich segmentach wiekowych (Praktyczne rady dla przedsiębiorstw planujących wdrożenie)
10. Korzyści dla organizacji wynikające ze spójnej strategii zarządzania wiekiem w organizacji
11. Intermentoring, definicja, wykorzystanie, praktyczne narzędzia stosowania w firmie
12. Kompleksowe podejście do systemu zarządzania wiekiem (Czynniki sprzyjające wdrożeniu strategii zarządzania wiekiem/Przykłady stosowania strategii zarządzania wiekiem)
13. Przykłady dobrych praktyk na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, dobre praktyki stosowane w krajach UE, case study
14. Narzędzia przydatne do tworzenia strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie , dobre praktyki zarządzania wiekiem.

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

| Przedmiot / temat zajęć  | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>1 z 16</b> Pre test   | -          | 29-07-2024            | 08:00               | 08:15               | 00:15         |
| <b>2 z 16</b> Definicje zarządzania wiekiem - wykład   | -          | 29-07-2024            | 08:15               | 08:45               | 00:30         |
| <b>3 z 16</b> Cel zarządzania wiekiem - wykład   | -          | 29-07-2024            | 08:45               | 09:15               | 00:30         |
| <b>4 z 16</b> Czy wiek faktycznie ma znaczenie? Konsekwencje zmian demograficznych dla rynku pracy w Polsce- wykład, dyskusja  | -          | 29-07-2024            | 09:15               | 10:15               | 01:00         |
| <b>5 z 16</b> Powody zainteresowania pracodawców zarządzaniem wiekiem- wykład, dyskusja  | -          | 29-07-2024            | 10:15               | 10:45               | 00:30         |
| <b>6 z 16</b> Obszary i narzędzia zarządzania wiekiem<br>Charakterystyka różnych grup wiekowych (styl pracy poszczególnych grup wiekowych, mocne i słabe strony poszczególnych grup wieków | -          | 29-07-2024            | 10:45               | 11:45               | 01:00         |

| Przedmiot / temat zajęć  | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>7 z 16</b> Narzędzia zarządzania wiekiem - Racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.- ćwiczenia | -          | 29-07-2024            | 12:00               | 12:30               | 00:30         |
| <b>8 z 16</b> Aktywizacja zawodowa osób starszych w Strategii Lizbońskiej (Akty prawne UE) - wykład  | -          | 29-07-2024            | 12:30               | 13:00               | 00:30         |
| <b>9 z 16</b> Praktyczne rady dla organizacji planujących wdrożenie w/w narzędzi/Monitorowanie efektów/-ćwiczenia, współdzielenie ekranu   | -          | 29-07-2024            | 13:00               | 15:15               | 02:15         |
| <b>10 z 16</b> Zapobieganie wypaleniu zawodowemu pracowników we wszystkich segmentach wiekowych (Praktyczne rady dla przedsiębiorstw planujących wdrożenie)-ćwiczenia, praca w grupach                 | -          | 30-07-2024            | 08:00               | 10:00               | 02:00         |

| Przedmiot / temat zajęć   | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>11 z 16</b> Korzyści dla organizacji wynikające ze spójnej strategii zarządzania wiekiem w organizacji<br>Wykład, dyskusja   | -          | 30-07-2024            | 10:00               | 10:30               | 00:30         |
| <b>12 z 16</b><br>Intermentoring, definicja, wykorzystanie, praktyczne narzędzia stosowania w firmie - wykład   | -          | 30-07-2024            | 10:30               | 11:15               | 00:45         |
| <b>13 z 16</b><br>Kompleksowe podejście do systemu zarządzania wiekiem (Czynniki sprzyjające wdrożeniu strategii zarządzania wiekiem/Przykłady stosowania strategii zarządzania wiekiem - wykład, ćwiczenia | -          | 30-07-2024            | 11:15               | 12:00               | 00:45         |
| <b>14 z 16</b> Przykłady dobrych praktyk na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, dobre praktyki stosowane w krajach UE, case study- ćwiczenia   | -          | 30-07-2024            | 12:15               | 14:00               | 01:45         |

| Przedmiot / temat zajęć   | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 15 z 16 Narzędzia przydatne do tworzenia strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, dobre praktyki zarządzania wiekiem- wykład, ćwiczenia | -          | 30-07-2024            | 14:00               | 15:00               | 01:00         |
| 16 z 16 Post test   | -          | 30-07-2024            | 15:00               | 15:15               | 00:15         |

## Cennik

### Cennik

| Rodzaj ceny                               | Cena         |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 2 520,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 2 520,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 180,00 PLN   |
| Koszt osobogodziny netto                  | 180,00 PLN   |

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 0

Brak wyników.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały dydaktyczne w formie e-podręczników, plików dokumentów przygotowanych w dowolnym formacie oraz materiałów VOD i prezentacje.

### Warunki uczestnictwa



Uczestnik musi być obecny na co najmniej 80% czasu szkolenia oraz zaliczenie zajęć, np. w formie testu wiedzy, testu kompetencyjnego, zadań praktycznych do wykonania lub innych form zaliczenia zajęć. Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest dostęp do komputera/laptopa/telefonu bądź innego urządzenia z dostępem do internetu, ponieważ usługa odbywa się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym

## Informacje dodatkowe

Szkolenie trwa 14 godzin zegarowych. W każdym dniu przewidziano jedną przerwę 15-minutową. Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia. Dane dostępowe do usługi zostaną przekazane Operatorowi nie później niż dwa dni przed rozpoczęciem szkolenia

## Warunki techniczne

PLATFORMA: Usługa będzie prowadzona za pośrednictwem platformy ZOOM - usługa zdalna w czasie rzeczywistym. OKRES WAŻNOŚCI LINKU: od 29.07.2024 (godz. 8:00) do 30.07.2024 (godz. 14:15.). MINIMALNE WYMAGANIA DOTYCZĄCE PARAMETRÓW ŁĄCZA SIECIOWEGO: Połączenie internetowe szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE, 5G) NIEZBĘDNE OPROGRAMOWANIE UMOŻLIWIAJĄCE UCZESTNIKOM DOSTĘP DO PREZENTOWANYCH TREŚCI I MATERIAŁÓW: przeglądarka (Windows) IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+; lub (Mac) Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+; lub (Linux) Firefox 27+, Chrome 30+ MINIMALNE WYMAGANIA SPRZĘTOWE: Ekran/Monitor, Głośniki – wbudowane lub podłączone na USB lub bezprzewodowe bluetooth, Klawiatura lub Mikrofon

## Kontakt



**Jolanta Reisch- Klose**

**E-mail** [jola.resichklose11@interia.pl](mailto:jola.resichklose11@interia.pl)

**Telefon** (+48) 79 3278 971