

EduEasy Justyna
Szewioła

Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2024/07/05/163468/2210388

zdalna w czasie rzeczywistym

Usługa szkoleniowa

16 h

27.08.2024 do 31.08.2024

2 900,00 PLN brutto

2 900,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową usługi stanowią osoby odpowiedzialne w organizacji za obszar polityki personalnej (HR) oraz procesami związanymi z zarządzaniem kapitałem ludzkim w organizacji. Szkolenie skierowane jest do osób, które pełnią w firmie rolę właścicieli, prezesa, członka zarządu, dyrektora, menedżera, specjalistę - odpowiedzialną za obszar HR bądź inne jeśli w zakresie rzeczywistych obowiązków znajdują się zarządzanie kapitałem ludzkim i sprawy HR w organizacji. Usługa adresowana jest do osób, dla których przedmiotowe szkolenie zostało zaplanowane w kwestionariuszu autodiagno
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	3
Data zakończenia rekrutacji	26-08-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestnika do wykorzystania potencjału pracowników różnych pokoleń. Przygotowuje do świadomego budowania zróżnicowanego wiekowo zespołu w kontekście całej organizacji. Usługa przygotowuje do zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i w rozwoju. Uczestnik jest przygotowany do budowania rozwiązań opartych o intermentoring, jak również przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

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>Uczestnik potrafi opisać główne procesy demograficzne występujące w Polsce i Europie, takie jak starzenie się społeczeństwa, spadek dzietności, migracje międzynarodowe, itp.</p> <p>Potrafi wyjaśnić przyczyny tych zjawisk oraz ich wpływ na strukturę społeczną i rynkową.</p> <p>Uczestnik potrafi zidentyfikować potencjalne konsekwencje procesów demograficznych dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.</p> <p>Potrafi wskazać, jakie wyzwania może stworzyć dla firmy starzejące się społeczeństwo, zmiany w strukturze pokoleniowej, czy też migracje pracowników.</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>Uczestnik potrafi ocenić obecną sytuację zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie, włączając w to analizę umiejętności, doświadczenia, i motywacji pracowników.</p> <p>Uczestnik potrafi zidentyfikować obszary, w których można wprowadzić zmiany mające na celu bardziej racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich, takie jak lepsze dopasowanie pracowników do zadań, redukcja nadmiaru lub niedoborów pracowników, czy poprawa efektywności zespołów.</p> <p>Uczestnik formułuje konkretną listę działań, które mogą być podjęte w celu usprawnienia zarządzania zasobami ludzkimi, uwzględniając potrzeby firmy i pracowników.</p> <p>Propozycje obejmują takie obszary jak rekrutacja i selekcja pracowników, szkolenia i rozwój, motywacja i zaangażowanie pracowników, oraz planowanie sukcesji.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.</p>	<p>Uczestnik potrafi wyjaśnić główne cechy i wartości charakterystyczne dla różnych grup wiekowych / pokoleń obecnych na rynku pracy, takich jak pokolenie Baby Boomers, X, Y (Millennials) i Z.</p> <p>Potrafi opisać główne czynniki kształtujące postawy, oczekiwania i preferencje zawodowe każdej z tych grup. Uczestnik potrafi zidentyfikować, w jaki sposób różnice pokoleniowe wpływają na style pracy, preferowane metody komunikacji, podejście do hierarchii w organizacji, motywację i cele zawodowe.</p> <p>Potrafi opisać, jak różnice pokoleniowe mogą wpływać na kulturę organizacyjną i dynamikę zespołową. Uczestnik potrafi zidentyfikować potencjalne obszary niezgodności i konfliktów wynikających z różnic pokoleniowych w miejscu pracy, takie jak różnice w podejściu do autorytetu, pracy zespołowej, czy technologii.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.</p>	<p>Uczestnik potrafi zidentyfikować potencjalne obszary niezgodności i konfliktów wynikających z różnic pokoleniowych w miejscu pracy, takie jak różnice w podejściu do autorytetu, pracy zespołowej, czy technologii.</p> <p>Potrafi opisać, jak niezrozumienie lub brak akceptacji dla różnic pokoleniowych może prowadzić do konfliktów między pracownikami.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.</p>	<p>Uczestnik analizuje istniejące kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób "50+", identyfikując ich cele, przekaz, grupy docelowe oraz skuteczność. Uczestnik potrafi dostosować przekaz kampanii społecznej tak, aby był bardziej odpowiedni dla grupy osób "50+", uwzględniając ich potrzeby, aspiracje i motywacje.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p> <p>Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<p>Uczestnik potrafi zidentyfikować różnice w potrzebach zdrowotnych różnych grup wiekowych pracowników, uwzględniając fizyczne, emocjonalne i społeczne wymagania zdrowotne.</p> <p>Potrafi wyjaśnić, jak zmieniające się zdrowie i kondycja fizyczna wpływają na możliwość pracy i efektywność zawodową w różnych fazach życia.</p> <p>Uczestnik przeprowadza analizę potrzeb związanych z zabezpieczeniem zdrowotnym różnych grup wiekowych pracowników, włączając w to potrzeby profilaktyczne, lecznicze, rehabilitacyjne i opiekuńcze.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.</p> <p>Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.</p> <p>Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</p> <p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.</p> <p>Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p> <p>Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.</p> <p>Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p>	<p>Uczestnik wykazuje zrozumienie różnic w potencjale, doświadczeniu i perspektywach różnych grup wiekowych pracowników.</p> <p>Potrafi zidentyfikować unikalne umiejętności, wiedzę i perspektywy wniesione przez różne grupy wiekowe do zespołów pracy. Uczestnik potrafi skutecznie ocenić potencjał pracowników w różnych grupach wiekowych, uwzględniając ich umiejętności, doświadczenie, motywację i aspiracje zawodowe.</p> <p>Potrafi docenić różnorodność perspektyw i wartości dodanej, jakie każda grupa wiekowa może przynieść do organizacji.</p> <p>Uczestnik wykazuje zrozumienie różnic pokoleniowych w miejscu pracy, włączając w to preferencje komunikacyjne, style pracy, wartości zawodowe i oczekiwania wobec pracy.</p> <p>Potrafi zidentyfikować unikalne umiejętności i perspektywy, które każda grupa wiekowa może przynieść do zespołu. Uczestnik wprowadza rozwiązania, które promują integrację pracowników z różnych pokoleń w zespołach pracowniczych, takie jak programy mentoringowe, projekty interdyscyplinarne, czy spotkania networkingowe.</p> <p>Potrafi dostosować strukturę zespołów oraz procesy pracy w celu stworzenia sprzyjającej atmosfery dla współpracy międzypokoleniowej. Uczestnik aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu, szczególnie u "starszych"</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</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>Uczestnik promuje atmosferę opartą na wzajemnym szacunku i akceptacji różnorodności, w tym wiekowej, w miejscu pracy.</p> <p>Potrafi wykazać się otwartością na różne perspektywy i doświadczenia, doceniając wkład każdego pracownika w rozwój zespołu i organizacji.</p> <p>Uczestnik efektywnie komunikuje się z pracownikami z różnych pokoleń, wyjaśniając jasno cele, oczekiwania oraz procesy w organizacji.</p> <p>Potrafi dostosować swój sposób komunikacji do potrzeb i preferencji różnych grup wiekowych, aby osiągnąć zrozumienie i akceptację ze strony pracowników. Uczestnik skutecznie rozwiązuje konflikty i nieporozumienia między pracownikami różnych pokoleń, działając jako mediator i negocjator.</p> <p>Potrafi identyfikować przyczyny konfliktów oraz proponować rozwiązania, które promują zrozumienie i współpracę w zespole.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się z podziałem na efekty uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

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

Dokument zawiera potwierdzenie dotyczące walidacji w zakresie przeprowadzenia walidacji 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?

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji. Walidacja będzie przeprowadzona przez inną osobę niż osoba prowadząca usługę rozwojową.

Program

Usługa przygotowuje uczestnika do wykorzystania potencjału pracowników różnych pokoleń. Przygotowuje do świadomego budowania zróżnicowanego wiekowo zespołu w kontekście całej organizacji. Usługa przygotowuje do zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i w rozwoju. Uczestnik jest przygotowany do budowania rozwiązań opartych o intermentoring, jak również przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Szkolenie skierowane do maksymalnie 2 (dwóch uczestników). 1 h szkoleniowa = 60 min.

W ramach wszystkich tematów zaplanowanych na szkoleniu wykorzystywane będą techniki: ćwiczenia, dyskusje, testy, scenki.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Organizator usługi zapewnia uczestnikom:

- zestaw ćwiczeń praktycznych, pozwalających nabyć i utrwalić zakładane efekty uczenia się, a także na bieżąco weryfikować nabywane umiejętności,
- wyposażenie pozwalające na krótką prezentację efektów ćwiczeń przez uczestników usługi rozwojowej, zależne od sposobu prowadzenia usługi (stacjonarny/online),
- dostęp do książek, podręczników, publikacji polsko- i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień

Ramowy program usługi

1. Wprowadzenie do szkolenia

- Przedstawienie celów i programu szkolenia.
- Omówienie znaczenia zarządzania wiekiem i współpracy międzypokoleniowej dla sukcesu organizacji

2. Różnice pokoleniowe w miejscu pracy

- Identyfikacja głównych cech i wartości charakterystycznych dla różnych pokoleń (Baby Boomers, X, Y, Z).
- Analiza wpływu różnic pokoleniowych na kulturę organizacyjną, styl pracy i efektywność zespołów.

3. Zarządzanie różnorodnością wiekową

- Strategie rekrutacji, selekcji i retencji pracowników różnych pokoleń.
- Programy szkoleniowe i rozwojowe dostosowane do potrzeb pracowników w różnym wieku.
- Elastyczne modele pracy i ścieżki kariery dla pracowników na różnych etapach życia zawodowego.

4. Budowanie współpracy międzypokoleniowej

- Rozumienie i akceptacja różnic pokoleniowych.
- Doskonalenie umiejętności komunikacji międzypokoleniowej.
- Kreowanie atmosfery sprzyjającej integracji i zaangażowaniu wszystkich pracowników.

5. Rozwiązywanie konfliktów i wspieranie harmonii w zespołach

- Identyfikacja typowych konfliktów międzypokoleniowych.
- Techniki negocjacji i mediacji w rozwiązywaniu konfliktów.
- Tworzenie planów działania mających na celu promowanie harmonii i współpracy w zespołach.

6. Podsumowanie i planowanie działań

- Podsumowanie głównych zagadnień omówionych podczas szkolenia.
- Omówienie konkretnych kroków, które uczestnicy mogą podjąć w celu implementacji zdobytej wiedzy w praktyce

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Justyna Szewiła

Doświadczony menedżer i dyrektor regionalny w firmie o zasięgu ogólnopolskim. Absolwentka Politechniki Śląskiej oraz Uniwersytetu Śląskiego. Absolwentka studiów podyplomowych z zakresu Zarządzania Jakością, Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz menedżerskich. Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiału autorskie firmy EduEasy Justyna Szewiła. Materiały szkoleniowe zostaną przekazane uczestnikom usługi przed rozpoczęciem procesu szkoleniowego w formie wydruków/pdf.

Warunki uczestnictwa

Zapis na usługę z wykorzystaniem odpowiedniego ID wsparcia.

Informacje dodatkowe

Warunki niezbędne do osiągnięcia celu głównego są jednocześnie warunkami do otrzymania przez Uczestnika zaświadczenia o ukończeniu udziału w usłudze rozwojowej. Warunkiem uzyskania zaświadczenia/ certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej **80%** zajęć usługi rozwojowej.

Zaplanowano przerwy, które nie są wliczone w czas trwania szkolenia.

Po zakończeniu udziału w usłudze rozwojowej i spełnieniu założonych wymogów (szkoleniu), uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/ certyfikat o jej ukończeniu oraz zobowiązuje się do wypełnienia ankiety oceny szkolenia w BUR

Warunki techniczne

....

Kontakt



Justyna Szewioła

E-mail justyna@edueasy.pl

Telefon (+48) 519 823 303