

Akademia HR – Zarządzanie różnorodnością w zespole. Model przywództwa wszechstronnego.



Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest kształtowanie wśród pracowników postawy otwartości i akceptacji różnic, przeciwdziałanie konfliktom wynikającym z różnic, efektywne zarządzanie różnorodnością w zespole i wykorzystywanie jej potencjału, efektywna komunikacja w różnorodnych zespołach. Uczestnicy poznają kluczowe metody i umiejętności niezbędne do skutecznego budowania i zarządzania z różnorodnością w zespołach.

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

Dzień 1:

Siła różnorodności zespołu - holistyczne myślenie o człowieku w biznesie (2h)

- Definicja różnorodności w kontekście zespołów.
- Korzyści płynące z różnorodności w zespołach.
- Wyzwania związane z różnorodnością zespołową.

Zmiana paradygmatu myślenia o zespołach (1h)

- Podstawowa zasada stymulująca kreatywność zespołu.
- Nowe rodzaje zespołów.

Indywidualne style działania - różnorodność w zespołach zadaniowych (3h)

- Cztery style zachowań na podstawie koncepcji C.G. Junga.
- Odmienny dominujący wzorzec działania w sytuacjach zadaniowych.
- Odmienny sposób podejmowania decyzji.
- Źródła problemów w odniesieniu do danego stylu działania.

Dzień 2:

- Diagnoza i rozpoznawanie stylów działania w praktyce. **(1h)**
- Mieszanki stylów zachowań – wskazówki do działania.
- Symulacja sytuacji związanych z różnicami osobowościowymi i ich skutecznego rozwiązania.

Budowanie różnorodnego zespołu zadaniowego (3h)

- Osiem konkretnych kroków budowania różnorodnego zespołu.
- Strategie budowania zaufania wśród różnorodnych członków zespołu.

Model przywództwa wszechstronnego (2h)

- Jak rozwijać wszechstronność korzystając z zasobów danego stylu działania.
- Lider forsujący vs lider aktywizujący, z uwzględnieniem dominującego stylu działania. Studia przypadków:
 - analiza sytuacji konfliktowych i identyfikacja najlepszych praktyk rozwiązywania konfliktów.
 - analiza sytuacji niskiej efektywności zespołu.

Efekty uczenia się

Wiedza:

- Uczestnik rozpoznaje sposoby pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (m.in. różne pochodzenie etniczne, wiek, płeć czy przekonania) na gruncie własnej organizacji.
- Identyfikuje podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowości.
- Wykazuje pozytywny wpływ różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników.
- Rozpoznaje specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.

Umiejętności:

- Uczestnik sprawnie wykorzystuje różnorodność i wielokulturowość pracowników w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji.
- Kształtuje kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej.
- Buduje i wdraża rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z firmą.
- Kształtuje pozytywny wizerunek firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału.
- Sprawnie identyfikuje i rozwiązuje wszelkie konflikty, które mogą być związane z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp.
- Kształtuje wśród pracowników wartości związane z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności.
- Wdraża rozwiązania gwarantujące przestrzeganie ważnych dla firmy zasad i wartości przez wszystkich pracowników firmy – niezależnie od ich pochodzenia, płci, wieku, przekonań itp.)

Kompetencje społeczne:

- Ułatwia wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk, kultur itp.
- Tłumaczy różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur.

Czas trwania

12 godzin