

# Diagnoza potrzeb Usług Rozwojowych

## Usługa archiwalna

### Informacje o usłudze

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

Numer usługi	<b>2019/11/19/9458/490307</b>		
Cena netto	<b>3 125,00 zł</b>	Cena brutto	<b>3 843,75 zł</b>
Cena netto za godzinę	<b>390,63 zł</b>	Cena brutto za godzinę	<b>480,47</b>
Usługa z możliwością dofinansowania	<b>Tak</b>		
Liczba godzin usługi	<b>8</b>		
Termin rozpoczęcia usługi	<b>2019-11-26</b>	Termin zakończenia usługi	<b>2019-11-26</b>
Termin rozpoczęcia rekrutacji	<b>2019-11-19</b>	Termin zakończenia rekrutacji	<b>2019-11-26</b>
Maksymalna liczba uczestników	5		
Kategoria główna KU	<b>Zarządzanie i organizacja</b>		
Podstawa uzyskania wpisu w zakresie świadczenia usług współfinansowanych	<b>Certyfikaty:</b> Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0		
Czy usługa pozwala na uzyskanie kwalifikacji lub części kwalifikacji zarejestrowanych w ZRK?	<b>Nie</b>		

Czy usługa pozwala na uzyskanie kwalifikacji innych niż kwalifikacje zarejestrowane w ZRK?	<b>Nie</b>
Czy usługa prowadzi do nabycia kompetencji?	<b>Tak</b>

## Informacje o podmiocie świadczącym usługę

Nazwa podmiotu		<b>QUEST CHANGE MANAGERS SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ</b>	
Osoba do kontaktu	<b>Norbert Brodowski</b>	Telefon	<b>539909838</b>
E-mail	<b>norbert.brodowski@questcm.pl</b>		

## Cel usługi

### Cel edukacyjny

Celem doradztwa jest przygotowanie diagnozy i określenie celów, w tym celów rozwojowych przedsiębiorstwa oraz celów rozwojowych kadry kierowniczej. „Diagnoza potrzeb rozwojowych” zostanie przygotowana na podstawie analizy strategicznej przedsiębiorstwa, działań wpierających konkurencyjność w branży oraz potrzeb rozwojowych kadry kierowniczej. Wynikiem przeprowadzenia diagnozy będzie przygotowanie planu rozwoju z określeniem czasu koniecznego na jego wdrożenie. Zbudowanie strategii i wyznaczenie celów zapewnią realizację celów biznesowych przedsiębiorstwa oraz bezpośrednio przełoży się na wzrost kompetencji kadry menadżerskiej, a co za tym idzie efektywności przedsiębiorstwa i generowanego zysku. Uczestnik usługi dowie się, jakie z jakimi problemami boryka się jego przedsiębiorstwo oraz jakie kluczowe wyzwania przed nim stoją. Pozna główne kierunki rozwoju i cele strategiczne. Zdobędzie wiedzę na temat słabych i mocnych stron swojej działalności oraz szans i zagrożeń jakie przed firmą stoją. Po zakończeniu doradztwa uczestnik będzie identyfikować powtarzalne procesy w swojej firmie. Zdobędzie umiejętność formułowania strategii przedsiębiorstwa w 4 perspektywach: finansowej, rynkowej, procesów wewnętrznych, rozwoju. Uczestnik będzie umiał analizować potrzeby rozwojowe kadry menadżerskiej oraz określać cele rozwojowe. Po zakończeniu doradztwa Uczestnik będzie umiał analizować zmiany zachodzące w firmie, zdobywać informacje o najbliższym otoczeniu firmy, w tym swojej konkurencji. Zdobyte informacje będzie potrafił przeanalizować i wdrożyć odpowiednie ułatwienia w funkcjonowaniu swojego przedsiębiorstwa. Znając strukturę swojego przedsiębiorstwa będzie potrafił odpowiednio komunikować się ze swoimi pracownikami odpowiednio rozdzielać odpowiedzialność na poszczególnych szczeblach.

## Szczegółowe informacje o usłudze

### Ramowy program usługi

W ramach usługi doradca wraz z uczestnikami we współpracy z trenerem będzie pracował nad przygotowaniem diagnozy potrzeb rozwojowych MŚP

## DIAGNOZA

Analiza strategiczna przedsiębiorstwa będąca podstawą opracowania strategii rozwoju przedsiębiorstwa, w tym:

### 1. Analizę poziomu rozwoju przedsiębiorstwa

- Analiza struktury zatrudnienia oraz plany związane z zatrudnieniem w kolejnych 2 latach.
- Analiza poziomu dojrzałości procesowej. Identyfikacja procesów i ich analiza.
- Analiza poziomu dojrzałości zarządzania kapitałem ludzkim – analiza standardów pracy, wymagań stanowiskowych, metod selekcji i rekrutacji, ścieżek awansu, ocen pracowniczych, modeli motywacyjnych.
- Analiza struktury podejmowania decyzji

### 2. Analiza i ocena głównych wyzwań i problemów:

- określenie misji i wizji firmy,
- analiza strategiczna SWOT wraz z kluczowymi czynnikami sukcesu.
- ogólna ocena sytuacji firmy w aspekcie realizacji potrzeb rozwojowych Kadry menedżerskiej

II Strategia przedsiębiorstwa pod kątem zdiagnozowania potrzeb rozwojowych obejmująca 4 obszary działalności przedsiębiorstwa:

- finansowy - ogólna sytuacja finansowa firmy, ocena zdolności przedsiębiorstwa do finansowania bieżącej działalności, inwestycji rozwojowych, możliwości pozyskania zewnętrznego finansowania;
- rynkowy – cele związane z działalnością firmy na rynku i relacjami z klientami/dostawcami, oczekiwania klientów/dostawców, jaka jest wartość rynku, analiza konkurencji i wartość firmy na rynku. Informację o aktualnej ofercie oraz strukturze przychodów, satysfakcji klientów. Analiza trendów wpływających na konkurencyjność rynku.
- procesów wewnętrznych – cele związane z rozwojem, ulepszeniem i dopasowaniem procesów wewnętrznych, które pozwolą na osiągnięcie celów w perspektywie czasu, jakości oraz kosztów procesów wewnętrznych.
- nauki i rozwoju – cele związane z rozwojem firmy, podniesieniem zysków, rozwojem kompetencji pracowników, wzrostem satysfakcji pracowników. Przedstawienie schematu organizacyjnego i sposobu zarządzania przedsiębiorstwem oraz zakresów stanowiskowych z określeniem poziomu decyzyjności. Analiza obszarów problemowych oraz obszarów o największym potencjale rozwojowym firmy, szans i zagrożeń związanych z kapitałem ludzkim. Analiza luk w know-how firmy.

III Analiza kompetencji kadry menedżerskiej - określająca potrzeby i kierunki rozwoju kadry menedżerskiej.

### 1. Diagnoza posiadanego potencjału kadry menedżerskiej i kandydatów do tej kadry:

- rozmowy bezpośrednie z właścicielami, zarządem i HR firmy,
- przeprowadzenie badań ankietowych wśród kadry zarządzającej,
- analiza regulacji wewnętrznych i analiza posiadanej dokumentacji personalnej i organizacyjnej,
- zdefiniowanie kluczowych kompetencji z opisu uniwersalnych kompetencji menedżerskich ważnych dla danej firmy, z uwzględnieniem jej specyfiki,
- zdefiniowanie poziomów dla każdej z kompetencji,
- przyporządkowanie zdefiniowanych kompetencji do poszczególnych grup stanowisk,
- określenie poziomu referencyjnego danej kompetencji dla danego stanowiska kierowniczego,
- stworzenie katalogu zachowań do każdego poziomu danej kompetencji,
- analiza poszczególnych kategorii menedżerów pod kątem stworzonego profilu – poszukiwanie zachowań, które spełnia dany pracownik oraz identyfikacja luk kompetencyjnych i obszarów do rozwoju,
- diagnoza luk kompetencyjnych kadry menadżerskiej lub osób przewidzianych do objęcia

stanowiska kierowniczego w oparciu o uniwersalne kompetencje zawarte w opracowaniu „Opis uniwersalnych kompetencji menedżerskich”.

- w oparciu o zidentyfikowane obszary rozwojowe przyporządkowanie działań szkoleniowych, coachingowych, doradczych i innych rozwojowych dla poszczególnych menedżerów w celu uzupełnienia luki kompetencyjnej,
- przygotowanie planów rozwojowych dla menedżerów planowanych do sukcesji, awansu poziomego i pionowego,
- przygotowanie rekomendacji dotyczących rozwoju kadry menadżerskiej/osób przewidzianych do objęcia stanowiska kierowniczego, w kontekście planów rozwoju przedsiębiorstwa.

## Efekty usługi (produkty), efekty uczenia się/kształcenia

Właściciel/zarząd przedsiębiorstwa otrzyma diagnozę potrzeb rozwojowych firmy wraz z diagnozą posiadanego potencjału kadry menedżerskiej. Dzięki wypracowanej diagnozie:

- Każdy menedżer będzie wiedział jakie są wobec niego oczekiwania firmy i przełożonych.
- Zostaną zdefiniowane luki kompetencyjnej menedżerów w odniesieniu do stanu pożądanego.
- Określone zostanie w jakim obszarze menedżerowie spełniają oczekiwania a w jakim potrzebują działań rozwojowych.
- Zaprojektowany zostanie program szkoleń, coachingu i mentoringu, doradztwa, dostosowanych do potrzeb przedsiębiorstwa i uwzględniający jego specyfikę, branżę i potrzeby.
- Zwiększona zostanie motywacja menedżerów do realizacji zadań a a w konsekwencji osiągnięta zostanie lepsza wydajność.
- Zostaną wyodrębnieni menedżerowie i pracownicy z największym potencjałem menedżerskim oraz zbudowane zostaną dla nich ścieżki kariery i awansu.
- Zostanie wypracowany System zarządzania wiedzą menedżerską w przedsiębiorstwie.

## Grupa docelowa

Przedsiębiorcy/Właściciele przedsiębiorstw, prezesi, dyrektorzy, kadra menadżerska.

## Informacje dodatkowe

Koszt transportu i zakwaterowania nie stanowi kosztów usługi.

## Harmonogram

LP	Przedmiot / Temat zajęć	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1	Analiza poziomu rozwoju przedsiębiorstwa, Analiza i ocena głównych wyzwań i problemów, Analiza kompetencji kadry menedżerskiej, Diagnoza posiadanego potencjału kadry menedżerskiej i kandydatów do tej kadry	2019-11-26	09:00	17:00	8:00

## Osoby prowadzące usługę

Imię i nazwisko	<b>Tomasz Zambrzycki</b>
Obszar specjalizacji	Trener, praktyk, ekspert w zakresie sprzedaży transformacyjnej, IV i V generacji
Doświadczenie zawodowe	Konsultant biznesowy i trener w zakresie planowania strategicznego, zarządzania, marketingu, sprzedaży i obsługi klienta. Agent zmian w procesach transformacji konkurencyjności dużych i średnich firm.
Doświadczenie w świadczeniu tego typu usług	Współzałożyciel i Senior Partner w QUEST Change Managers. Wieloletnie doświadczenie w pracy na stanowiskach kierowniczych i prowadzeniu własnej działalności biznesowej w Stanach Zjednoczonych, od 2011 w Polsce. Współzałożyciel Business Growth Consultants i Academy of Business and Career Development w U.S.A. Absolwent Szkoły Biznesu Loyola University Chicago oraz University of Illinois Institute for Entrepreneurial Studies.
Wykształcenie	Absolwent szkoły Biznesu Uniwersytetu Loyola w Chicago oraz The University of Illinois Institute of Entrepreneurial Studies. Studiował także prawo na Uniwersytecie Łódzkim.

Imię i nazwisko	<b>Krzysztof Sarnecki</b>
Obszar specjalizacji	Trener Zawodowy negocjator, autor koncepcji i inżynierii Sprzedaży IV i V generacji i sprzedaży transformacyjnej. Specjalista i konsultant strategiczny w zakresie zarządzania operacyjnego i strategicznego, marketingu, sprzedaży i negocjacji
Doświadczenie zawodowe	Konsultant strategiczny, zawodowy negocjator, trener biznesu i coach. Ekspert w zakresie budowania przewagi rynkowej firm, marketingu i sprzedaży. Inspirator i konsultant zmian w procesach transformacji dużych i średnich firm. Wybitny prezenter i zawodowy mówca.
Doświadczenie w świadczeniu tego typu usług	Ponad 20 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń i konsultingów z firmami w Polsce i na świecie.

Wykształcenie	Absolwent University of Illinois, The UIC Institute for Entrepreneurial Studies w Chicago i programu MBA w Lake Forest Graduate School of Management (Lake Forest, Illinois).
---------------	---

## Lokalizacja usługi

Adres: <b>Okopowa 56/222</b> <b>01-042 Warszawa, woj. mazowieckie</b> Szczegóły miejsca realizacji usługi:	Warunki logistyczne:
---	----------------------