



Ernst & Young
spółka z
ograniczoną
odpowiedzialnością
Academy of
Business sp. k.



Programy rozwojowe dla talentów, sukcesorów i osób z wysokim potencjałem (Akademia HR - Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy)

Numer usługi 2024/05/14/10940/2148628

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 08.10.2024 do 09.10.2024

2 829,00 PLN brutto

2 300,00 PLN netto

176,81 PLN brutto/h

143,75 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie kierujemy do: menedżerów HR, HR Business Partnerów, specjalistów, koordynatorów i menedżerów szkoleń i rozwoju, pracowników HR, którzy na co dzień wspierają biznes w obszarze szkoleń i rozwoju.
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	04-10-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie "Programy rozwojowe dla talentów, sukcesorów i osób z wysokim potencjałem" przygotowuje uczestników do tworzenia oraz prowadzenia programów rozwojowych w organizacji, poprzez dostosowanie programów do aktualnych potrzeb organizacji oraz wykorzystanie aktualnych trendów oraz dobrych praktyk w zarządzaniu rozwojem.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik posługuje się wiedzą w zakresie programów rozwojowych dla talentów, sukcesorów i osób z wysokim potencjałem	<ul style="list-style-type: none">• definiuje funkcję specjalnych programów rozwojowych dla wyróżniających się pracowników oraz korzyści, jakie one przynoszą• identyfikuje możliwe pułapki i konieczne warunki, aby program można było zrealizować• omawia aktualne trendy w zarządzaniu rozwojem oraz dobre praktyki	Wywiad ustrukturyzowany Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik stosuje w swojej pracy programy rozwojowe dla talentów, sukcesorów i osób z wysokim potencjałem	<ul style="list-style-type: none">• projektuje i prowadzi projekt rozwojowy od początku do końca• przygotowuje program rozwojowy adresujący potrzeby swojej organizacji• śledzi aktualne trendy w zarządzaniu rozwojem w organizacjach• analizuje przygotowanie organizacji do realizacji programu rozwojowego• niweluje luki kompetencyjne w organizacji• rozwiązuje istotne problemy organizacji (rotacja, odpływ know-how, niskie zaangażowanie)	Wywiad ustrukturyzowany Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik w sposób zrównoważony zarządza potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy	<ul style="list-style-type: none">• charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników• buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji, wdrażania nowych pracowników, pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników• kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe	Wywiad ustrukturyzowany Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

PROGRAM

1. Aktualne trendy w zarządzaniu rozwojem w organizacjach

- Współczesne podejście do rozwoju w świetle multigeneracyjnego rynku pracy i dynamicznie rozwijającego się otoczenia biznesowego
- Rozwój jako czynnik budowania zaangażowania, czyli czy trzeba rozwijać pracowników?
- Podejście oparte na mocnych stronach – przydatna perspektywa szczególnie dla pokoleń późnych Y i Z(XD)
- Jakich ludzi organizacje potrzebują obecnie w świecie VUCA i Agile?
- Jakich organizacji potrzebują pokolenia późnych Y i Z(XD)? Czy da to się pogodzić?
- Kim są talenty, sukcesorzy, osoby z wysokim potencjałem (tzw. HiPo)? – czy ich obecność w organizacji to kłopot czy wartość?
- Jakie są podobieństwa i różnice pomiędzy programami dla talentów, sukcesorów i HiPo?

2. Przygotowanie organizacji do realizacji programu rozwojowego, czyli czy program ma szansę się udać?

- Strategia biznesowa i cele programu; spodziewany wpływ programu na wskaźniki biznesowe. Określenie parametrów mierzenia efektywności programu
- Wsparcie ze strony innych systemów HR, zarządzanie wynikami i rozwojem, przygotowanie zespołu HR
- Zaangażowanie menadżerów, ekspertów, coachów i mentorów wewnętrznych
- Potrzebne zasoby

3. Kompetencje, wartości, style, talenty – na jakim modelu oprzeć program?

- Profilowanie kluczowych stanowisk lub kluczowych obszarów organizacji, zidentyfikowanie i opisanie kompetencji przyszłości
- Co to są kompetencje? Definicje, konstrukcja modelu kompetencji, metodologia pomiaru
- Niwelowanie luk kompetencyjnych – tradycyjne podejście do rozwoju czy podejście oparte na mocnych stronach?
- Diagnoza kompetencji, stylów, talentów uczestników. Metody pomiaru i dostępne na rynku narzędzia
- Dopasowanie profilu uczestnika do profilu stanowiska/ obszaru i przyszłych wyzwań organizacji

4. Wdrożenie programu rozwojowego – ramy organizacyjne i warstwa merytoryczna

Przygotowanie

- Cel programu, definicje
- Ramy organizacyjne: czas trwania, częstotliwość działań rozwojowych
- Kryteria naboru, etapy i narzędzia selekcji
- Zespół projektowy

Realizacja

- Wsparcie uczestników w definiowaniu ich indywidualnych planów rozwoju
- Monitoring postępów i motywacji uczestnika – rozwój osobisty uczestnika wpisany w rozwój organizacji
- Bieżący feedback jako nośnik rozwoju

- Zawartość merytoryczna programu
- Różnorodność metod i działań rozwojowych

Zakończenie

- Pomiar efektywności programu
- Zagospodarowanie absolwentów programu

5. Transparentność projektu rozwojowego

- Plan komunikacji
- Odbiorcy i narzędzia komunikacji
- Materiały merytoryczne, informacyjne, promocyjne dla uczestników/ ich przełożonych

Szkolenie prowadzi do nabycia kompetencji menedżera HR: *Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy.*

W trakcie szkolenia online korzystamy z platformy Zoom. Każdy uczestnik otrzymuje przed szkoleniem link do platformy internetowej (na wskazany adres mailowy), na której znajdować się będzie transmisja online. Uczestnictwo w streamingu nie wymaga żadnych, specjalnych oprogramowań: wystarczy, że komputer jest podłączony do Internetu (należy korzystać z przeglądarek: Google Chrome, Mozilla Firefox lub Safari). Uczestnicy oglądają i słuchają na żywo tego, co dzieje się w sali szkoleniowej oraz śledzą treści wyświetlane na komputerze prowadzącego. Dodatkowo, wszyscy mogą zadawać pytania za pośrednictwem chatu online. W przypadku mniejszych szkoleń uczestnicy mogą przez mikrofon komunikować się z trenerem i innymi uczestnikami kursu. Link do szkolenia online generowany jest przed szkoleniem i ważny jest przez cały czas trwania szkolenia (uczestnik może połączyć się w dowolnym momencie).

Podczas szkoleń online wykorzystujemy następujące funkcjonalności:

1) Praca w grupach (breakout rooms)

- trener może podzielić uczestników automatycznie lub manualnie
- trener ustala czas trwania pracy w grupach
- pojawia się krótki komunikat na ekranie uczestnika, który informuje, że gospodarz zaprasza do podpokoju
- prowadzący może wysłać wiadomość do wszystkich pokoi jednocześnie, np. z opisem zadania do wykonania.

2) Narzędzia dostępne podczas sesji w breakout rooms:

- tablica, możliwość pisania mają wszyscy uczestnicy, efekt pracy można zapisać i pokazać w pokoju szkoleniowym, wszystkim uczestnikom szkolenia
- pokazywanie ekranu, każdy uczestnik może udostępnić swój ekran
- czat
- użytkownik pracujący w pokoju, może w dowolnym momencie zaprosić prowadzącego do pokoju grupowego.

Czas trwania szkolenia:

Szkolenie trwa 16 godzin dydaktycznych (tj. 45 minut).

Walidacja:

W trakcie szkolenia przeprowadzana będzie walidacja w formie wywiadu ustrukturyzowanego oraz obserwacji w warunkach symulowanych.

Osoba walidująca waliduje usługę po jej zakończeniu, w oparciu o checklistę od trenera, a następnie potwierdza osiągnięcie efektów kształcenia swoim podpisem na certyfikacie.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 14

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 14 Aktualne trendy w zarządzaniu rozwojem w organizacjach- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	08-10-2024	09:00	11:00	02:00
2 z 14 Przerwa	Małgorzata Łozińska	08-10-2024	11:00	11:10	00:10
3 z 14 Przygotowanie organizacji do realizacji programu rozwojowego, czyli czy program ma szansę się udać?- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	08-10-2024	11:10	12:30	01:20
4 z 14 Przerwa	Małgorzata Łozińska	08-10-2024	12:30	13:10	00:40
5 z 14 Kompetencje, wartości, style, talenty – na jakim modelu oprzeć program? cz.1- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	08-10-2024	13:10	14:30	01:20
6 z 14 Przerwa	Małgorzata Łozińska	08-10-2024	14:30	14:40	00:10

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 14 Kompetencje, wartości, style, talenty – na jakim modelu oprzeć program? cz.2- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	08-10-2024	14:40	16:00	01:20
8 z 14 Wdrożenie programu rozwojowego – ramy organizacyjne i warstwa merytoryczna cz.1- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	09-10-2024	09:00	11:00	02:00
9 z 14 Przerwa	Małgorzata Łozińska	09-10-2024	11:00	11:10	00:10
10 z 14 Wdrożenie programu rozwojowego – ramy organizacyjne i warstwa merytoryczna cz.2- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	09-10-2024	11:10	12:30	01:20
11 z 14 Przerwa	Małgorzata Łozińska	09-10-2024	12:30	13:10	00:40
12 z 14 Transparentność projektu rozwojowego cz.1- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	09-10-2024	13:10	14:30	01:20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 14 Przerwa	Małgorzata Łozińska	09-10-2024	14:30	14:40	00:10
14 z 14 Transparentność projektu rozwojowego cz.2- ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu	Małgorzata Łozińska	09-10-2024	14:40	16:00	01:20

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 829,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 300,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	176,81 PLN
Koszt osobogodziny netto	143,75 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Małgorzata Łozińska

Małgorzata jest absolwentką psychologii na Uniwersytecie Gdańskim oraz studiów podyplomowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie. Ukończyła liczne kursy podnoszące kwalifikacje, m.in.: kurs action learning, coacha i trenera mocnych stron (talenty Gallupa), coacha praktyka biznesu, trenera biznesu, praktyka i mastera NLP. Od ponad 20 lat aktywnie pracuje w HR. Posiada doświadczenie menedżerskie w zarządzaniu działem rekrutacji i rozwoju. Od 10 lat pracuje jako niezależny konsultant HR, trener biznesowy, coach i mentor. Bazując na czynnej praktyce HR-owca, opracowuje programy szkoleniowe dla profesjonalistów HR, w których dzieli się swoimi doświadczeniami. Odwołuje się do modelu kompetencji HRBP, opracowanego przez Dave'a Ulricha, podkreślając rolę HR we wspomaganiu biznesu. W bezpiecznej atmosferze „między nami HR-owcami” przekazuje wiedzę jak wdrażać projekty w organizacji, wspiera trening potrzebnych umiejętności oraz przygotowuje HR-owców do

roli coachów i trenerów wewnętrznych.

Jej obszary specjalizacji obejmują diagnozę kompetencji metodą Assessment/Development Center, opracowywanie i realizację programów rozwojowych i szkoleniowych, wdrażanie zarządzania wynikami oraz opracowywanie i realizację programów talentowych dla sukcesorów i osób z wysokim potencjałem. Prywatnie jej pasją jest rękodzieło i zachęcanie innych do tworzenia. Jej wielką miłością są psy.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy z uczestników otrzyma komplet materiałów szkoleniowych w formie skryptu.

Informacje dodatkowe

Harmonogram godzinowy szkolenia każdorazowo dostosowywany jest do grupy szkoleniowej.

Godziny realizacji poszczególnych modułów szkolenia mogą ulec zmianie.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

Do realizacji szkoleń online korzystamy z platformy Zoom. Każdy uczestnik otrzymuje przed szkoleniem link do platformy internetowej (na wskazany adres mailowy), na której znajdować się będzie transmisja online. Uczestnictwo w streamingu nie wymaga żadnych, specjalnych oprogramowań: wystarczy, że komputer jest podłączony do Internetu (należy korzystać z przeglądarek: Google Chrome, Mozilla Firefox lub Safari). Uczestnicy oglądają i słuchają na żywo tego, co dzieje się w sali szkoleniowej oraz śledzą treści wyświetlane na komputerze prowadzącego. Dodatkowo, wszyscy mogą zadawać pytania za pośrednictwem chatu online. W przypadku mniejszych szkoleń uczestnicy mogą przez mikrofon komunikować się z trenerem i innymi uczestnikami kursu. Link do szkolenia online generowany jest przed szkoleniem i ważny jest przez cały czas trwania szkolenia (uczestnik może połączyć się w dowolnym momencie).

Minimalne wymagania sprzętowe, jakie musi spełniać komputer Uczestnika lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji: Dwurdzeniowy procesor Intel Core i5 2,5 GHz i wyższy.

Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik: pobieranie: 10 Mb/s, wysyłanie: 5 Mb/s.

Niezbędne oprogramowanie umożliwiające Uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów: Nie trzeba pobierać oprogramowania. Aby wziąć udział w szkoleniu online potrzebny jest komputer, laptop, telefon lub tablet ze stabilnym internetem i bez blokad firmowych.

Podczas szkoleń online wykorzystujemy następujące funkcjonalności:

1) Praca w grupach (breakout rooms)

- trener może podzielić uczestników automatycznie lub manualnie
- trener ustala czas trwania pracy w grupach
- pojawia się krótki komunikat na ekranie uczestnika, który informuje, że gospodarz zaprasza do podpokoju
- prowadzący może wysłać wiadomość do wszystkich pokoi jednocześnie, np. z opisem zadania do wykonania.

2) Narzędzia dostępne podczas sesji w breakout rooms:

- tablica, możliwość pisania mają wszyscy uczestnicy, efekt pracy można zapisać i pokazać w pokoju szkoleniowym, wszystkim uczestnikom szkolenia

- pokazywanie ekranu, każdy uczestnik może udostępnić swój ekran

- czat

- użytkownik pracujący w pokoju, może w dowolnym momencie zaprosić prowadzącego do pokoju grupowego.

Usługa jest nagrywana na potrzeby ewentualnej kontroli.

W związku z tym, prosimy o włączenie kamery na czas udziału w szkoleniu. Dziękujemy.

Kontakt



Viktoriya Karpenko

E-mail viktoriya.karpenko@pl.ey.com

Telefon (+48) 572 002 607