



DIGITAL PASSION
PROSTA SPÓŁKA
AKCYJNA

Brak ocen dla tego dostawcy

 **ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ
WIEKOWĄ I KULTUROWĄ** –
**Sprawdzone strategie. Budowa
włączającej kultury. Zarządzanie
różnorodnymi zespołami. Operator Łódzki
Dom Biznesu**

Numer usługi 2025/04/30/175109/2718643

 zdalna w czasie rzeczywistym

 Usługa szkoleniowa

 32 h

 21.07.2025 do 24.07.2025

3 200,00 PLN brutto
3 200,00 PLN netto
100,00 PLN brutto/h
100,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Sposób dofinansowania

wsparcie dla osób indywidualnych
wsparcie dla pracodawców i ich pracowników

Dlaczego warto

Po ukończeniu szkolenia z zarządzania różnorodnością wiekową i kulturową, uczestnicy będą potrafili:

- Stosować sprawdzone strategie zarządzania różnorodnością:** Skutecznie implementować strategie dostosowane do różnic wiekowych i kulturowych w zespołach.
- Budować włączającą kulturę organizacyjną:** Tworzyć środowisko pracy sprzyjające współpracy, innowacji i wzajemnemu szacunkowi między różnymi grupami pracowników.
- Efektywnie zarządzać różnorodnymi zespołami:** Rozumieć i wykorzystywać różnice indywidualne oraz kulturowe w celu zwiększenia efektywności i harmonii w zespołach.

Grupa docelowa usługi

Dla kogo:

- Właściciele, Członkowie Zarządu
- Dyrektorzy i menadżerowie HR, HR business partnerzy
- Specjaliści odpowiedzialni za obszar HR

Dlaczego my?

25 lat doświadczenia w optymalizacji procesów i systemów zarządzania organizacją. Pracujemy w najnowszym i najbardziej efektywnym podejściu. Doświadczeni wykładowcy.

Minimalna liczba uczestników

4

Maksymalna liczba uczestników	24
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	32
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia z zarządzania różnorodnością wiekową i kulturową jest wyposażenie uczestników w niezbędną wiedzę i umiejętności do skutecznego zarządzania wielopokoleniowymi i wielokulturowymi zespołami. Uczestnicy będą zdolni do budowania inkluzywnej kultury organizacyjnej, rozumienia różnic indywidualnych oraz kulturowych, a także stosowania sprawdzonych strategii zarządzania różnorodnością, co przyczyni się do zwiększenia efektywności zespołowej i sukcesu organizacyjnego.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Zna trendy demograficzne wpływające na przedsiębiorstwa	Podjmuje decyzje strategiczne i personalne uwzględniając trendy demograficzne	Test teoretyczny
Rozumie generację Z, Alfa, millenialsów, X i Baby Boomersów.	Dostosowuje styl zarządzania do generacji pracowników	Test teoretyczny
	Dostosowuje system motywacyjny do generacji pracowników	Test teoretyczny
	Delegując zadania bierze pod uwagę styl pracy pracowników należących do różnych kultur	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje strategię różnorodności	Przeprowadza audyt różnorodności w organizacji	Test teoretyczny
	Buduje i wdraża kulturę organizacji i zespołu	Test teoretyczny
	Skutecznie komunikuje misję firmy	Test teoretyczny
	Projektuje doświadczenie pracownika	Test teoretyczny
	Kształtuje pozytywny wizerunek firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk	Test teoretyczny
	Wykorzystuje Kanwę zadań zespołu do zaprojektowania pracy zespołu	Test teoretyczny
	Planuje cykl pracy zespołu i regularnie przeprowadza retrospekcje	Test teoretyczny
	Identyfikuje i eliminuje dysfunkcje zespołu	Test teoretyczny
	Planuje onboarding pracowników	Test teoretyczny
	Stosuje dobre praktyki zarządzania talentami	Test teoretyczny
	Planuje działania poprawiające dobrostan pracowników	Test teoretyczny
	Wdraża mechanizmy międzypokoleniowego przekazywania wiedzy i doświadczeń	Test teoretyczny
Zarządza konfliktami w różnorodnych zespołach	Walczy ze stereotypami	Test teoretyczny
	Identyfikuje powody konfliktów i rozwiązuje konflikty	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, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera 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

Szkolenie nie wymaga wcześniejszego przygotowania.

PODSTAWOWE INFORMACJE O SZKOLENIU:

- Zajęcia odbywają się w godz. 8:00-16:00,
- Kurs prowadzony jest online w czasie rzeczywistym i **obejmuje 32 godziny zegarowe**,
- W trakcie pojedynczego dnia szkolenia przewidziane są 3 przerwy: dwie 15 minut i jedna 30 minut, trwające w sumie 60 minut. Przerwy są ujęte w harmonogramie usługi, **są wliczone w czas usługi rozwojowej** i wykazane w polu „Liczba godzin usługi”.
- **Na 32 godziny zegarowe kursu składają się:** a) 27,5 godziny zegarowej zajęć (wykłady, ćwiczenia, odpowiedzi na pytania uczestników), b) 4 godziny przerw (czas odpoczynku pomiędzy poszczególnymi blokami zajęć), c) 0,5 godz. zegarowe przeznaczone na walidację (egzamin wewnętrzny online).

PROGRAM SZKOLENIA

1. Wyzwaniami w kontekście wielopokoleniowych zespołów

- Charakteryzacja procesów demograficznych związanych ze starzeniem się społeczeństwa
- Praca na emeryturze
- 5 pokoleń na rynku pracy
- Zmiany kulturowe: tożsamość, konsumpcjonizm, elastyczność

2. Charakterystyka poszczególnych pokoleń

- Charakterystyka poszczególnych pokoleń
- Motywatory różnych grup wiekowych
- Zrozumienie na czym polegają różnice pokoleniowe
- Opisanie wpływu różnic pokoleniowych na styl pracy i potencjalne nieporozumienia
- Charakterystyka, ocena i pozytywne wykorzystanie potencjału różnych wiekowo grup pracowników

3. Charakterystyka obcokrajowców na Polskim rynku pracy

- Charakterystyka specyfiki podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur
- Jak wykorzystać różnorodność kulturową do zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów
- Rozpoznawanie sposobów pozytywnego wykorzystania czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość

4. Jak ocenić zarządzanie różnorodnością w organizacji

- Strategie zarządzania różnorodnością stosowane przez Polskie firmy
- Jak ocenić zarządzanie różnorodnością w organizacji
- 5 sprawdzonych strategii zarządzania różnorodnością wiekową i kulturową

5. Strategia 1: Budowa kultury i wizerunku

- Budowa silnego **fundamentu kultury organizacyjnej** firmy. Ocena rodzaju kultury, Projektowanie zmian kulturowych. Jak zorganizować warsztat budowy kultury.
- Jak wdrażać kulturę organizacyjną każdego dnia. Planowanie działań.
- Budowa **kultury inkluzywnej** - wdrażanie polityki anty-dyskryminacyjnej i anty-mobbingowej, aby przeciwdziałać izolacji i alienacji pracowników. Omówienie polityki.
- Jak skutecznie **komunikować misję firmy** - expose menadżera
- Projektowanie **doświadczenia pracownika**
- Kształtowanie **pozytywnego wizerunku firmy** otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewnienie wszystkim możliwości wykorzystania i rozwoju ich potencjału. Planowanie awatara i komunikacji.

6. Strategia 2: Budowa systemu zarządzania 4.0

- Budowa **mikrokultury zespołów**. Ocena sygnałów kulturowych wybranych menadżerów. Wartości, zasady, kodeks honorowy.
- **Rozwój kompetencji liderów**. Charakterystyka wyzwań z którymi mierzą się menadżerowie w związku z różnorodnością w miejscu pracy. Jak budować zaufanie (umowa o zaufaniu) i bezpieczeństwo. Planowanie rozwoju menadżerów w celu przystosowania do zarządzania różnorodnymi zespołami. Rekomendacja działań.
- Proces zespołowy zapewniający elastyczność, **angażujący i rozwijający pracowników**. Planowanie cyklu pracy zespołu. Sprawdzone sposoby na retrospekcję.
- **Adaptacja i elastyczność** stanowisk pracy i form zatrudnienia, miejsca i godzin pracy do możliwości i potrzeb wiekowych. Wsparcie równowagi między życiem rodzinnym i pracą. Wykorzystanie Kanwy zadań zespołu do zaprojektowania pracy zespołu.
- **System motywacji** dostosowany do preferencji grup wiekowych na bazie analizy systemów wartości i potrzeb pracowników. Wykorzystanie modelu Motywacji 4.0 do zaplanowania systemu motywacyjnego.
- **Coaching zespołów**. Potrzebujesz wyeliminować dysfunkcje i pokonać trudności, żeby szybko dojść do pełnej efektywności, zanim skład zespołu się zmieni. Model coachingu zespołowego. Identyfikacja fazy rozwoju zespołu w modelu Dynamic reteaming i dysfunkcji zespołowych. Budowa zespołu z wykorzystaniem Kanwy zespołu.
- **Szybki onboarding**. Nowe pokolenia będą pracować max 2 lata. W tym czasie musisz optymalnie wykorzystać zatrudniane talenty. Planowanie zmian w stanowiskach pracy oraz procesu onboardingu. Przykład aplikacji wspierającej ten proces.

7. Strategia 3: Zarządzanie talentami

- **Rekrutacja** pracowników bez ograniczeń wiekowych, pasujących do kultury. Zastosowanie Kanwy atrybutów kultury zespołu. Pisanie wymagań i pytań behawioralnych na rozmowę kwalifikacyjną.
- Zarządzanie **talentami**. Mapa kompetencji zespołu. Planowanie profili kompetencji zespołu i pracowników: I, T, Pi, M, E, X. Identyfikacja talentów. Plan rozwoju i szkoleń.
- Wsparcie w budowie **marki eksperta**. Społeczności praktyków.
- Zarządzanie zmianą zawodową z uwzględnieniem ról życiowych i zespołowych.
- **Efektywne wykorzystania talentów** w organizacji

8. Strategia 4: Dbanie o dobrostan pracowników

- Kształtowanie postaw **prozdrowotnych**. Case study. Planowanie aktywności HR w tym obszarze.
- Wsparcie w rozwoju wartościowej **tożsamości**. Promowanie autentyczności i różnorodności, tworząc przestrzeń dla indywidualnych ekspresji i rozwoju. Case study Zappos.
- **Rozwój kompetencji społecznych i budowa odporności psychicznej**. Ocena kompetencji społecznych oraz symptomów niskiej odporności psychicznej w moim miejscu pracy i zaplanowanie działań rozwojowych.
- **Polityka zatrzymania, włączania i aktywizacji** osób 45+. Omówienie dobrych praktyk rynkowych - case study. Opracowanie założeń do polityki zatrzymania i aktywizacji osób 45+.
- Zapobieganie **wypaleniu zawodowemu**. Identyfikacja czynników wpływających na wypalenie zawodowe w moim miejscu pracy i zaplanowanie działań naprawczych.

9. Strategia 4: Zarządzanie wiedzą i cyfryzacja

- **Międzypokoleniowe przekazywanie wiedzy i doświadczeń**, żeby ograniczyć deficyty kompetencyjne. Projektowanie metod uczenia zespołowego i organizacji w oparciu o model zarządzania wiedzą SECI. Identyfikacja wiedzy typu stock i flow. Zaplanowanie wymagań na aplikację do zarządzania/dzielenia się wiedzą.
- **Cyfryzacja ukrytej wiedzy** organizacji (dobre praktyki), przez zamianę na procesy w programach, cyfryzację podejmowania decyzji, dane cyfrowe. Identyfikacja procesów podejmowania decyzji podatnych na cyfryzację i ich zaplanowanie.
- Cyfryzacja w modelu zdecentralizowanym. **Połączenie ekspertów i ludzi od rozwoju**. Wykorzystanie wiedzy ekspertów (doświadczonych, starszych pracowników) do tworzenia modeli AI przez młodszych pracowników. Omówienie nowoczesnych modeli zarządzania cyfryzacją DevOps i wdrażaniem sztucznej inteligencji MLOps. Zaplanowanie topologii zespołów łączących ekspertów i ludzi od rozwoju.

10. Zarządzanie konfliktami w różnorodnych zespołach

- Jak stereotypy o innych pokoleniach i kulturach niszczą komunikację. Jak walczyć ze stereotypami.
- Z czego wynika konflikt pokoleniowy i kulturowy?
- Identyfikacja powodów konfliktów we własnej organizacji.
- Sposoby rozwiązywania konfliktów.

WALIDACJA - WEWNĘTRZNY EGZAMIN CERTYFIKUJĄCY

Osoba biorąca udział w kursie przystępuje egzaminu wewnętrznego (test online), który sprawdza nabytą wiedzę i umiejętności oraz uzyskane kompetencje. Po zaliczeniu egzaminu wydawany jest certyfikat.

HARMONOGRAM ZAJĘĆ NA KURSIE

DZIEŃ 1 (godz. 08:00-16:00)

08:00 – 08:45 – Wyzwaniami w kontekście wielopokoleniowych zespołów (0,75 godz. zegarowej)

08:45 - 09:45 - Charakterystyka poszczególnych pokoleń(1 godz. zegarowa)

09:45 – 10:00 – Przerwa (15 minut)

10:00 – 10:30 – Charakterystyka obcokrajowców na Polskim rynku pracy (0,5 godz. zegarowej)

10:30 – 11:15 – Jak ocenić zarządzanie różnorodnością w organizacji (0,75 godz. zegarowej)

11:15 – 11:45 – Przerwa (30 minut)

11:45– 14:45 – Strategia 1: Budowa silnego fundamentu kultury organizacyjnej (3 godz. zegarowe)

14:45 – 15:00 – Przerwa (15 minut)

15:00 – 15:30 – Strategia 1: Jak wdrażać kulturę organizacyjną (0,5 godz. zegarowe)

15:30 – 16:00 – Strategia 1: Budowa kultury inkluzywnej. Omówienie polityki anty-dyskryminacyjnej i anty-mobbingowej (0,5 godz. zegarowe)

DZIEŃ 2 (godz. 08:00-16:00)

08:00 – 08:30 – Strategia 1: Jak skutecznie komunikować misję firmy - expose menadżera (0,5 godz. zegarowej)

08:30 - 09:30 - Strategia 1: Projektowanie doświadczenia pracownika(1 godz. zegarowa)

09:30 - 10:30 - Strategia 1: Kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy (1 godz. zegarowa)

10:30 – 10:45 – Przerwa (15 minut)

10:45 – 11:45 – Strategia 2: Budowa mikrokultury zespołów (1 godz. zegarowa)

11:45 – 12:30 – Strategia 2: Rozwój kompetencji liderów(0,75 godz. zegarowej)

12:30 – 13:00 – Przerwa (30 minut)

13:00– 14:45 – Strategia 2: Coaching zespołów (1,75 godz. zegarowe)

14:45 – 15:00 – Przerwa (15 minut)

15:00 – 16:00 – Strategia 2: Proces zespołowy(1 godz. zegarowa)

DZIEŃ 3 (godz. 08:00-16:00)

08:00– 09:30 – Strategia 2: System motywacji(1,5 godz. zegarowe)

09:30 - 10:15 - Strategia 2: Adaptacja i elastyczność stanowisk(0,75 godz. zegarowej)

10:15 – 10:30 – Przerwa (15 minut)

10:30 - 11:15 - Strategia 2: Szybki onboarding(0,75 godz. zegarowej)

11:15 - 12:45 - Strategia 3: Rekrutacja pracowników (1,5 godz. zegarowej)

12:45 – 13:15 – Przerwa (30 minut)

13:15 - 14:45 - Strategia 3: Zarządzanie talentami (1,5 godz. zegarowej)

15:00 – 15:15 – Przerwa (30 minut)

15:15 - 16:00- Strategia 3: Zarządzanie zmianą zawodową (0,75 godz. zegarowej)

DZIEŃ 3 (godz. 08:00-16:00)

08:00– 08:30 – Strategia 3: Wsparcie w budowie marki eksperta, Efektywne wykorzystania talentów(0,5 godz. zegarowej)

08:30 - 10:00 - Strategia 4: Dbanie o dobrostan pracowników (1,5 godz. zegarowej)

10:00 – 10:15 – Przerwa (15 minut)

10:15 - 12:45 - Strategia 5: Zarządzanie wiedzą i cyfryzacja (2,5 godz. zegarowe)

12:45 – 13:15 – Przerwa (30 minut)

13:15 - 15:15 - Zarządzanie konfliktami w różnorodnych zespołach (2 godz. zegarowe)

15:15 – 15:30 – Przerwa (15 minut)

15:30 - 16:00 - Walidacja - test

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 37

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 37 Wyzwaniami w kontekście wielopokoleniowych zespołów (0,75 godz. zegarowej) - Wykład z prezentacją	ROBERT WOJTACHNIK	21-07-2025	08:00	08:45	00:45
2 z 37 Charakterystyka poszczególnych pokoleń (1 godz. zegarowa) – Wykład z prezentacją, , dyskusja na żywo, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	21-07-2025	08:45	09:45	01:00
3 z 37 Przerwa (15 minut)	ROBERT WOJTACHNIK	21-07-2025	09:45	10:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 37 Charakterystyka obcokrajowców na Polskim rynku pracy (0,5 godz. zegarowej) - Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	21-07-2025	10:00	10:30	00:30
5 z 37 Jak ocenić zarządzanie różnorodnością w organizacji (0,75 godz. zegarowej) - Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	21-07-2025	10:30	11:15	00:45
6 z 37 Przerwa (30 minut)	ROBERT WOJTACHNIK	21-07-2025	11:15	11:45	00:30
7 z 37 Strategia 1: Budowa silnego fundamentu kultury organizacyjnej (3 godz. zegarowe) - Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	21-07-2025	11:45	14:45	03:00
8 z 37 Przerwa (15 minut)	ROBERT WOJTACHNIK	21-07-2025	14:15	15:00	00:45
9 z 37 Strategia 1: Jak wdrażać kulturę organizacyjną (0,5 godz. zegarowe) - Wykład z prezentacją, dyskusja na żywo	ROBERT WOJTACHNIK	21-07-2025	15:00	15:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 37 Strategia 1: Budowa kultury inkluzywnej. Omówienie polityki anty-dyskryminacyjnej i anty-mobbingowej (0,5 godz. zegarowe) - Wykład z prezentacją, dyskusja na żywo	ROBERT WOJTACHNIK	21-07-2025	15:30	16:00	00:30
11 z 37 Strategia 1: Jak skutecznie komunikować misję firmy - expose menadżera (0,5 godz. zegarowej) - Wykład z prezentacją, ćwiczenie	ROBERT WOJTACHNIK	22-07-2025	08:00	08:30	00:30
12 z 37 Strategia 1: Projektowanie doświadczenia pracownika (1 godz. zegarowa) – Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	22-07-2025	08:30	09:30	01:00
13 z 37 Strategia 1: Kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy (1 godz. zegarowa) – Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	22-07-2025	09:30	10:30	01:00
14 z 37 Przerwa (15 minut)	ROBERT WOJTACHNIK	22-07-2025	10:30	10:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 37 Strategia 2: Budowa mikro kultury zespołów (1 godz. zegarowa) - Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	22-07-2025	10:45	11:45	01:00
16 z 37 Strategia 2: Rozwój kompetencji liderów (0,75 godz. zegarowej) - Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	22-07-2025	11:45	12:30	00:45
17 z 37 Przerwa (30 minut)	ROBERT WOJTACHNIK	22-07-2025	12:30	13:00	00:30
18 z 37 Strategia 2: Coaching zespołów (1,75 godz. zegarowe) - Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	22-07-2025	13:00	14:45	01:45
19 z 37 Przerwa (15 minut)	ROBERT WOJTACHNIK	22-07-2025	14:45	15:00	00:15
20 z 37 Strategia 2: Proces zespołowy (1 godz. zegarowa) - Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	22-07-2025	15:00	16:00	01:00
21 z 37 Strategia 2: System motywacji(1,5 godz. zegarowe) - Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	23-07-2025	08:00	09:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
22 z 37 Strategia 2: Adaptacja i elastyczność stanowisk(0,75 godz. zegarowej) – Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	23-07-2025	09:30	10:15	00:45
23 z 37 Przerwa (15 minut)	ROBERT WOJTACHNIK	23-07-2025	10:15	10:30	00:15
24 z 37 Strategia 2: Szybki onboarding(0,75 godz. zegarowej) – Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	23-07-2025	10:30	11:15	00:45
25 z 37 Strategia 3: Rekrutacja pracowników (1,5 godz. zegarowej) – Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	23-07-2025	11:15	12:45	01:30
26 z 37 Przerwa (30 minut)	ROBERT WOJTACHNIK	23-07-2025	12:45	13:15	00:30
27 z 37 Strategia 3: Zarządzanie talentami (1,5 godz. zegarowej) – Wykład z prezentacją, ćwiczenia	ROBERT WOJTACHNIK	23-07-2025	13:15	14:45	01:30
28 z 37 Przerwa (30 minut)	ROBERT WOJTACHNIK	23-07-2025	14:45	15:15	00:30
29 z 37 Strategia 3: Zarządzanie zmianą zawodową (0,75 godz. zegarowej) – Wykład z prezentacją, test	ROBERT WOJTACHNIK	23-07-2025	15:15	16:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
30 z 37 Strategia 3: Wsparcie w budowie marki eksperta, Efektywne wykorzystania talentów (0,5 godz. zegarowej) – Wykład z prezentacją, test	ROBERT WOJTACHNIK	24-07-2025	08:00	08:30	00:30
31 z 37 Strategia 4: Dbanie o dobrostan pracowników (1,5 godz. zegarowej) – Wykład z prezentacją, ćwiczenie	ROBERT WOJTACHNIK	24-07-2025	08:30	10:00	01:30
32 z 37 Przerwa (15 minut)	ROBERT WOJTACHNIK	24-07-2025	10:00	10:15	00:15
33 z 37 Strategia 5: Zarządzanie wiedzą i cyfryzacja (2,5 godz. zegarowe) – Wykład z prezentacją, ćwiczenie	ROBERT WOJTACHNIK	24-07-2025	10:15	12:45	02:30
34 z 37 Przerwa (30 minut)	ROBERT WOJTACHNIK	24-07-2025	12:45	13:15	00:30
35 z 37 Zarządzanie konfliktami w różnorodnych zespołach (2 godz. zegarowe) – Wykład z prezentacją, ćwiczenie	ROBERT WOJTACHNIK	24-07-2025	13:15	15:15	02:00
36 z 37 Przerwa (15 minut)	ROBERT WOJTACHNIK	24-07-2025	15:15	15:30	00:15
37 z 37 Walidacja - test	ROBERT WOJTACHNIK	24-07-2025	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 200,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 200,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	100,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	100,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

ROBERT WOJTACHNIK

Nazywam się Robert Wojtachnik i jestem ekspertem od zarządzania i cyfryzacji.

Przez 20 lat zarządzałem firmą, która tworzyła algorytmy Sztucznej Inteligencji, dzięki czemu potrafię wybrać i wdrożyć z sukcesem najlepsze algorytmy dla klienta.

Od 25 lat zarabiam na życie podwyższaniem efektywności przedsiębiorstw. Obroniłem doktorat na ten temat. Dzięki mojej pracy klienci osiągają ROI 100-500% i dowożą projekty na czas.

Zarządzałem kilkudziesięcioma projektami optymalizacji, automatyzacji i cyfryzacji procesów z wykorzystaniem Sztucznej Inteligencji w takich firmach jak Orlen, Toi Toi, Media Expert, Iglotex, DHL Excel, Saria, Hellmann Worldwide Logistics, Fiege, itp.

Jestem twórcą programów rozwojowych dla menadżerów: Akademia Mistrzów Efektywności, Zawód Menadżer i HR Excellence.

Zaufała mi najlepsza uczelnia techniczna w Polsce, gdzie uczę cyfryzacji i zarządzania. To gwarancja wiedzy na najwyższym światowym poziomie.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymują w trakcie szkolenia materiały w wersji elektronicznej:

- Zeszyt ćwiczeń
- Test oceny kultury organizacyjnej
- Jak wdrażać kulturę organizacyjną każdego dnia - poradnik
- Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna

- Przykład expose menadżera
- Przykład kodeksu honorowego
- Kanwa zespołu
- Kanwa zadań zespołu
- Kanwa atrybutów kultury zespołu
- Test ról zespołowych

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest:

- Zarejestrowanie się i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych, zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem Bazy oraz spełnienie wszystkich warunków określonych przez operatora, do którego składają Państwo dokumenty o dofinansowanie.
- Dokonanie zapisu na usługę jest jednoznaczne z akceptacją regulaminu szkoleń, który jest dostępny pod adresem <https://platforma.digitalpassion.pl/regulamin-szkolen/>

Przed podpisaniem umowy o dofinansowanie szkolenia z Operatorem, skontaktuj się z nami w celu potwierdzenia terminu szkolenia i dostępności wolnych miejsc:

www.digitalpassion.pl

Informujemy, że w trakcie szkolenia możliwa jest wizytacja z udziałem PARP, Operatora lub innej jednostki wyznaczonej w celu sprawdzenia poprawności realizacji usługi.

Informacje dodatkowe

Uwaga:

Oferujemy kompleksowe wsparcie w pozyskaniu DOFINANSOWANIA na usługi z naszej oferty. Zapraszamy do kontaktu:

www.digitalpassion.pl

Usługę możemy dopasować do konkretnych potrzeb jak również zrealizować w formie zamkniętej - dedykowanej.

Warunki techniczne

Aby zapewnić komfortowe i efektywne uczestnictwo w szkoleniach online prowadzonych za pośrednictwem platformy Zoom, uczestnik powinien spełnić następujące wymagania techniczne:

1. Sprzęt:

- Komputer stacjonarny lub laptop z dostępem do internetu (zalecane)
- Alternatywnie: tablet lub smartfon (z ograniczoną funkcjonalnością)
- Sprawna kamera internetowa – zalecane włączenie w czasie szkolenia
- Mikrofon i głośniki/słuchawki – dla aktywnego udziału w dyskusjach i ćwiczeniach

2. Oprogramowanie:

- Zainstalowana najnowsza wersja aplikacji **Zoom** (<https://www.zoom.com/pl>)
- Założone bezpłatne konto w **<https://trello.com>**

3. Połączenie internetowe:

- Stabilne łącze internetowe o minimalnej prędkości: **Download** 5 Mbps / **Upload** 2 Mbps
- Zalecane połączenie przewodowe lub silne Wi-Fi
- Uczestnik powinien unikać równoczesnego korzystania z łącza przez inne aplikacje (np. YouTube, Netflix)

4. Środowisko pracy:

- Ciche, spokojne miejsce sprzyjające koncentracji i aktywnej pracy

- Możliwość udziału w pełnym czasie trwania szkolenia bez zakłóceń
- Zalecane: słuchawki z mikrofonem (headset) dla lepszej jakości dźwięku

5. Logowanie, obecność, nagrywanie szkolenia:

- Logowanie do Zoom min. 5 minut przed rozpoczęciem spotkania
- Uczestnik powinien logować się **imieniem i nazwiskiem**, by umożliwić identyfikację (sprawdzenie listy obecności) przez prowadzącego - "Podstawą do rozliczenia usługi jest wygenerowanie z systemu raportu, umożliwiającego identyfikację wszystkich uczestników"
- Aktywne uczestnictwo i obecność z włączoną kamerą są mile widziane i wpływają na jakość współpracy w grupie
- Usługa jest nagrywana w celach archiwalnych oraz ewentualnej kontroli. Prosimy o włączenie kamery podczas uczestnictwa w zajęciach.

UWAGA! W celu zachowania wszystkich niezbędnych funkcji programu, prosimy o zainstalowanie aplikacji ZOOM. Nie rekomendujemy korzystania z telefonów komórkowych czy też tabletów.

Kontakt

