



Wyższa Szkoła  
Ekonomiczna w  
Białymstoku



## Akademia HR - Zarządzanie talentami i kreatywnością

Numer usługi 2023/11/16/5829/2019643

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 18.04.2024 do 19.04.2024

1 800,00 PLN brutto

1 800,00 PLN netto

112,50 PLN brutto/h

112,50 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla przedsiębiorców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	<b>Adresaci</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Menedżerowie, którzy rozpoczynają pracę w roli zarządzającego zespołem,</li><li>• Sukcesorzy na stanowiska menedżerskie,</li><li>• Menedżerowie, którzy pomimo doświadczenia w zarządzaniu nie odbywali dotychczas licznych szkoleń menedżerskich,</li><li>• Pracownicy zespołów personalnych.</li></ul>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	10
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	10-04-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	16
<b>Podstawa uzyskania wpisu do świadczenia usługi</b>	reguluje art. 163 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, z późn. zm.)
<b>Zakres uprawnień</b>	Kursy i szkolenia

# Cel

## Cel edukacyjny

Cele szkolenia

- Zdobyć umiejętności kreowania innowacyjnych rozwiązań.
- Wypróbować twórczego rozwiązywania problemów.
- Otwarcie się na poszukiwanie i budowanie alternatywnych scenariuszy i sposobów działania w sytuacji decyzyjnej.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

### Korzyści dla Uczestników

- Zwiększenie samoświadomości: refleksja nad własnymi talentami, preferencjami, pomysłami i sposobami myślenia, to może pomóc uczestnikom zrozumieć siebie lepiej i odkryć własne talenty i kompetencje.
- Opracowanie drogi rozwoju własnych silnych stron i talentów w dojrzałe kompetencje zawodowe, zdobycie narzędzi do wspierania innych pracowników w takim rozwoju.
- Zwiększenie pewności siebie i pomoc w pokonywaniu strachu przed oceną innych oraz w budowaniu własnego potencjału w oparciu o talenty.
- Rozwinięcie umiejętności kreatywnych – poznanie i nauka różnych technik generowania pomysłów, eksplorowania nowych perspektyw i myślenia poza utartymi schematami, których można też uczyć zespoły.
- Kreatywne podejście do rozwiązywania problemów, znajdowaniu nowych i skuteczniejszych rozwiązań dla wyzwań.
- Rozwinięcie umiejętności współpracy, wymiany pomysłów i dzielenia się wiedzą oraz prezentacji własnych pomysłów i propozycji rozwiązań.
- Rozwijanie innowacyjności - kreatywność jest kluczowa dla pragmatycznego myślenia innowacyjnego.
- Zwiększenie Inicjatywy w poszukiwaniu nowych pomysłów i możliwości, nie poprzestawanie na obecnych rozwiązaniach. Rozwinięcie adaptacyjności - kreatywne myślenie pomaga w adaptacji do nowych sytuacji i zmian, co jest niezwykle ważne w dzisiejszym dynamicznym środowisku biznesowym.

## Metody walidacji

Metody weryfikacji:

- ocena pracy w trakcie zajęć
- sesje treningowe
- ankiety ewaluacyjne
- action plan wdrożeniowy

# Kwalifikacje

## Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

# Program

### Dzień 1. Zarządzanie talentami.

1. Wprowadzenie : kompetencje zawodowe w osiągnięciu sukcesu biznesowego, kompetencje a talenty:
  1. Przełożenie podstawowych mechanizmów zarządzania, na system zarządzania wynikami wsparty zarządzaniem kompetencjami,
  2. Kluczowe związki potencjału ludzi z sukcesem biznesu : zachowania organizacyjne,
  3. Istota konceptu zachowań organizacyjnych- różnorodność osobowości i talentów,
  4. Talent a kompetencja w praktykach zarządzania,
  5. Rozwój talentu w kompetencję – zasada 70/20/10.

2. Osobowość jako podstawa kształtowania się predyspozycji zawodowych, talentów (w tym kreatywności), a na końcu kompetencji zawodowych:
  1. Osobowość jednostki – przegląd podejść i modeli oraz co z nich wynika dla zarządzania zespołami,
  2. Określanie, badanie osobowości,
  3. Modele i testy psychometryczne dostępne i przydatne w środowisku pracy,
  4. Ocena osobowości na przykładzie modeli MBTI i DISC – warsztat.
3. Predyspozycje i talenty zawodowe jako łącznik pomiędzy osobowością a skutecznością w środowisku pracy:
  1. Porównywanie osobowości kandydata i pracownika z wymaganiami pracodawcy i stanowiska pracy,
  2. Teoria Hollanda bazująca na preferencjach zawodowych, Heksagonalny model preferencji zawodowych i typów wg Hollanda,
  3. Baza danych do parowania wymagań pracodawcy z typami preferencji zawodowych kandydatów do pracy i pracowników,
  4. Określanie talentów jako specyficznych preferencji zawodowych,
  5. Samopoznanie jako baza skuteczności – autoanaliza, okno Johari i podejmowanie informacji zwrotnej,
  6. Rozwój predyspozycji i talentów oraz zarządzanie sobą na zielonej ścieżce.
4. Kwalifikacje i kompetencje, system kompetencji w organizacji:
  1. Kwalifikacja a kompetencja,
  2. Wyznaczanie profilu kwalifikacji i kompetencji na stanowisku pracy,
  3. Macierz (matryca) kwalifikacji Zespołu, firmy i jak ją wykorzystać,
  4. Model Kompetencji Firmy i jak go wykorzystać,
  5. Kompetencje przyszłości (wnioski z badań),
  6. Schemat platformy wartości kapitału niematerialnego firmy.
5. Systemy rozwoju kompetencji i talentów w organizacji, rola menedżera w rozwoju talentów:
  1. Ogólny proces zarządzania bieżącą pracą i rozwojem pracowników w oparciu o mechanizm oceny okresowej i cyklicznego rozwoju,
  2. Rozwój kompetencji i talentów pracowników : planowanie i podejmowanie celowanych akcji rozwojowych i poszukiwanie środowiska do rozwoju talentów, kwalifikacji i kompetencji oraz IPRZ-Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego i jego realizacja,
  3. Typowe i mniej oczywiste metody wsparcia organizacji w rozwoju predyspozycji i talentów oraz kwalifikacji i kompetencji pracowników i menedżerów,
  4. Potrzeba rozwojowo-szkoleniowa (luka kwalifikacyjno-kompetencyjna) i jak nią zarządzać, prognozowanie efektywności działań korygujących a podejście do inwestycji rozwojowych z uwzględnieniem potencjału rozwojowego pracownika,
  5. Wskazówki do rozwoju (Poradnik rozwoju typowych kompetencji i jak z niego korzystać),
  6. Rola i zadania zespołu HR, menedżera i pracownika w rozwoju.

## **Dzień 2. Kreatywność i innowacyjność jako specyficzne talenty.**

1. Kreatywność i innowacyjność jako specyficzne talenty:
  1. Kreatywność, Innowacyjność - podobieństwa i różnice,
  2. Sposób ujawniania się w organizacji i wartość dla organizacji,
2. Organizacje, systemy i metody kreatywne i innowacyjne:
  1. Teoria przepływu (Flow) a kreatywność,
  2. Kultura firmy, motywy i wartości jako akcelerator innowacyjności.
3. Rozwój kreatywności: od problemu lub wyzwania do twórczych rozwiązań i trafnych decyzji, etapy w podejmowaniu decyzji i działań z punktu widzenia menedżera a kreatywność :
  1. Identyfikacja problemu,
  2. Generowanie rozwiązań kreatywnych,
  3. Ocena opcji decyzyjnych,
  4. Podejmowanie decyzji i delegowanie wykonania,
  5. Realizacja i ewaluacja wyników (Monitorowanie i kontrola), wnioski na przyszłość.
4. Identyfikacja problemu – warsztat:
  1. Analiza danych,
  2. Metody pozyskiwania opinii,
  3. Identyfikacja problemu i jego źródeł – model 7 kluczy, model PUMWONS.
5. Generowanie rozwiązań kreatywnych – warsztat:
  1. Budowanie wizji końca – to be / as is,
  2. Mapa pomysłów / możliwości,
  3. Stymulacja mózgu np. kolorami, dźwiękami, zapachami, słowami, liczbami, luźnymi skojarzeniami, metodą karteczkową,
  4. Technika 5 pytań „dlaczego”:
    1. Metoda „5 pytań dlaczego?” - ogniskowanie problemu i szukanie pierwotnej przyczyny,
    2. Metoda 5 pytań „dlaczego jeszcze?” – poszukiwanie źródeł problemu innych niż już znane,
  5. Burza mózgów, karuzela pomysłów, dyskusja,
  6. 3 pokoje Disneya, 6 kapeluszy de Bono.

6. Ocena opcji decyzyjnych i podejmowanie decyzji – warsztat:

1. Rzut kostką, heurystyki (np. poprzez analogię, pierwsze rozwiązanie spełniające podstawowe kryteria),
2. Strukturyzacja problemów w macierzy lub tabeli, diagram Ishikawy (rybia ość),
3. Zasada Pareto,
4. Diagram drzewa, inne scenariuszowe,
5. Tabele kryteriów oceny (porównawcze i inne analityczne), lista za i przeciw oraz plusów i minusów,
6. Pytania kartezyjańskie,
7. Lista interesariuszy i ich interesów,
8. Technika uzasadnień na piśmie,
9. Metoda linii najmniejszego oporu.

7. Podstawy myślenia systemowego.

8. Podsumowanie szkolenia i action plan wdrożeniowy.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 Dzień 1	Anna Kasperowicz	18-04-2024	08:00	16:00	08:00
2 z 2 Dzień 2	Anna Kasperowicz	19-04-2024	08:00	16:00	08:00

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 800,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 800,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	112,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	112,50 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

**Anna Kasperowicz**



Doświadczony trener, rekruter, HR-owiec. Ponad 15-letnie doświadczenie w obszarze HR. Zwolenniczka systemowego podejścia do rozwoju pracowników. Jako trenerka i konsultantka na zlecenie różnych branż i typów organizacji realizuje projekty szkoleniowe i doradcze m.in. w obszarze rekrutacji i diagnozy potencjału kadry specjalistycznej i menedżerskiej, rozwoju kompetencji interpersonalnych i menedżerskich, budowy modeli kompetencyjnych odzwierciedlających wartości firmowe, zintegrowanych systemów motywacyjnych, opisów stanowisk pracy, projektowania ścieżek karier. Od lat jest wykładowcą na stud. podyplomowych z obszaru HR w Akademii L. Koźmińskiego oraz na stud. mgr na Uniwersytecie SWPS w W-wie. Ponadto wspiera przyszłych inżynierów w UT-H w W-wie prowadząc autorskie warsztaty w zakresie rozwoju kompetencji interpersonalnych oraz przedsiębiorczości. Poza środowiskiem akademickim i korporacyjnym aktualnie jako coach kariery oraz mentor w FRSI w programie "My Digital LIFE" wspiera w odkrywaniu potencjału oraz orientacji zawodowej na rynku pracy. Ponadto pełni rolę doradcy zawodowego w programach realizowanych przez MCPS. W latach 2020-2023 pełniła rolę konsultanta ds. profili kompetencyjnych w Branżowych Bilansach Kapitału Ludzkiego PARP. Absolwentka stud. mgr z zakresu Andragogiki na UW, stud. MBA HR na Akademii L. Koźmińskiego, Szkoły Trenerów i Doradców Biznesu Laboratorium Psychoedukacji i FRDL, studiów podyplomowych z zakresu doradztwa zawodowego oraz wielu szkoleń HR-owy

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymują autorskie materiały szkoleniowe wykładowcy w tym np.:

- skrypty i autorską prezentację
- scenariusze
- pliki dokumentów przygotowanych w formacie PDF lub/i Excel
- zadania i ćwiczenia

### Warunki uczestnictwa

Zgłoszenie poprzez BUR oraz bezpośrednio na stronie [www.wse.edu.pl](http://www.wse.edu.pl) w celu zawarcia umowy świadczenia usług i wyrażenia zgody na przetwarzanie danych osobowych.

Wymagany poziom obecności na zajęciach 100%.

## Warunki techniczne

Zajęcia będą odbywały się w formie zdalnej z wykorzystaniem platformy Teams lub innej. Odbędą się w czasie rzeczywistym, zgodnie z harmonogramem. Zostanie zapewniona obustronna komunikacja między prowadzącym zajęcia a uczestnikami. Użytkownicy platformy powinni posiadać urządzenie z dostępem do internetu.

## Kontakt



**Monika Szewczul**

**E-mail** [monika.szewczul@wse.edu.pl](mailto:monika.szewczul@wse.edu.pl)

**Telefon** (+48) 608 029 009

# Wersje

Dane wersji aktualnej

<b>Imię i nazwisko</b>	Monika Szewczul
<b>Numer wersji</b>	2
<b>Status</b>	opublikowana
<b>Data utworzenia</b>	13-12-2023, 11:08:32