

Akademia HR - Zarządzanie generacyjne. Współpraca międzypokoleniowa



Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest zbudowanie zrozumienia i akceptacji dla odmiennych potrzeb i zachowań, przygotowanie organizacji do wymogów zjawiska współpracy między różnymi generacjami. Uczestnik po szkoleniu identyfikuje potrzeby, oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników, efektywnie rozwiązuje konflikty wynikające z różnic międzypokoleniowych.

Przeznaczenie szkolenia

Zespoły HR, pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, właściciele przedsiębiorstw, jeśli są odpowiedzialni w przedsiębiorstwie za działania HR.

Program szkolenia

Zmiany społeczno-demograficzne i ich wpływ na funkcjonowanie, rozwój i motywację pracowników (3h)

- Budowanie zróżnicowanych pokoleniowo zespołów pracowniczych.
- Budowanie kultury pracy opartej o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.

Etykietowanie vs. przydatny skrót myślowy. Różnice pokoleniowe w zakresie (1h)

- Wartości
- Potrzeb w kontekście pracy
- Preferencji komunikacyjnych

Zarządzanie pokoleniami X, Y, Z, BB (2h)

- W jaki sposób komunikować się z poszczególnymi pokoleniami?
- Dla kogo doradztwo, dla kogo mentoring, dla kogo coaching?
- Wskazówki do budowania/integrowania zespołu zróżnicowanego wiekowo.

Zarządzanie międzypokoleniowe z poziomu organizacji (2h)

- Stworzenie zasad współpracy z poszczególnymi pokoleniami.
- Wpisywanie się pokoleń w strategię firmy i funkcjonowanie danych stanowisk.
- Tworzenie efektywnych zespołów zróżnicowanych pod względem wieku.
- Rozwiązywanie konkretnych problemów zarządzania różnorodnością pokoleniową.
- Intermentoring jako metoda dokonywania transferu wiedzy międzypokoleniowej
Wdrożenie intermentoringu w organizacji.

Obszary konfliktogenne i wskazówki do działania (4)

- Gotowość do dzielenia się kompetencjami
- Stosunek do pracy
- Gotowość do zmian, elastyczność
- Punktualność
- Otwartość na feedback
- Chęć uczenia się
- Poczucie odpowiedzialności

Efekty uczenia się

Wiedza:

- Uczestnik 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.
- Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.
- Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.
- Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.
- Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.

Umiejętności:

- Uczestnik przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych/ pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.
- Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.
- Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.
- Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.
- Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.
- Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.
- Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.
- Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.
- Buduje zróżnicowane wiekowo /pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.
- Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.

- Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.

Kompetencje społeczne:

- Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.

Czas trwania

12 godzin