



Wyższa Szkoła  
Ekonomiczna w  
Białymstoku



## Akademia HR - Zarządzanie różnorodnym zespołem i skuteczna komunikacja międzypokoleniowa.

Numer usługi 2023/11/16/5829/2019660

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 25.04.2024 do 26.04.2024

2 450,00 PLN brutto

2 450,00 PLN netto

153,13 PLN brutto/h

153,13 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla przedsiębiorców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	<b>Adresaci</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Menedżerowie, którzy rozpoczynają pracę w roli zarządzającego zespołem,</li><li>• Sukcesorzy na stanowiska menedżerskie,</li><li>• Menedżerowie, którzy pomimo doświadczenia w zarządzaniu nie odbywali dotychczas licznych szkoleń menedżerskich,</li><li>• Pracownicy zespołów personalnych.</li></ul>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	10
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	10-04-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	16
<b>Podstawa uzyskania wpisu do świadczenia usługi</b>	reguluje art. 163 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, z późn. zm.
<b>Zakres uprawnień</b>	Kursy i szkolenia

# Cel

## Cel edukacyjny

Głównym celem jest przekazanie uczestnikom podstawowej wiedzy oraz rozwój umiejętności niezbędnych do budowania zespołów opartych na różnorodności i inkluzywności - z nastawieniem na osiągnięcie celów biznesowych z poszanowaniem potrzeb i docenieniem wkładu poszczególnych, różnorodnych pracowników. Kolejnym celem jest identyfikacja charakterystycznych postaw i zachowań poszczególnych generacji w pracy i wobec pracy, jako jednego z ważnych wymiarów różnorodności oraz zasad wzmocnienia różnorodności

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

- Zdobyć świadomości w zakresie różnorodnych możliwości i ograniczeń pracowników, ich postaw i zachowań, potrzeb i motywacji, doświadczeń i perspektyw widzenia siebie i świata.
- Zdobyć narzędzi do dostrzegania, integrowania i doceniania wartości wnoszonych przez różnorodnych pracowników.
- Zdobyć perspektyw w zakresie biznesowych korzyści z różnorodności.
- Poznanie kategoryzacji pokoleniowej pracowników wraz z ich charakterystyką przydatną do prowadzenia zespołów z punktu widzenia menedżerów i HR.
- Przećwiczenie dostosowania sposobów zarządzania i komunikacji do specyfiki wiekowej pracowników.

## Metody walidacji

Metody weryfikacji:

- ocena pracy w trakcie zajęć
- sesje treningowe
- ankiety ewaluacyjne
- action plan wdrożeniowy

# Kwalifikacje

## Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

# Program

### Dzień 1. Zarządzanie różnorodnym zespołem.

Moduł 1. Wprowadzenie w tematykę zarządzania różnorodnością w organizacji:

- Różnorodność, równość i sprawiedliwość, inkluzja i inkluzywność, przynależność w miejscu pracy (DEIB- Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging).

Moduł 2. Korzyści i ryzyka związane z różnorodnością w organizacji:

- Różnorodność oraz poczucie przynależności w miejscu pracy – wpływ na pracowników oraz wyniki biznesowe,
- Różnorodność – korzyści dla pracowników i organizacji,
- Ryzyka i wyzwania związane z różnorodnością w organizacji,
- Budowanie kultury organizacyjnej opartej na różnorodności i inkluzywności a psychologiczne bezpieczeństwo pracowników.

Moduł 3 Wymiary różnorodności w organizacji:

- Wymiary różnorodności w organizacji,
- Różnorodność demograficzna vs kognitywna,
- Model Koła Różnorodności,
- Charakterystyka poszczególnych wymiarów różnorodności.

Moduł 4. Zarządzanie różnorodnością oparte na inkluzywności, różnorodności i psychologicznym bezpieczeństwie:

- Pomiar różnorodności w organizacji – wybrane metody i narzędzia,
- Zarządzanie różnorodnością – bariery i wyzwania związane z poszczególnymi wymiarami różnorodności,
- Model rozwoju wrażliwości międzykulturowej i jego praktyczne zastosowanie w odniesieniu do różnych wymiarów różnorodności,
- Zmiana postaw w stosunku do danej grupy pracowników,
- Praktyczne metody zarządzania poszczególnymi wymiarami różnorodności.

Moduł 5. Budowanie inkluzywnej kultury organizacyjnej – przeciwdziałanie nierówności i dyskryminacji w miejscu pracy:

- Stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja – charakterystyka i metody przeciwdziałania w miejscu pracy,
- Wymagania prawne i dobre praktyki w zakresie przeciwdziałania nierówności i dyskryminacji w miejscu pracy.

Moduł 6. Action plan wdrożeniowy:

- Dobre praktyki w zarządzaniu różnorodnością w różnych obszarach funkcjonowania organizacji,
- Pomysły na wdrożenie kultury różnorodności w mojej organizacji i w moim zespole.

## Dzień 2. Skuteczna komunikacja międzypokoleniowa.

Moduł 7. Zarządzanie zróżnicowaniem międzypokoleniowym w organizacji jako jedno z kluczowych wyzwań cywilizacyjnych w XXI wieku – informacje wstępne.

Moduł 8. Charakterystyka generacji BB, X, Y, Z i kolejnych:

- Ramy czasowe, kluczowe czynniki kształtujące przedstawicieli danych generacji,
- Główne wartości i motywatory pracowników reprezentujących generacje,
- Style pracy i komunikacji pracowników reprezentujących generacje,
- Główne zarzewia konfliktów i niezrozumienia pomiędzy generacjami i radzenie sobie z tymi wyzwaniami,
- Szersza charakterystyka poszczególnych generacji: portret przedstawiciela/lki generacji.

Moduł 9. Wyzwania w zarządzaniu zróżnicowaniem międzypokoleniowym:

- Potrzeby reprezentantów poszczególnych generacji a codzienne sposoby zarządzania, motywatory i komunikacja z uwzględnieniem preferencji pokoleniowych,
- Oczekiwania wobec systemu personalnego z perspektywy różnych generacji,
- Employer Branding wewnętrzny i zewnętrzny z uwzględnieniem preferencji pokoleniowych,
- Rozwój pracowników z uwzględnieniem preferencji pokoleniowych w obszarze rozwiązań teleinformatycznych
- Dobre praktyki, metody i techniki w zakresie budowania lojalności pracowników (ze szczególnym uwzględnieniem trybu pracy zdalnej i hybrydowej).

Moduł 10. Wykorzystywanie łączników osobowościowych, komunikacji i współpracy w zróżnicowaniu międzypokoleniowym:

- Zarządzanie zróżnicowaniem międzypokoleniowym w organizacji: pokolenie a osobowości i wartości – praktyczne narzędzia i techniki.

Moduł 11. Podsumowanie szkolenia i action plan wdrożeniowy.

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 Moduł 1- Moduł 6	Anna Kasperowicz	25-04-2024	08:00	16:00	08:00
2 z 2 Moduł 7 - Moduł 11	Anna Kasperowicz	26-04-2024	08:00	16:00	08:00

# Cennik

## Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 450,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 450,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	153,13 PLN
Koszt osobogodziny netto	153,13 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Anna Kasperowicz

Doświadczony trener, rekruter, HR-owiec. Ponad 15-letnie doświadczenie w obszarze HR. Zwolenniczka systemowego podejścia do rozwoju pracowników. Jako trenerka i konsultantka na zlecenie różnych branż i typów organizacji realizuje projekty szkoleniowe i doradcze m.in. w obszarze rekrutacji i diagnozy potencjału kadry specjalistycznej i menedżerskiej, rozwoju kompetencji interpersonalnych i menedżerskich, budowy modeli kompetencyjnych odzwierciedlających wartości firmowe, zintegrowanych systemów motywacyjnych, opisów stanowisk pracy, projektowania ścieżek karier. Od lat jest wykładowcą na stud. podyplomowych z obszaru HR w Akademii L. Koźmińskiego oraz na stud. mgr na Uniwersytecie SWPS w W-wie. Ponadto wspiera przyszłych inżynierów w UT-H w W-wie prowadząc autorskie warsztaty w zakresie rozwoju kompetencji interpersonalnych oraz przedsiębiorczości. Poza środowiskiem akademickim i korporacyjnym aktualnie jako coach kariery oraz mentor w FRSI w programie "My Digital LIFE" wspiera w odkrywaniu potencjału oraz orientacji zawodowej na rynku pracy. Ponadto pełni rolę doradcy zawodowego w programach realizowanych przez MCPS. W latach 2020-2023 pełniła rolę konsultanta ds. profili kompetencyjnych w Branżowych Bilansach Kapitału Ludzkiego PARP. Absolwentka stud. mgr z zakresu Andragogiki na UW, stud. MBA HR na Akademii L. Koźmińskiego, Szkoły Trenerów i Doradców Biznesu Laboratorium Psychoedukacji i FRDL, studiów podyplomowych z zakresu doradztwa zawodowego oraz wielu szkoleń HR-owy

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymują autorskie materiały szkoleniowe wykładowcy w tym np.:

- skrypty i autorską prezentację
- scenariusze
- pliki dokumentów przygotowanych w formacie PDF lub/i Excel

- zadania i ćwiczenia

## Warunki uczestnictwa

Zgłoszenie poprzez BUR oraz bezpośrednio na stronie [www.wse.edu.pl](http://www.wse.edu.pl) w celu zawarcia umowy świadczenia usług i wyrażenia zgody na przetwarzanie danych osobowych.

Wymagany poziom obecności na zajęciach 100%.

## Warunki techniczne

Zajęcia będą odbywały się w formie zdalnej z wykorzystaniem platformy Teams lub innej. Odbędą się w czasie rzeczywistym, zgodnie z harmonogramem. Zostanie zapewniona obustronna komunikacja między prowadzącym zajęcia a uczestnikami. Użytkownicy platformy powinni posiadać urządzenie z dostępem do internetu.

## Kontakt



**Monika Szewczul**

**E-mail** [monika.szewczul@wse.edu.pl](mailto:monika.szewczul@wse.edu.pl)

**Telefon** (+48) 608 029 009

## Wersje

Dane wersji aktualnej

<b>Imię i nazwisko</b>	Monika Szewczul
<b>Numer wersji</b>	2
<b>Status</b>	opublikowana
<b>Data utworzenia</b>	13-12-2023, 11:10:03