



WARTO SZKOLIĆ
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ



Akademia Menadżera kompetencje ds. cyfryzacji - diagnoza potrzeb rozwojowych przedsiębiorstwa oraz luk kompetencyjnych kadry menadżerskiej lub osób przewidzianych do objęcia stanowiska kierowniczego- Szkolenie

Numer usługi 2023/04/12/123918/1775907

📍 Gniezno / stacjonarna

🏢 Doradztwo biznesowe

🕒 16 h

📅 15.07.2024 do 16.07.2024

3 690,00 PLN brutto

3 000,00 PLN netto

230,63 PLN brutto/h

187,50 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie przewidziane jest dla osób zajmujących stanowiska kierownicze lub menadżerskie, które nadzorują i koordynują procesy w przedsiębiorstwie. Uczestnik powinien mieć minimum 6 miesięcy doświadczenia na stanowisku kierowniczym oraz podstawową wiedzę z zakresu zarządzania.
Minimalna liczba uczestników	1
Data zakończenia rekrutacji	08-07-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel biznesowy

Celem biznesowym doradztwa w zakresie diagnozy potrzeb rozwojowych będzie zwiększenie świadomości luk kompetencyjnych oraz obszarów problemowych przedsiębiorstwa. A także zbudowania strategii i przygotowania planu działań rozwojowych z określeniem czasu koniecznego na jego wdrożenie, co bezpośrednio przełoży się na wzrost

kompetencji właściciela firmy, a co za tym idzie efektywności firmy i generowanego zysku, minimum 10% w porównaniu miesiąca bieżącego do miesiąca z ubiegłego roku, w terminie 6 miesięcy od przeprowadzenia diagnozy.

Efekt usługi

Uczestnik charakteryzuje i przygotowuje planowaną strategię oraz nadzoruje plan działań.

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Sporządzenie raportu.

Program

Uczestnik powinien mieć minimum 6 miesięcy doświadczenia na stanowisku kierowniczym oraz podstawową wiedzę z zakresu zarządzania.

Szkolenie trwa 16 godzin zegarowych (2 dni szkoleniowe). Maksymalna ilość osób w grupie wynosi 16. Na sali szkoleniowej wymagany dostępny flipchart oraz ekran z rzutnikiem.

Diagnoza zostanie przeprowadzona metodą konsultacji 1 na 1 z przedstawicielem przedsiębiorstwa. Program składa się z 3 modułów tematycznych.

W ramach usługi zostanie wykonana m.in.:

I. Analiza strategiczna.

1. Analiza poziomu rozwoju Przedsiębiorstwa:

- Wielkość zatrudnienia w okresie ostatnich 2-3 lat oraz projekcja wielkości zatrudnienia na kolejne 2 lata.
- Poziom dojrzałości procesowej. Identyfikacja powtarzalnych procesów: zaopatrzenia, produkcji, opracowania nowych produktów, sprzedaży, dystrybucji, rozliczeń finansowych, zarządzania kapitałem ludzkim (rekrutacja, selekcja, rozwój, awansowanie).
- Poziom dojrzałości zarządzania kapitałem ludzkim. Identyfikacja standardów 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?

2. Analiza i ocena głównych wyzwań i problemów:

- Mocne i słabe strony w poszczególnych kluczowych aspektach działalności oraz szanse i zagrożenia w otoczeniu Przedsiębiorcy.
- Główne bariery rozwojowe oraz dźwignie wzrostu.
- Sformułowane kierunkowe rekomendacje działań dla Przedsiębiorcy.
- Kluczowe wyzwania/problemy, kluczowe czynniki sukcesu (KCS), obszary wymagające wsparcia o kluczowym znaczeniu strategicznym.
- Strategiczne elementy decydujące o przewadze konkurencyjnej i sukcesie Przedsiębiorstwa w danej branży.

II. Sformułowana strategia Przedsiębiorstwa opisująca aktualne cele w czterech perspektywach.

1. Wyznaczenie celów w perspektywie finansowej:

- Ocena kondycji finansowej, zdolności Przedsiębiorcy do finansowania bieżącej działalności oraz inwestycji rozwojowych.
- Określenie obecnych i potencjalnych mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń związanych z finansami.
- 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. Wyznaczenie celów w perspektywie rynku:

- Aktualna oferta rynkowa Przedsiębiorcy oraz struktura przychodów.
- Poziom zadowolenia klientów oraz poziom zaspokajania ich potrzeb.
- Rynki zbytu, kanały dystrybucji Przedsiębiorcy oraz konkurencji.
- Kluczowe informacje o pozycji konkurencyjnej Przedsiębiorcy.

- Zmiany potrzeb klientów, trendów wpływających na konkurencyjność na danym rynku.

3. Wyznaczanie celów w perspektywie procesów wewnętrznych:

- Działania prowadzące do dostarczania klientom produktów i do uzyskiwania przez firmę przychodów (efektywność procesów wytwarzania i dostarczania produktu, serwisu, a także zarządzania ryzykiem)/

4. Schemat struktury organizacyjnej:

- Stworzenie schematu struktury organizacyjnej wraz z opisem sposobu zarządzania, zakresów odpowiedzialności poszczególnych komórek, osób, kadry kierowniczej, i uprawnień decyzyjnych.

5. Wyznaczenie celów w perspektywie rozwoju:

- Analiza najważniejszych obszarów problemowych oraz obszarów stanowiących potencjał dla rozwoju Przedsiębiorstwa.
- Mocne oraz słabe strony Przedsiębiorcy oraz szansa i zagrożenia 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.

III. Plan Rozwoju kadry kierowniczej (rozmowa + warsztat).

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 (np. uczestnik będzie potrafił..., znał..., rozumiał..., będzie zdolny do ...).
- Cele rozwoju powinny korespondować z celami strategicznymi Przedsiębiorstwa i odpowiadać na zidentyfikowane kluczowe czynniki sukcesu.
- Plany Rozwoju powinny obejmować okres nie dłuższy niż 2 lata.

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. **Opracowanie diagnozy potrzeb rozwojowych zostanie zrealizowane w kilku prostych, przystępnych dla przedsiębiorstwa krokach:**

I - konsultacja wstępna

II - diagnoza i analiza strategiczna

III - konsultacja strategiczna

IV - opracowanie pełnej diagnozy potrzeb rozwojowych Przedsiębiorstwa

V - konsultacja końcowa

Dla zbadania luk kompetencyjnych w organizacji zostaną zastosowane następujące metodologie badawcze:

- Spersonalizowane wywiady pogłębione (individual depth interview - IDI) z pracownikami zgłoszonymi do projektu.
- Ankieta samooceniająca kluczowe kompetencje managerskie, oceniająca w skali Likerta każdego z pracowników zgłoszonych do projektu.
- Wywiad z Prezesem Zarządu, dotyczący oceny luk kompetencyjnych każdego z pracowników zgłoszonych do projektu oraz przegląd dokumentów (wymogów, zakresów obowiązku, odpowiedzialności) dla każdego z pracowników.

Dodatkowo wykorzystana zostanie metoda aktywizująca: **warsztaty strategiczne** (wydobywcze) z kadrą zarządzającą nad kluczowymi dla firmy czynnikami sukcesu oraz barierami wzrostu. Opracowany we współpracy z doradcą raport końcowy umożliwi skuteczne ubieganie się o środki w ramach programu " Akademia Menadżera MMŚP kompetencje cyfrowe ", a także stanie się narzędziem efektywnie wspierającym realizację celów biznesowych Przedsiębiorstwa.

Korzystając z naszej usługi w zakresie diagnozy potrzeb rozwojowych przedsiębiorstwo zyska:

- Możliwość konsultacji 1 na 1 (indywidualnie) z doradcą strategicznym (bezpośrednio i/lub online).
- Wsparcie na każdym etapie realizacji diagnozy potrzeb rozwojowych.

- Możliwość zaangażowania dowolnej liczby osób/pracowników zainteresowanych indywidualnym planem rozwoju.
- Sprawną realizację diagnozy potrzeb szkoleniowych, z uwzględnieniem specyfiki i etapu rozwoju firmy.
- Dostęp do nowoczesnych narzędzi wspierających przeprowadzenie diagnostyki potrzeb rozwojowych.

MINIMALNY ZAKRES DIAGNOZY POTRZEB ROZWOJOWYCH PRZEDSIĘBIORSTWA

Diagnoza powinna obejmować następujące elementy:

1. Analiza strategiczna pozwalająca na określenie głównych wyzwań i problemów strategicznych i rozwojowych przedsiębiorstwa oraz dokonanie oceny jego poziomu rozwoju.
2. Sformułowana strategia zawierająca cele strategiczne przedsiębiorstwa oraz kierunkowe działania strategiczne (inicjatywy), ze szczególnym naciskiem na cele rozwojowe.
3. Analiza potrzeb rozwojowych kadry kierowniczej, której efektem jest:
 - Określenie celów rozwoju kadry w podziale na obszary kompetencyjne, w przypadku przygotowywania analizy w ramach projektu - zgodnie z opisem kompetencji menedżerskich. Każdy cel rozwojowy powinien być opisany językiem efektów uczenia się.
 - Zdefiniowanie działań służących osiągnięciu celów rozwojowych. Istotne jest, aby osoby przeznaczone do objęcia działaniami rozwojowymi znały i akceptowały strategię przedsiębiorstwa oraz ich indywidualne cele rozwojowe.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 10

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 10 Wprowadzenie	Marcin Grzelak	15-07-2024	08:00	08:15	00:15
2 z 10 I. Analiza strategiczna.	Marcin Grzelak	15-07-2024	08:15	12:00	03:45
3 z 10 Przerwa	Marcin Grzelak	15-07-2024	12:00	12:15	00:15
4 z 10 II. Sformułowana strategia Przedsiębiorstwa opisująca aktualne cele w czterech perspektywach.	Marcin Grzelak	15-07-2024	12:15	15:45	03:30
5 z 10 Zakończenie	Marcin Grzelak	15-07-2024	15:45	16:00	00:15
6 z 10 Wprowadzenie	Marcin Grzelak	16-07-2024	08:00	08:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 10 II. Sformułowana strategia Przedsiębiorstwa opisująca aktualne cele w czterech perspektywach. część 2	Marcin Grzelak	16-07-2024	08:15	12:00	03:45
8 z 10 Przerwa	Marcin Grzelak	16-07-2024	12:00	12:15	00:15
9 z 10 III. Plan Rozwoju kadry kierowniczej (rozmowa + warsztat).	Marcin Grzelak	16-07-2024	12:15	15:45	03:30
10 z 10 Zakończenie	Marcin Grzelak	16-07-2024	15:45	16:00	00:15

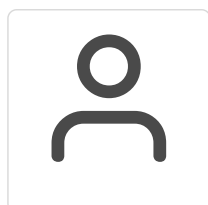
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt usługi brutto	3 690,00 PLN
Koszt usługi netto	3 000,00 PLN
Koszt godziny brutto	230,63 PLN
Koszt godziny netto	187,50 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marcin Grzelak

Posiada wieloletnie doświadczenie zawodowe, zdobyte w największych sieciach handlowych. Koordynował otwarcia ponad 40 placówek handlowych, podczas których przygotowywał do pracy pracowników działów sprzedaży. Przeszkolił rzesze sprzedawców odpowiedzialnych za obsługę

klienta. Jako trener wewnętrzny specjalizował się w szkoleniach z technik sprzedaży, obsługi klienta oraz reklamacji na poziomie podstawowym jak i zaawansowanym. Opracował techniki sprzedaży produktów komplementarnych oraz sprzedaży usług (przedłużona gwarancja, kredyt). Dzięki zdobytemu doświadczeniu, obecnie jako trener freelancer realizuje szkolenia zarówno dla początkujących jak i doświadczonych handlowców z branży budowlanej, odzieżowej, spożywczej. Twórca wielu autorskich szkoleń i specjalista z zakresu sprzedaży (m.in. techniki sprzedaży, obsługi klienta, telemarketing, zarządzanie sprzedażą,) oraz rozwoju osobistego. Prowadził treningi handlowców w miejscu pracy dla sieci Mediaexpert oraz lidera branży domowe AGD firmy ALTOM. Akredytowany trener metodologii Insights Discovery, na bazie której prowadzi autorskie programy szkoleniowo-rozwojowe dla zespołów i liderów. Autor wielu filmów szkoleniowych z zakresu sprzedaży dla największych sieci handlowych w Polsce.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik usługi otrzyma kwestionariusze w celu przeprowadzenia badań ankietowych. Ponadto uczestnik usługi otrzyma przygotowany dokument analizy w formie pisemnej i elektronicznej.

Informacje dodatkowe

W wyniku doradztwa opracowana zostanie Diagnoza potrzeb.

Koszt diagnozy uzależniony jest od wielkości Przedsiębiorstwa. W kwestii wyceny wartości usługi prosimy o bezpośredni kontakt.

Adres

Gniezno

Gniezno

woj. wielkopolskie

Kontakt



Patrycja Sanok

E-mail patrycja.sanok@wartoszkolic.pl

Telefon (+48) 739 088 688