

Przykładowe szkolenia	Program
<b>Przygotowanie do wyzwań na rynku pracy</b>	<p>Trendy na rynku pracy i ich wpływ na funkcjonowanie firmy i potrzeby pracowników w zakresie komunikacji i zarządzania</p> <p>Identyfikacja potrzeb rozwojowych firmy i przełożenie ich na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój</p> <p>Cztery pokolenia, różne postawy, wymagania i potrzeby</p> <p>Szacunek dla różnic między pokoleniami</p> <p>Budowa pozytywnej postawy wobec pokolenia wchodzącego na rynek – co wnoszą, czego możemy się od nich nauczyć?</p> <p>Zarządzanie skupione na ludziach i nadawaniu sensu pracy</p> <p>Regularny feedback – jak często udzielać informacji zwrotnej?</p> <p>Autentyczność – jakie zachowania i wypowiedzi są źle odbierane przez młode pokolenie</p> <p>Trend nasilający się w ostatnich latach – quiet quitting – jak przeciwdziałać u siebie w firmie</p> <p>Badanie satysfakcji pracowników</p> <p>Angażowanie pracowników i budowanie motywacji wewnętrznej</p>
<b>Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy</b>	<p>Zmiany wynikające z przeobrażeń na rynku pracy</p> <p>Dobre praktyki HR innych organizacji</p> <p>Identyfikacja potrzebnych zmian</p> <p>Analiza zmian i możliwości ich wprowadzenia</p> <p>Wysłuchanie pracowników i korzystanie z ich wiedzy</p> <p>Zbieranie opinii i konsultowanie się z zespołem, dawanie wpływu na wdrażane zmiany</p> <p>Narzędzia poszukiwania innowacyjnych rozwiązań w zakresie HR</p> <p>Łączenie celów firmy z korzyściami dla pracowników</p> <p>Plan wdrożenia wybranych zmian w obszarze polityki personalnej</p> <p>Rozwój zachowań wspierających wdrażane zmiany</p>
<b>Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową</b>	<p>Procesy demograficzne w Polsce i w Europie</p> <p>Pokolenie X, Y, Z i pokolenie snow flakes – styl pracy, różnice i podobieństwa, ewentualne nieporozumienia</p> <p>Zróżnicowany wiekowo zespół jako szansa dla rozwoju firmy i pracowników</p> <p>DiSC – style zachowań w pracy a różne pokolenia</p> <p>Co motywuje?</p> <p>Co stresuje?</p> <p>Jakie są potrzeby komunikacyjne różnych pokoleń, na co zwrócić uwagę?</p> <p>Doskonalenie komunikacji ze współpracownikami</p> <p>Budowanie zespołów zróżnicowanych wiekowo i atmosfery sprzyjającej integracji pracowników i zaangażowaniu w pracę</p> <p>Wykorzystanie mocnych stron do budowy współpracy</p>
<b>Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy</b>	<p>Badanie kompetencji pracowników</p> <p>Identyfikacja talentów i wzmacnianie pracowników</p> <p>Aspiracje i potrzeby rozwojowe różnych grup wiekowych</p> <p>Rozwój wiedzy branżowej</p> <p>Rozwój pracowników w oparciu o mocne strony</p> <p>Udzielanie informacji zwrotnych dostosowanych do potrzeb różnych pokoleń</p> <p>Przekazywanie wiedzy między pokoleniami</p> <p>Wzmacniająca pochwała</p>

	<p>Green feedback – informacja zwrotna nastawiona na rozwój</p> <p>Budowanie odpowiedzialności za swój rozwój</p> <p>Trening rozmów</p> <p>Pomoc w nauce standardów pracy i kontaktu z klientem</p> <p>Intermentoring</p> <p>Rozwój kompetencji komunikacyjnych i współpracy w zespole zróżnicowanym wiekowo</p> <p>Budowa pozytywnego nastawienia wobec pracy, firmy, klientów, siebie nawzajem</p> <p>Kierownik jako mentor, coach</p> <p>Trudne sytuacje z pokoleniem snow flakes</p> <p>Przeciwdziałanie wypaleniu</p>
<p><b>Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością</b></p>	<p>Specyficzne podejście do pracy i współpracy osób z różnych kultur</p> <p>Różnice kulturowe w zespole jako źródło inspiracji i innowacji w firmie</p> <p>Budowanie rozwiązań zapewniających równe traktowanie pracowników bez względu na płeć, pochodzenie, przekonania, narodowość</p> <p>Identyfikowanie konfliktów związanych z różnorodnością i wielokulturowością</p> <p>Narzędzia rozwiązywania konfliktów</p> <p>Case study</p> <p>Symulacje rozmów</p>
<p><b>Umiejętność wdrożenia polityki równości szans, niedyskryminacji i transparentności</b></p>	<p>Mobbing czym jest, a czym nie jest</p> <p>Kto może być mobberem</p> <p>Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji</p> <p>Co robić w przypadku wystąpienia mobbingu</p> <p>Procesy HR – rekrutacja i selekcja, awanse i rozwój, polityka wynagrodzeń, podział pracy w oparciu o zasady równości szans</p> <p>Przygotowanie procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy</p> <p>Przegląd procesów HR pod kątem potrzebnych zmian</p> <p>Wdrożenie polityki równości szans, niedyskryminacji i transparentności</p>
<p><b>Budowa prorodzinnej kultury pracy</b></p>	<p>Organizacja pracy a godzenie ról zawodowych i prywatnych</p> <p>Potrzeby pracowników w różnych fazach życia rodzinnego</p> <p>Wpływ sytuacji pracowników na styl pracy i związane z tym wyzwania dla osób zarządzających</p> <p>Potrzeby i oczekiwania różnych grup interesariuszy (właścicieli, kadry zarządzającej, pracowników planujących założenie rodziny, pracowników rodziców, pracowników opiekujących się rodzicami, innych)</p> <p>Poszukiwanie rozwiązań</p> <p>Zarządzanie ryzykiem</p> <p>Monitorowanie sytuacji pracowników w przypadku zmiany poziomu świadczenia pracy</p> <p>Prowadzenie rozmów wyjaśniających i poszukujących rozwiązań</p>