

:

Śniadanie HR: Wielka Piątka Pokoleń

W trakcie warsztatu inspiracyjnego przyjrzymy się charakterystykom pięciu pokoleń obecnych na rynku pracy. Sprawdzimy, co w „duszy gra” przedstawicielom BB, X, Y i C oraz – po raz pierwszy w Polsce – pokolenia Alpha. Podzielimy się z uczestnikami wynikami badań przeprowadzonych w Polsce, wśród osób urodzonych po roku 2000. Podpowiemy szefom dlaczego warto budować zespoły multigeneracyjne i jak to robić. Odpowiemy na pytania o sprawdzone sposoby budowania zaangażowania czy projektowania ścieżek kariery dla przedstawicieli różnych pokoleń. Każdy z uczestników dostanie również raport z badań o pokoleniu Alpha. Zapraszamy!

Terminy i miejsce:

Program

09:00 - 09:30 - Śniadanie w formie bufetu.

09:30 - 09:35 - Powitanie gości.

09:35 - 10:30 - Krótka charakterystyka pokoleń i zarządzanie multigeneracyjne.

W tej części spotkania opowiemy o początkach badań nad współpracą różnych pokoleń w firmach i genezie potrzeby ich prowadzenia. Wraz z uczestnikami zastanowimy się dlaczego przedstawiciele poszczególnych pokoleń BB, X, Y, C zachowują się w ten, a nie inny sposób. Podpowiemy, czego potrzebują od swoich szefów, jak budować ich zaangażowanie i stymulować do rozwoju.

10:30 - 10:45 - Kawa i dalsza część śniadania.

10:45 - 11:45 - Pokolenie Alpha wkracza na rynek! Analiza raportu.

Po raz pierwszy podzielimy się wynikami badań dotyczących pokolenia Alpha - pokolenia, które już częściowo wchodzi na rynek pracy. Przedstawimy jego charakterystykę i powiemy, czego mogą się spodziewać szefowie, gdy Alphy pojawią się w firmach.

11:45 - 12:00 - Pytania.

12:00 - 12:15 - Zakończenie spotkania.

Prelegenci

Justyna Kliombka-Jarzyna

Jej głównym obszarem specjalizacji jest rozwijanie kompetencji managerów średniego i wysokiego szczebla. Posiada bogate doświadczenie zarówno w indywidualnej, jak i grupowej pracy z klientem biznesowym. Korzystając z wieloletniego doświadczenia terapeutycznego i coachingowego pracuje z managerami rozwijając ich kompetencje w obszarze skuteczności osobistej i zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem budowania postawy i pozycji lidera. Wspiera ich także w przezwyciężaniu wewnętrznych barier i ograniczeń. W pracy rozwojowej często wykorzystuje narzędzia z obszaru coachingu grupowego i zespołowego. Jest dyrektorem merytorycznym ds. rozwoju w Leader Sheep Przygotowuje pracowników do pełnienia roli trenera i mentora, uczy ich jak uczyć innych. Od 15 lat prowadzi zajęcia dla słuchaczy studiów wszystkich typów, wraz z podyplomowymi, w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Zrealizowała blisko 30 000 godzin szkoleniowych. Od kwietnia 2018 pracuje jako psycholog dla Samsung R&D.

Ponad to ideę zarządzania multigeneracyjnego propaguje od 2013 roku, między innymi w trakcie konferencji i śniadań biznesowych organizowanych przez Wydawnictwo Wolters Kluwer, a także w niniejszych publikacjach:

- Stankiewicz A., Kliombka-Jarzyna J., 2019 *Nadchodzą Alfy - co nas czeka?* w *Personel Plus* 2/2019 w druku
- Kliombka-Jarzyna J., Krzysztofik M. *Science fiction czy rzeczywistość?* w *Personel Plus* 12/2018
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J., Stankiewicz A., Warwas I, Wiktorowicz J. 2016, *Pokolenia co się zmienia Kompendium wiedzy o zarządzaniu międzygeneracyjnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J. 2016, *Zarządzanie wiekiem, zarządzanie pokoleniami, czyli jak efektywnie kierować zespołem wielopokoleniowym*, (w:) Ilona Świątek-Barylska (red.), *Relacje w organizacji. Podręcznik menedżera*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego (w druku).
- Hyla M., Czernecka M. (red) *Projektowanie efektywnych szkoleń Learning Battle Cards* Wolters Kluwer, Warszawa 2016
- Kliombka - Jarzyna J., Czaplinska A., Marczak - Czajka A. *Ciemna strona coachingu - wyzwania dla organizacji* w *Personel Plus* 7/2016
- Kliombka-Jarzyna J. *HR jak zespół Formuły 1, jak kreować kulturę, w której każdy może się rozwijać a zaangażowane zespoły odnoszą sukcesy?* w *Personel Plus* 5/2016
- Kliombka-Jarzyna J., Woszczyk P., *Jak długo „żyje” wiedza?* w *Personel Plus* 1/2016
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna, *Co komu w duszy gra?* (w:) *Personel Plus*, 11/2015
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J., *Ewolucja, czy może rewaluacja? Czyli dlaczego potrzebujemy nowych metod budowania zaangażowania*, (w:) *Personel Plus*, 9/2015
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J., Graczykowska M. 2015, *Lider na dobre i złe czasy*, (w:) *Personel Plus*, 5/2015
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J. 2015, *Zgubione diamenty, zgubione talenty. Pięćdziesięciolatek na rynku pracy*, (w:) *Personel Plus* 4/2015.
- Justyna Kliombka - Jarzyna, Malwina Graczykowska 2015, *Etapy rozwoju firmy a strategiczna podejście do zarządzania*, (w:) *Personel Plus* nr 3 (88) 2015
- Marzena Syper-Jędrzejak, Justyna Kliombka-Jarzyna 2011, *Profilaktyka wykluczeń i wypalenia zawodowego w grupie pracowników 45+*, (w:) *Humanizacja Pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły im. Pawła Włodkowica w Płocku
- Justyna Kliombka-Jarzyna, Marzena Syper-Jędrzejak 2011, *Inicjatywy ułatwiające powrót matek na rynek pracy na przykładzie projektu "Matki znów aktywne zawodowo" realizowanego przez Międzynarodową Fundację Kobiet w Łodzi*, (w:) *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi. Tom 4*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, ss. 295-311
- Justyna Kliombka-Jarzyna 2011, *Inicjatywy ułatwiające powrót matek na rynek pracy na przykładzie projektu "Matki znów aktywne zawodowo" realizowanego przez Międzynarodową Fundację Kobiet w Łodzi*, (w:) *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi. Tom 4*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2011
- Justyna Kliombka-Jarzyna 2010, *Określanie predyspozycji i preferencji zawodowych pracowników jako narzędzie przeciwdziałania dysfunkcjom ZZL*, (w:) *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi. Tom 3*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, ss. 249-264
- Justyna Kliombka-Jarzyna, Marzena Syper-Jędrzejak 2010, *Płeć psychologiczna a poczucie kontroli menedżera*, (w:) *Współczesne koncepcje zarządzania w teorii i praktyce*, red A. Dura, Wydawnictwo Akademii Górniczo-Hutniczej, ss. 166-180
- Justyna Kliombka-Jarzyna 2005, *Wypalenie zawodowe jako przykład patologii zarządzania zasobami ludzkimi*, (w:) Z.

Janowska, J. Cewińska, K. Wojtaszczyk (red.), „Dysfunkcje zarządzania zasobami ludzkimi”, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 377-383

- Justyna Kliombka-Jarzyna 2005, *Wypalenie zawodowe jako przykład patologii zarządzania zasobami ludzkimi. Założenia badawcze*, (w:) S. Wilmańska-Sosnowska (red.), „Rola nauk o zarządzaniu w kreowaniu społeczeństwa opartego na wiedzy. Wybrane zagadnienia”, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 103-108

Pracowała między innymi dla takich klientów jak: Hexeline, Monnari, Top Secret, Redan, ZPM Grot, DB Schenker, Play, Novartis, Uniwersytet Łódzki, Toya, Inwemer, P&G, BRW, Gillette, Polmecanic, Publicis Media, mBank, Samsung i inni.

Jej pasją są zwierzęta, zawsze chciała mieć dzika.

Patrycja Woszczyk

Od 13 lat zajmuje się tematyką zarządzania różnorodnością w organizacjach. Managerka innowacyjnych projektów szkoleniowo-badawczych i kompleksowych rozwiązań związanych z rozwojem potencjału pracowników. Kierownik merytoryczny projektów związanych z zarządzaniem wiekiem. Pomysłodawczyni ogólnopolskiego badania na temat zarządzania międzygeneracyjnego. Autorka i współautorka ponad 30 publikacji tematycznych. Interesuje się społeczno-ekonomicznymi konsekwencjami starzenia się społeczeństw, kształceniem ustawicznym, ewaluacją programów rozwojowych. Pomysłodawczyni projektów: Dialog Generacji www.dialoggeneracji.pl, Metodyka zarządzania wiekiem: www.zarządzaniemwiekiem.com.pl, Fifty:Fifty - Model sieci społecznej metodą przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu osób 50+ www.siec5050.org.

Pracowała między innymi dla takich klientów jak: Hexeline, ZPM Grot, DB Schenker, Play, Novartis, Uniwersytet Łódzki, Toya, Inwemer, P&G, Gillette, Polmecanic i inni.

Ponad to ideę zarządzania multigeneracyjnego propaguje od 2013 roku, między innymi w trakcie konferencji i śniadań biznesowych organizowanych przez Wydawnictwo Wolters Kluwer, a także w niniejszych publikacjach.:

- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J., Stankiewicz A., Warwas I, Wiktorowicz J. 2016, *Pokolenia co się zmienia? Kompendium wiedzy o zarządzaniu międzygeneracyjnym*, Wolters Kluwer, Warszawa (w druku – premiera książki X 2016)
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J. 2016, *Zarządzanie wiekiem, zarządzanie pokoleniami, czyli jak efektywnie kierować zespołem wielopokoleniowym*, (w:) Ilona Świątek-Barylska (red.), *Relacje w organizacji. Podręcznik menedżera*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2016
- Woszczyk P. 2016, *Opinia ekspercka dla Personelu Plus na temat zarządzania wiekiem*, w *Personel Plus* 6/2016
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J., *Co komu w duszy gra?* (w:) *Personel Plus*, 11/2015
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J., *Ewolucja, czy może rewaluacja? Czyli dlaczego potrzebujemy nowych metod budowania zaangażowania*, (w:) *Personel Plus*, 9/2015
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J., Graczykowska M. 2015, *Lider na dobre i złe czasy*, (w:) *Personel Plus*, 5/2015
- Woszczyk P., Kliombka-Jarzyna J. 2015, *Zgubione diamenty, zgubione talenty. Pięćdziesięciolecie na rynku pracy*, (w:) *Personel Plus* 4/2015.
- Woszczyk P., *Opinia ekspercka: Jak wykorzystać potencjał pracowników 50+?*, (w:) *Personel i Zarządzanie*, 3/2015.
- Woszczyk P., Gawron M. 2014, *Nowe trendy, stare przyzwyczajenia. Zarządzanie multigeneracyjne w polskich przedsiębiorstwach*, (w:) ZZL, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
- Woszczyk P., Gawron M., *Y jak Yeti - czyli o pokoleniu wchodzącym na rynek pracy*, (w:) *Personel Plus*, 6/2014.
- Woszczyk P., Gawron M. 2014, *Kształtowanie nowych nawyków*, (w:) *Personel i Zarządzanie*, 01/2014
- Gawron M., Woszczyk P. 2013, *Trafne dopingowanie. Dopasowanie technik motywacji do potrzeb pracowników*, (w:) *Personel i Zarządzanie*, 12/2013
- Woszczyk P., Czernecka M., (red.) (2013), *Człowiek to inwestycja. Podręcznik do zarządzania wiekiem w organizacjach*, Łódź
- Woszczyk P., Milewska J. 2012, *Od oporu do aktywnej partycypacji - czyli jak przygotować siebie i zespół do wprowadzenia zmiany*, (w:) *Personel i Zarządzanie* 11/2012
- Kobus S., Woszczyk P. 2012, *Zrównoważony rozwój firmy: zarządzanie wiekiem jako element strategii CSR*; (w:) *Personel i Zarządzanie* 7/2012
- Czernecka M., Woszczyk P. 2012, *Zatrudnianie różnych pokoleń opłaca się firmom*, *Personel Plus* 4/2012

- Woszczyk P., 2009, *Rynek usług i dóbr konsumpcyjnych dla seniorów – stan obecny i perspektywy*, (w:) *Przyszłość demograficzna Polski*, Folia Oeconomica, J.T. Kowaleski, A. Rossa (red.), Wydawnictwo UŁ, Łódź

Pracowała między innymi dla takich klientów jak: Hexeline, ZPM Grot, DB Schenker, Play, Novartis, Uniwersytet Łódzki, Toya, Inwemer, P&G, Gillette, Polmecanic, Publicis Media, mBank i inni.

Pasjonuje się Francją, jest ekspertką kuchni tego kraju.

Marta Rolnik

Od 16 lat zarządza własną firmą - szkołą tańca, posiada wieloletnie doświadczenie w budowaniu zespołów składających się z przedstawicieli różnych pokoleń. Potrafi efektywnie nimi zarządzać. Menedżerów uczy jak obserwować, analizować i wyciągać wnioski z zachowań pracowników i współpracowników. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie z zakresu przygotowania i prowadzenia praktycznych szkoleń i warsztatów związanych z budowaniem relacji biznesowych, profesjonalną obsługą klienta, komunikacją w biznesie, zarządzaniem sobą w czasie, radzeniem sobie ze stresem. Propaguje podejście multigeneracyjne w zarządzaniu. Pracuje w nurcie analizy transakcyjnej.

Od roku 2017 intensywnie pracuje z branżą automotive, w tym z markami premium, realizując szkolenia i spotkania coachingowe dla kierowników i pracowników salonów sprzedaży.

Pracowała między innymi dla klientów takich jak: Hexeline, FON - SKB, Alsen, Poczta Polska, Monnari, ZPM Grot, DB Schenker, Cermag, Play, Novartis, Uniwersytet Łódzki, Toya, Inwemer, Kastor, P&G, Gillette, Barry Callebaut, Polmecanic, Renault, Volkswagen, Audi i inni.

Jej pasją jest pieczenie ciasta i nurkowanie.

Aleksandra Stankiewicz

Doświadczenie zawodowe jako trener zdobywa od 18 lat. Posiada doświadczenie w pracy z klientami z obszaru biznesu, administracji państwowej oraz sektora pozarządowego. Od ośmiu lat pracuje jako coach biznesu i life coach, respektując zasady ICF. W tym czasie zrealizowała blisko 1500 godzin sesji indywidualnych i zbiorowych. W swojej pracy dąży do budowania strategii zgodnych z celami firmy. Pracuje w metodologii ericsonowskiej, skoncentrowanej na rozwiązaniach. W pracy z innymi, skupia się na identyfikacji zasobów klienta w dążeniu do realizacji zamierzeń zawodowych, odniesienia sukcesu i przy zachowaniu work-life balance.

Jako doktor nauk humanistycznych z zakresu socjologii, posiada piętnastoletnie doświadczenie w pracy wykładowcy oraz koordynacji badań. Prowadziła działania związane z propagowaniem idei uczenia się przez całe życie i podnoszeniem kompetencji poprzez szkolenia, współpracując m.in. z Radiem Polskim. Ponadto, bierze czynny udział w propagowaniu idei społeczeństwa obywatelskiego, współpracuje z wieloma organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz rodzin dysfunkcyjnych i osób wykluczonych.

Związana jest z Uniwersytetem Łódzkim i Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Skierniewicach, gdzie oprócz starszego wykładowcy, pełniła funkcję pełnomocnika prorektora ds. studentów i jakości nauczania, zasiada w Komitecie Organizacyjnym Festiwalu Nauki oraz jest członkiem Komisji ds. Wyższego Wykształcenia Zawodowego UM w Skierniewicach.

Pracowała między innymi dla klientów takich jak: Hexeline, FON - SKB, Alsen, Poczta Polska, Monnari, ZPM Grot, DB Schenker, Cermag, Play, Novartis, Uniwersytet Łódzki, Toya, Inwemer, Kastor, P&G, Gillette, Barry Callebaut, Polmecanic, Fast IT, MS POS Poland i inni.

Jej pasją są podróże, o Barcelonie wie wszystko.

Informacje o cenie i terminach

Cena szkolenia:

Bezpłatne

Termin i miejsce:

Wkrótce nowe terminy

Czas trwania:

3 godz.

Zgłoszenia

Kontakt w sprawie szkolenia:

Roksana Tyszkowska tel. +48 539 957 943 roksana.tyszkowska@wolterskluwer.com