

## **Warsztaty szkoleniowo-konsultacyjne** Zarządzanie talentami w organizacji

**Organizator:** MKG Consulting

**Opracowanie i realizacja warsztatów:**

Monika Kantowicz-Gdańska

**Czas trwania:**

2-3 dni szkoleniowe (każdy po 6-8h) + prework

**Metodologia:**

Interaktywny warsztat z elementami konsultacji, wykorzystujący elementy wykładowe oraz ćwiczenia angażujące uczestników (dyskusja moderowana, ćwiczenia grupowe)

**Uczestnicy:**

Najwyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i specjaliści z działów zarządzania zasobami ludzkimi oraz inni pracownicy zaangażowani w projekty zarządzania talentami w organizacji

**Cele warsztatu:**

Założeniem warsztatu jest dostarczenie jego uczestnikom wiedzy niezbędnej do realizacji procesów zarządzania talentami w organizacji, a także – poprzez odpowiednio skonstruowane ćwiczenia – rozpoczęcie pracy z tymi procesami. Szkolenie będzie koncentrować się na rozwijaniu kompetencji tworzenia strategii zarządzania talentami w organizacjach. W trakcie trwania warsztatu uczestnicy będą mieli okazję do wykorzystania swoich dotychczasowych doświadczeń w tworzeniu nowych koncepcji działań z zakresu zarządzania talentami. Omawiane będą wzorcowe rozwiązania w zakresie tworzenia strategii zarządzania utalentowanymi pracownikami oraz praktyki organizacyjne z tego obszaru. Ma to rozwinąć w uczestnikach zdolność właściwej oceny własnej polityki personalnej i działań konkurentów, a także umiejętność wykorzystania tej wiedzy do projektowania i doskonalenia własnych aktywności w zakresie zarządzania talentami. Celem szkolenia jest również dostarczenie inspiracji do stworzenia unikalnego, dostosowanego do potrzeb danej organizacji planu długofalowych działań w zakresie zarządzania utalentowanymi pracownikami. Wygenerowane pomysły i rozwiązania będą konsultowane przez grupę z prowadzącym. Warsztat koncentrować się będzie na kluczowych dla zarządzania talentami kwestiach, takich jak: pozyskiwanie, rozwój i motywowanie talentów oraz pomiar efektywności programów Talent Management.

**Efekty:**

Po zakończeniu warsztatu uczestnicy będą:

- mieć wiedzę na temat tego czym jest talent i jakie jest jego znaczenie, zwłaszcza w kontekście własnej organizacji
- identyfikować i rozumieć wyzwania związane z zarządzaniem talentami w organizacji
- znać i rozumieć mechanizmy tworzenia strategii zarządzania talentami
- z łatwością tworzyć profile kompetencyjne dla różnych stanowisk pracy
- wiedzieć jak pozyskiwać i oceniać talenty w swojej firmie
- posiadać umiejętność planowania i wdrażania programów Talent Management oraz zarządzania różnymi narzędziami rozwoju utalentowanych pracowników
- posiadać materiał wyjściowy, w oparciu o który może być rozwijany program zarządzania talentami w firmie

**Program szkolenia:**

Część 1: Talent jako wyzwanie dla organizacji

- a. Rosnące znaczenie talentu
- b. Sposoby postrzegania talentów przez organizacje. Pracownicy utalentowani a pracownicy z wysokim potencjałem
- c. Model zarządzania talentami w organizacji
- d. Wyzwania związane z wdrażaniem procesów zarządzania talentami w organizacji

Część 2: Formułowanie strategii zarządzania talentami

- a. Strategia zarządzania talentami a strategia organizacji i strategia ZZL
- b. Najbardziej efektywne strategie zarządzania talentami i kluczowe działania w strategicznych planach zarządzania talentami
- c. Zarządzanie ryzykiem programów dla utalentowanych pracowników
- d. Pomiar efektów programu zarządzania talentami

Część 3: Model kompetencji a zarządzanie talentami w organizacji

- a. Czym jest kompetencja?
- b. Model kompetencyjny i rodzaje kompetencji w organizacji
- c. Profile kompetencyjne

Część 4: Sposoby pozyskiwania talentów

- a. Przebieg procesu doboru pracowników utalentowanych
- b. Skuteczne sposoby pozyskiwania talentów z rynku pracy
- c. Metody identyfikacji talentów wewnątrz organizacji
- d. Skuteczne sposoby pozyskiwania talentów z rynku

**Część 5: Programy rozwoju utalentowanych pracowników**

- a. Proces rozwoju pracowników utalentowanych
- b. Formalny a nieformalny rozwój talentów
- c. Narzędzia i techniki rozwoju pracowników utalentowanych
- d. Indywidualne ścieżki kariery
- e. Coaching i mentoring w rozwoju talentów

**Część 6: Projektowanie programu rozwoju talentów**

- a. Zasady tworzenia programów rozwoju talentów
- b. Tworzenie koncepcji programu rozwoju talentów (plan działań, harmonogram i budżet, kampania komunikacyjna wspierająca program, mierniki efektywności programu)

**Prowadzący: Monika Kantowicz-Gdańska**

Konsultant, certyfikowany trener, audytor. Ekspert z wieloletnim doświadczeniem w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi. Zajmuje się w szczególności rozwojem menedżerów oraz badaniem opinii pracowników i doradztwem w zakresie doskonalenia organizacji.

Od początku swojej kariery zawodowej pracuje z najwyższą kadrą zarządzającą oraz menedżerami różnych szczebli - zarówno w wymiarze grupowym, jak i indywidualnym. Koncentruje się na kluczowych wyzwaniach i buduje na pozytywach. Rozwija miękkie kompetencje, a w szczególności umiejętności komunikacyjne. Jest inspiratorką autorefleksji i orędowniczką dialogu. Uczy menedżerów, jak skutecznie budować zaangażowanie i przełamywać opory pracowników wobec zmian.

Jako niezależny konsultant i trener pracuje od 2006 roku. Zrealizowała liczne projekty doradcze i rozwojowe dla firm z wielu branż oraz instytucji publicznych. Prowadzi warsztaty, szkolenia i wykłady z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi oraz PR (kształtowanie wizerunku pracodawcy, komunikacja menedżerska, komunikacja wewnętrzna w organizacji, zarządzanie talentami, zarządzanie wiedzą i inne obszary tematyczne). Projektuje programy rozwojowe.

Z jej ekspertyzy korzystali członkowie zarządów, menedżerowie i pracownicy wielu organizacji, a wśród nich: Metro Group (Makro), Tesco Polska Sp. z o.o., TNT, Allianz, QXL Poland Sp. z o.o. (Allegro), Raiffeisen Bank Polska S.A., ING Bank Śląski, PKO BP, Volkswagen Bank Polska S.A., TP S.A., P4 Sp. z o.o. (Play), Polkomtel S.A., JTI Polska Sp. z o.o., Sanofi-Aventis Sp. z o.o., Volkswagen Poznań, Scott Wilson, Passus Sp. z o.o., UDT, PERN „Przyjaźń” S.A., Instanta Sp. z o.o., Urząd Marszałkowski w Łodzi, Górnośląskie Centrum Kultury, Valeo Electric and Electronic Systems Sp. z o.o., EXATEL S.A., Spółdzielcza Mleczarnia „Spomlek”, COM4IT Sp. z o.o., PZOL Sp. z o.o., Imago Public Relations, Alfa Laval Kraków Sp. z o.o., Tramwaje Warszawskie, UM Wodzisławia Śląskiego, Computaris Polska Sp. z o.o., IT Card i in. Swoją wiedzę praktyczną dzieli się także ze studentami studiów podyplomowych (m.in. Szkoła Główna Handlowa, Polska Akademia Nauk, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach).

Jest absolwentką Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Gdańskiego i Podyplomowego Studium Public Relations na Uniwersytecie Warszawskim oraz stypendystką Copenhagen Business School (studia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i konsultacji). Ukończyła studia trzeciego stopnia (doktoranckie) na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach, w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Członek Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu.