

Diagnoza Potrzeb Rozwojowych w ramach projektu: Akademia Managera MŚP dla przedsiębiorstw MAŁYCH /dedykowana dla: Makroregion 2: Mazowieckie, Lubelskie/

Usługa archiwalna

Informacje o usłudze

Czy usługa może być dofinansowana?	Tak
Sposób dofinansowania	<ul style="list-style-type: none">wsparcie dla przedsiębiorców i ich pracowników
Rodzaj usługi	Usługa doradcza
Podrodzaj usługi	Doradztwo
Dostępność usługi	Otwarta

Numer usługi		2019/08/23/14804/446102	
Cena netto	5 000,00 zł	Cena brutto	6 150,00 zł
Cena netto za godzinę	185,19 zł	Cena brutto za godzinę	227,78
Usługa z możliwością dofinansowania		Tak	
Liczba godzin usługi		27	
Termin rozpoczęcia usługi	2019-08-28	Termin zakończenia usługi	2019-09-02
Termin rozpoczęcia rekrutacji	2019-08-24	Termin zakończenia rekrutacji	2019-08-27
Maksymalna liczba uczestników		20	

Kategoria główna KU	Zarządzanie i organizacja
Kategorie dodatkowe KU	Zarządzanie i organizacja
Podstawa uzyskania wpisu w zakresie świadczenia usług współfinansowanych	Certyfikaty: Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług doradczych
Czy usługa pozwala na uzyskanie kwalifikacji lub części kwalifikacji zarejestrowanych w ZRK?	Nie
Czy usługa pozwala na uzyskanie kwalifikacji innych niż kwalifikacje zarejestrowane w ZRK?	Nie
Czy usługa prowadzi do nabycia kompetencji?	Tak

Informacje o podmiocie świadczącym usługę

Nazwa podmiotu		PKDE Paweł Kowalik Doradztwo i Edukacja	
Osoba do kontaktu	Paweł Kowalik	Telefon	+48 600167303
E-mail	pawel.kowalik@pkde.pl		

Cel usługi

Cel edukacyjny

Celem biznesowym jest zwiększenia efektywności podejmowanych decyzji przez kierowników/menadżerów poprzez opracowanie Diagnozy Potrzeb Rozwojowych i określenie zakresu usług rozwojowych w ramach Akademii Managera MŚP. Prawidłowe zarządzanie przyczyni się do podniesienia konkurencyjności przedsiębiorstwa. W ramach usługi zostanie przeprowadzona analiza strategiczna przedsiębiorstwa wraz ze wskazaniem obszarów które wymagają interwencji. Zostanie przeprowadzona analiza SWOT. Doradca zbada efektywność firmy i przedstawi diagnozę rozwoju organizacji. Określi na jakim etapie rozwoju jest dana organizacja i opisz charakterystyczne dla niej wyzwania. Opracowanie diagnozy potrzeb rozwojowych oraz wyłonienie celów i działań rozwojowych przedsiębiorstwa, celów rozwojowych kadry zarządzającej przełoży się na wzrost kompetencji kadry menadżerskiej, efektywność przedsiębiorstwa i na generowany zysk.

Szczegółowe informacje o usłudze

Ramowy program usługi

Raport będzie składał się z poniższych elementów:

1. Analiza strategiczna.

Sugerowany zakres obszarów analizy strategicznej pozwalającej na wyłonienie kluczowych wyzwań i problemów, które są podstawą do opracowania strategii/planu rozwoju firmy:

1.1 Analiza poziomu rozwoju przedsiębiorstwa

- Wielkość zatrudnienia w okresie ostatnich 2-3 lat oraz projekcja wielkości zatrudnienia na kolejne 2 lata.
- Poziom dojrzałości procesowej. Na ile w przedsiębiorstwie da się zidentyfikować powtarzalne procesy: zaopatrzenia, produkcji, opracowania nowych produktów, sprzedaży, dystrybucji, rozliczeń finansowych, zarządzania kapitałem ludzkim (rekrutacja, selekcja, rozwój, awansowanie).
- Poziom dojrzałości zarządzania kapitałem ludzkim. Na ile w przedsiębiorstwie da się zidentyfikować standardy pracy, wymagania dla poszczególnych stanowisk/osób – zakresy zadań, odpowiedzialności, metody rekrutowania, selekcji, awansowania, oceny, motywowania, rozwoju pracowników.
- Struktura podejmowania decyzji – jakie decyzje są podejmowane w przedsiębiorstwie i kto je podejmuje? Na ile decyzje podejmowane są wyłącznie przez właściciela/ osobę zarządzającą a na ile przez kadrę kierowniczą, pracowników?

1.2 Analiza i ocena głównych wyzwań i problemów

Analiza i ocena służy wyłonieniu głównych kierunków rozwoju i celów strategicznych przedsiębiorstwa. Można do tego wykorzystać min. analizę SWOT i analizę Kluczowych czynników sukcesu.

- Zidentyfikowane i przeanalizowane mocne i słabe strony w poszczególnych kluczowych aspektach działalności Przedsiębiorcy oraz szanse i zagrożenia w otoczeniu Przedsiębiorcy.
- Sformułowane kluczowe wnioski z analizy SWOT, pozwalające wskazać i omówić główne bariery rozwojowe oraz dźwignie wzrostu.
- W odniesieniu do poszczególnych mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń, sformułowane kierunkowe rekomendacje działań dla Przedsiębiorcy.
- Kluczowe wyzwania/problemy Przedsiębiorcy wymagające interwencji i ich przyczyny. Określone kluczowe czynniki sukcesu, obszary wymagające wsparcia o kluczowym znaczeniu strategicznym.
- Kluczowe czynniki sukcesu (KCS) – strategiczne elementy decydujące o przewadze konkurencyjnej i sukcesie przedsiębiorstwa w danej branży. Elementem KCS mogą być np. czynniki decydujące o wyborze dostawcy przez klienta.

2. Sformułowana strategia przedsiębiorstwa opisująca aktualne cele w czterech perspektywach:

- finansowej – cele związane z finansami przedsiębiorstwa;
- rynkowej – cele związane z działaniem na rynku i relacjami z klientami, pozwalające na osiągnięcie celów w perspektywie finansowej;
- procesów wewnętrznych – cele związane z poprawą, rozwojem, dopasowaniem procesów wewnętrznych pozwalających na osiągnięcie celów w perspektywie rynkowej (np. dotyczące czasu, jakości, kosztów procesów wewnętrznych);
- rozwoju – cele związane z rozwojem przedsiębiorstwa pozwalające na osiągnięcie celów w perspektywie procesów, rynkowej i finansowej (np. cele związane z kapitałem ludzkim, know-how firmy lub systemami zarządzania, przepływu informacji a także dotyczące np. kultury organizacyjnej).

2.1 Wyznaczenie celów w perspektywie finansowej polega na wyznaczeniu wartości, które opisują ekonomiczne skutki realizacji strategii.:

- Ocenę kondycji finansowej przedsiębiorstwa, oceny zdolności przedsiębiorcy do finansowania

bieżącej działalności oraz inwestycji rozwojowych (z uwzględnieniem możliwości pozyskania finansowania zewnętrznego przez przedsiębiorcę).

- Określenie obecnych i potencjalnych mocnych i słabych stron przedsiębiorstwa oraz szans i zagrożeń związanych z finansami przedsiębiorstwa.
- Określenie maksymalnej stopy wzrostu wartości sprzedaży, jakiej może oczekiwać firma bez pozyskiwania nowego kapitału zewnętrznego lub zmian w swojej bieżącej polityce finansowej.
- Strukturę przychodów i kosztów.

2.2 Wyznaczenie celów w perspektywie rynku obejmuje wartości związane z ofertą generującą przychody i zapewniającą przewagi konkurencyjne i udział w rynku.

jest wykorzystanie źródeł wiedzy pozwalających na określenie potrzeb definiowania propozycji wartości dla klienta, np.:

- Informacje o aktualnej ofercie rynkowej przedsiębiorcy oraz strukturze przychodów.
- Informacje dotyczące poziomu zadowolenia klientów poziomu zaspokajania ich potrzeb.
- Informacje o rynkach zbytu, kanałach dystrybucji przedsiębiorcy oraz konkurencji.
- Kluczowe informacje o pozycji konkurencyjnej Przedsiębiorcy.
- Informacje dotyczące zmian potrzeb klientów, trendów wpływających na konkurencyjność na danym rynku.

2.3 Wyznaczenie celów w perspektywie procesów wewnętrznych obejmuje wartości związane procesami w firmie a zwłaszcza tymi, które generują wartość dla klienta:

- Opis działań prowadzących do dostarczania klientom produktów i do uzyskiwania przez firmę przychodów (efektywność procesów wytwarzania i dostarczania produktu, serwisu, a także zarządzania ryzykiem).

2.4. Schemat struktury organizacyjnej wraz z opisem sposobu zarządzania, zakresów odpowiedzialności poszczególnych komórek, osób, kadry kierowniczej, i uprawnień decyzyjnych.

2.5 Wyznaczenie celów w perspektywie rozwoju obejmuje wartości związane z osiągnięciem takiego poziomu rozwoju, który zapewni realizację celów biznesowych ujętych w poprzednich trzech perspektywach. Do ich wyznaczenia możliwe jest wykorzystanie źródeł wiedzy pozwalających na określenie potrzeb rozwoju przedsiębiorstwa np.:

- Analiza najważniejszych obszarów problemowych oraz obszarów stanowiących potencjał dla rozwoju przedsiębiorstwa, obecne i potencjalne, mocne oraz słabe strony przedsiębiorcy oraz szans i zagrożeń związanych z kapitałem ludzkim.
- Analiza luk w know-how przedsiębiorstwa (w tym nowoczesnych technologii).
- Analiza map kompetencji i luk kompetencyjnych pracowników i wskazanie tych, które w obecnej sytuacji są najważniejsze do zniwelowania, aby osiągnąć cele strategiczne.
- Analiza mocnych i słabych stron zarządzania kapitałem ludzkim (w tym: sposoby motywowania, oceny i informacji zwrotnej, podnoszenia kompetencji pracowników).
- Analiza danych dotyczących kapitału ludzkiego - rotacja, dynamika i koszty zatrudnienia, inwestycje w rozwój, wakaty.
- Analiza jakości komunikacji wewnętrznej w tym zapewnianie dostępu i przepływu informacji potrzebnych w przedsiębiorstwie.

3 Plan Rozwoju kadry kierowniczej

Opisu aktualnego i przyszłego poziomu kompetencji menedżerskich (szczegółowe cele/efekty uczenia się) adekwatnie do:

- Posiadanych kompetencji menedżerskich niezbędnych do realizacji strategii przedsiębiorstwa oraz do zarządzania rozwojem kapitału ludzkiego potrzebnego do rozwoju przedsiębiorstwa.
- Sytuacji przedsiębiorstwa i powszechnej wiedzy na temat wymagań kompetencyjnych kadr menedżerskich w powiązaniu z fazą rozwoju firmy, branży w której działa oraz funkcji i roli (aktualnej lub planowanej).

3.1. Plan rozwoju kadry kierowniczej w kontekście strategii przedsiębiorstwa

- Mapa rozwojowa opisująca obszary do rozwoju wskazujące na logiczne powiązanie ich z celami strategicznymi
- Cele ogólne i szczegółowe rozwoju kadry kierowniczej opisane językiem efektów uczenia się
- Cele rozwoju y korespondujące z celami strategicznymi przedsiębiorstwa i odpowiadające na zidentyfikowane kluczowe czynniki sukcesu.
- Plany rozwoju nie dłuższy niż 2 lata.

3.2. Działania proponowane w ramach Planu Rozwoju

- Działania do realizacji w ramach wsparcia dla przedsiębiorcy i wskazanie na jakie potrzeby one odpowiadają.
- Wskazówki dla przedsiębiorcy, jakie działania należy podjąć, aby osiągnąć wyznaczone cele.

Efekty usługi (produkty), efekty uczenia się/kształcenia

Efektom usługi doradczej będzie opracowanie raportu Diagnozy Potrzeb Rozwojowych, który pozwoli na wyłonienie celów rozwojowych przedsiębiorstwa, a następnie celów oraz potrzeb rozwojowych kadry kierowniczej w 4 perspektywach: finansowej, rynkowej, procesów wewnętrznych oraz rozwoju. Zostanie określony plan rozwoju kadry kierowniczej.

Odbiorca usługi otrzyma plan rozwoju kadry kierowniczej wraz z wskazówkami dla przedsiębiorcy jakie działania należy podjąć, aby osiągnąć wyznaczone cele. Analiza luk kompetencyjnych kadry kierowniczej lub osób planowanych, umożliwi określenie kierunków i celów rozwoju przedsiębiorstwa oraz wskaże powiązane z nimi cele rozwoju, ze szczególnym wskazaniem na potrzeby rozwoju kadry kierowniczej wraz z ich biznesowym uzasadnieniem.

Diagnozy Potrzeb Rozwojowych przełoży się na podniesienie poziomu konkurencyjności firmy. Opracowane podczas usługi strategie działania, przyniosą korzyść przedsiębiorstwu w postaci zgodności działań menadżerskich ze strategią i koncepcją rozwoju organizacji.

Grupa docelowa

Kadra zarządzająca MSP tj. właściciele MŚP, pracownicy MŚP zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych, pracownicy MŚP, wobec których właściciele mają plany związane z awansem na stanowisko kierownicze

Informacje dodatkowe

Usługi realizowane są w podstawowej formie przez samego doradcę (prac samodzielna w formie przygotowywanie opracowań i analiz); wymiana informacji niezbędnych do realizacji usługi będzie następować poprzez kontakty zdalne za pomocą sieci Internet, w razie potrzeby w formie bezpośrednich spotkań i wizyt konsultanta w siedzibie Wykonawcy lub Uczestnika Instytucjonalnego.

Harmonogram

LP	Przedmiot / Temat zajęć	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1	Opracowanie analizy rozwoju przedsiębiorstwa jako element Analizy strategicznej przedsiębiorstwa	2019-08-28	12:00	19:00	7:00
2	Opracowanie analizy rozwoju przedsiębiorstwa jako element Analizy strategicznej przedsiębiorstwa	2019-08-29	12:00	17:00	5:00
3	Opracowanie Analizy i ocena głównych wyzwań i problemów jako element Analizy strategicznej przedsiębiorstwa	2019-08-30	12:00	17:00	5:00
4	Opracowanie Planu rozwoju kadry kierowniczej jako element Analizy strategicznej przedsiębiorstwa	2019-08-31	12:00	19:00	7:00
5	Opracowanie Analizy i ocena głównych wyzwań i problemów jako element Analizy strategicznej przedsiębiorstwa	2019-09-02	08:00	11:00	3:00

Osoby prowadzące usługę

Imię i nazwisko	Paweł Kowalik
Obszar specjalizacji	Usługi doradcze, fundusze europejskie; wsparcie procesów inwestycyjnych; strategie marketingowe.

Doświadczenie zawodowe	Autor i koordynator zorientowanych na startup-y projektów: na etapach inkubacji, akceleracji i wejść kapitałowych. - Manager Platformy Startowej CONNECT (uruchomienie i zarządzanie programem inkubacji i akceleracji 80 startupów); Manager projektu Innova-Invest: a Funduszu Seed-capital (uruchomienie i zarządzanie funduszem inwestycyjnym) - CEO, co-fouder BIZ.System - Manager funduszu VC; Lublin Ventures - Specjalista projektó EFS; EuroCompass
Doświadczenie w świadczeniu tego typu usług	Certyfikaty PRINCE2 Foundation oraz Practitioner, MS Server Administrator, ukończył szkolenia z zastosowanie metodyk Lean Startup, Design Thinking i Customer Development. Posiada 14 letnie doświadczenie jako wykładowca, m. in na UMCS w Lublinie, Katolickim Uniwersytecie Lubelskim, oraz 13 lat jako doradca z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem.
Wykształcenie	Wykształcenie wyższe na kierunku Politologa, dyplom studiów podyplomowych Prawa UE i zarządzania projektami UE; ukończył studia podyplomowe z Zarządzania Rozwojem Lokalnym.

Lokalizacja usługi

Adres: Vetterów 1/003 20-277 Lublin, woj. lubelskie Szczegóły miejsca realizacji usługi:	Warunki logistyczne:
---	----------------------