



BLUE RAVEN
GROUP SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ
★★★★★ 4,8 / 5
4 721 ocen

Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2025/06/04/18661/2793115

📍 Dawidy / stacjonarna
🏠 Usługa szkoleniowa
🕒 23 h
📅 03.09.2025 do 05.09.2025

4 186,00 PLN brutto
4 186,00 PLN netto
182,00 PLN brutto/h
182,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy, zespoły HR oraz menadżerowie/kandydaci na menadżerów biorący udział w projekcie Akademia HR.
Minimalna liczba uczestników	8
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	02-09-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	23
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje do samodzielnego i efektywnego wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Zapewnienie poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Budowanie rozwiązań opartych o intermentoring. Przeciwdziałanie procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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.	Opisuje trendy demograficzne w Polsce i Europie	Test teoretyczny
	Identyfikuje działania zwiększające efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich.	Test teoretyczny
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Planuje strategie uwzględniające potrzeby pracowników w różnym wieku.	Test teoretyczny
	Monitoruje skuteczność działań i adaptuje strategie.	Test teoretyczny
	Ocenia efektywność wykorzystania zasobów ludzkich.	Test teoretyczny
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Charakteryzuje pracowników z różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny
	Opisuje wpływ różnic wiekowych na styl pracy.	Test teoretyczny
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Definiuje regulacje sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Test teoretyczny
	Planuje strategie uwzględniające różnorodność wiekową pracowników.	Test teoretyczny
	Monitoruje skuteczność działań związanych z zatrudnianiem osób starszych.	Test teoretyczny
	Uzasadnia potrzebę adaptacji kampanii dla osób "50+"	Test teoretyczny
	Ocenia efektywność adaptowanych kampanii społecznych.	Test teoretyczny
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.		
Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników	Definiuje potrzeby różnych grup wiekowych pracowników, włączając zabezpieczenia zdrowotne.	Test teoretyczny
Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Rozróżnia oczekiwania i aspiracje rozwojowe pracowników w różnym wieku.	Test teoretyczny
	Monitoruje realizację zidentyfikowanych potrzeb i oczekiwań pracowników	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Uzasadnia pozytywne wykorzystanie potencjału pracowników różnych wiekowo grup.	Test teoretyczny
	Ocenia skuteczność wykorzystania potencjału różnych grup wiekowych	Test teoretyczny
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów	Planuje inicjowanie i wsparcie efektywnej pracy zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Test teoretyczny
	Nadzoruje proces inicjowania i wspierania pracy zespołów różniących się wiekiem.	Test teoretyczny
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia	Projektuje i implementuje rozwiązania umożliwiające wymianę kompetencji między różnymi pokoleniami pracowników	Test teoretyczny
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym	Wdraża strategie zapewniające zachowanie w firmie wiedzy i doświadczeń pracowników przedemerytalnych	Test teoretyczny
Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał	Organizuje sposoby integrowania pracowników różnych pokoleń w zespoły, maksymalizując ich potencjał	Test teoretyczny
	Monitoruje skuteczność działań i dostosowuje je do potrzeb oraz wyzwań organizacji	Test teoretyczny
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników	Planuje strategie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, szczególnie u pracowników starszych	Test teoretyczny
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie	Organizuje zespoły uwzględniając wiekowe i pokoleniowe różnice dla większej efektywności.	Test teoretyczny
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia	Kształtuje kulturę pracy opartą na szacunku i zrozumieniu między pokoleniami	Test teoretyczny
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia	Rozwiązuje konflikty i nieporozumienia, zapewniając stałą komunikację	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowaniu w pracę	Podejmuje inicjatywę w organizacji wydarzeń integrujących różne pokolenia w 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?

TAK

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

TAK

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

TAK

Program

DZIEŃ 1

1. Test wiedzy przed szkoleniem
2. Rozpoczęcie szkolenia, ćwiczenie uruchamiające proces grupowy, zasady obowiązujące w czasie szkolenia, cele indywidualne uczestników szkolenia, prezentacja agendy szkolenia
3. Zarządzanie wiekiem i procesami demograficznymi: Wpływ trendów demograficznych na funkcjonowanie i rozwój firmy
4. Strategie Optymalizacji Zasobów Ludzkich: Integracja Międzypokoleniowa i Zarządzanie Potrzebami Pracowników w Różnym Wieku
5. Zasoby ludzkie w Polsce i Europie: Analiza demograficzna, różnice wiekowe i ich wpływ na styl pracy
6. Analiza starzenia się społeczeństwa: Adaptacja i ocena kampanii społecznych wspierających zatrudnienie osób 50+
7. Zarządzanie Różnorodnością Pokoleń: Identyfikacja Potrzeb, Oczekiwań i Aspiracji Pracowników w Różnym Wieku
8. Zarządzanie Różnorodnością Wiekową w Pracy: Regulacje, Styl Pracy i Strategie
9. Strategie Integracji i Optymalizacji Potencjału Pracowników Różnych Pokoleń: Od Przeciwdziałania Wypaleniu po Monitorowanie Skuteczności

DZIEŃ 2

1. Budowanie Efektywnych Zespołów: Integracja Potencjału i Postaw Pracowników z Różnych Pokoleń
2. Skuteczne zarządzanie różnicami pokoleniowymi w miejscu pracy: Rozwiązywanie konfliktów i nieporozumień
3. Inicjowanie i Wspieranie Integracji Międzypokoleniowej w Miejscu Pracy: Tworzenie Atmosfery Współpracy i Zaangażowania
4. Kształtowanie Kultury Pracy i Organizacja Zespołów z Uwzględnieniem Różnic Pokoleniowych: Strategie Wspierające Zatrudnianie i Zaangażowanie Pracowników Starszych
5. Zarządzanie Wiedzą i Kompetencjami Pracowników Po 50. Roku Życia: Strategie Wymiany Kompetencji i Wspierania Międzypokoleniowej Współpracy
6. Efektywne Zarządzanie Zespołami Międzypokoleniowymi: Inicjowanie, Wspieranie i Monitorowanie Potencjału Pracowników
7. Wykorzystanie Potencjału Międzypokoleniowego: Wspieranie i Monitorowanie Rozwoju Pracowników

DZIEŃ 3

- 1. Efektywne Przekazywanie Wiedzy w Zespołach Międzypokoleniowych: Analiza Potrzeb, Stylów Pracy i Strategii Komunikacji
- 2. Efektywne Przekazywanie Wiedzy w Organizacji: Analiza Potrzeb Wiekowych Pracowników i Ocena Kampanii Społecznych
- 3. Efektywne Zarządzanie Potencjałem Demograficznym: Optymalizacja Wykorzystania Różnych Grup Wiekowych w Firmie
- 4. Strategie zarządzania i integracji w zespołach zróżnicowanych wiekowo: Uwzględnianie potrzeb i wpływ różnic wiekowych na styl pracy
- 5. Zarządzanie Wiedzą i Doświadczeniem Pracowników w Różnym Wiek
- 6. Strategie Rozwoju Potencjału Pracowników: Uwzględnianie Różnic Wiekowych, Regulacji Prawnych i Kampanii Społecznych
- 7. Zarządzanie Wypaleniem Zawodowym: Rozwój Kompetencji i Wymiana Doświadczeń Międzypokoleniowych
- 8. Zarządzanie Zespołami Międzypokoleniowymi: Zachowanie Wiedzy, Wykorzystanie Potencjału i Zapobieganie Wypaleniu Zawodowemu
- 9. Podsumowanie szkolenia - Test wiedzy po szkoleniu

Szkolenie ma charakter interaktywny, co oznacza że każdy Uczestnik bierze aktywnie udział w dyskusjach i wykonuje samodzielnie ćwiczenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 1

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 1 s	Piotr Pysiak	03-09-2025	08:00	16:00	08:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 186,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 186,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1
Piotr Pysiak



Od 11 lat jest niezależnym konsultantem, projektującym i prowadzącym autorskie warsztaty szkoleniowe. Jest certyfikowanym konsultantem JTI. Ukończył liczne szkolenia, w tym kurs Marketing Academy w Chartered Institute of Marketing oraz międzynarodowy kurs trenerów sprzedaży Grupy VW. Coach certyfikowany i akredytowany w Noble Manhattan Coaching (NMC). Obszary specjalizacji w projektach rozwojowych to m.in.: wdrożenie skutecznego przywództwa, tworzenie planów rozwoju, podwyższenie efektywności sprzedaży, zapewnienie jakości obsługi Klienta. W ramach projektów szkoleniowych Piotr przeprowadził kilkaset warsztatów dla firm w różnych branżach, takich jak bankowość (Citi, Credit Agricole, VW Bank), ubezpieczenia (Aviva), motoryzacja (Skoda), informatyka (NetCompany), firmy produkcyjne (Morpol). W ramach projektów doradczych Piotr zaprojektował i wdrożył standardy sprzedaży i obsługi Klienta dla takich firm jak Citi Handlowy, Grupa Lux Med, Credit Agricole. Budował i prowadził także Akademie Sprzedażowe, oraz warsztaty zarządzania zespołami sprzedażowymi oraz obsługowymi. Aktywnie promował użycie Customer Satisfaction Index do budowania wartości dla Klientów. Prowadził projekty wzrostu sprzedaży z użyciem metodologii ekonomii behawioralnej dla takich firm jak Millennium, Aviva, Carlsberg, Velux. Pracuje indywidualnie. W ciągu 2 ostatnich lat (24 miesiące od daty rozpoczęcia usługi szkoleniowej) wykonał co najmniej 120h szkoleniowych z wymienionego zakresu tematycznego.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

W ramach usługi uczestnik otrzyma:

- Skrypt i materiały ćwiczeniowe w wersji papierowej
- Prezentacja multimedialna używana podczas szkolenia w wersji elektronicznej
- Certyfikat udziału w szkoleniu
- Wsparcie we wdrożeniu po szkoleniu

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie się i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych oraz zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem Bazy

Informacje dodatkowe

Uczestnik po zakończeniu usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie. Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć.

W każdym dniu szkolenia będzie prowadzona lista obecności. Podpisana lista jest warunkiem rozliczenia usługi.

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

Usługa szkoleniowa może być dostosowana do potrzeb osób z różnym typem niepełnosprawności w przypadku takiej potrzeby prosimy o kontakt najpóźniej 5 dni przed rozpoczęciem szkolenia.

Usługa jest zwolniona z podatku VAT na podstawie § 3 ust. 1 pkt 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (tekst jednolity Dz.U. z 2020 r., poz. 1983) - usługa dofinansowana na poziomie 70% i wyżej oraz podnosząca kwalifikacje zawodowe.

Adres

ul. Warszawska 55
00-090 Dawidy
woj. mazowieckie

Sala szkoleniowa w hotelu Grand Lubicz. ul. Wczasowa 4.

Jest to nowoczesne i funkcjonalne miejsce do przeprowadzania różnego rodzaju szkoleń i spotkań biznesowych. Pomieszczenie jest ergonomicznie wyposażone i starannie zaprojektowane, spełniając wszelkie wymagania oraz tworząc komfortową atmosferę podczas procesu szkoleniowego. Dodatkowo, uczestnicy mogą skorzystać z obszarów wypoczynkowych, umożliwiających relaks i regenerację w trakcie przerw.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Udogodnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami
- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Bożena Bankiewicz

E-mail kontakt@blueravengroup.pl

Telefon (+48) 695 330 500