

# Zarządzanie talentami

Powiedzenie „organizacja to ludzie” jest już powszechnie uznane w firmach i traktowane jako oczywiste. Coraz więcej menedżerów oraz Działów HR stawia czynnik ludzki w firmach jako nadrzędny nad procesami, czy systemami produkcyjnymi. Nadal jednak w dużo większym stopniu, zarządzający koncentrują się na rozwoju kompetencji swoich pracowników niż na rzeczywistym potencjale jaki posiadają poszczególni ludzie. Często firmy kierują pracowników na szkolenie głównie po to, aby „zasypać” lukę kompetencyjną. Skutkuje to tym, że sporo czasu i nakładów przeznaczają się na uzyskanie przez pracownika przeciętnego poziomu wykonywania przez niego pracy. Kiedy mówimy o zarządzaniu talentami, myślimy o podejściu odwrotnym. Najpierw identyfikujemy naturalne mocne strony i predyspozycje swoich pracowników i na nich budujemy dodatkowe kompetencje. Daje to kilkukrotnie lepszy efekt niż ten opisany wcześniej. Tym szkoleniem poszerzymy uczestnikom świadomość tego czym są naturalne talenty i predyspozycje. Dostarczymy narzędzi, które pomogą zidentyfikować i uświadomić sobie jaki potencjał posiadają ludzie i w jaki najbardziej efektywny sposób można go wykorzystać zarówno dla siebie, jak i dla organizacji. Szkolenie dostarczy wiedzy na temat sprawdzonych sposobów i systemów zarządzania talentami w wybranych firmach. Pozyskana wiedza pomoże także zbudować system zarządzania talentami w organizacji dostosowany do jej specyfiki.

## Czego uczestnik nauczy się na szkoleniu?

Zdobędzie umiejętność oceny potencjału pracowników i kreowania liderów

Pozna najnowszą wiedzę popartą badaniami na temat zjawiska i specyfiki talentu

Zbuduje większą własną samoświadomość w zakresie swoich mocnych stron

Będzie bardziej efektywnie kierował własną karierą i własnym rozwojem

Nabędzie umiejętność budowania ścieżek karier i rozwoju w organizacji w oparciu o zidentyfikowane talenty

Zdobędzie wiedzę na temat tego, jak zaspokoić przyszłe potrzeby organizacji w dynamicznie zmieniającym się środowisku biznesowym



## Zapraszamy na szkolenia:

Białystok	17-18 czerwca 2020
Kraków	10-11 sierpnia 2020
Łódź	15-16 października 2020

Cena: 1650 pln netto / 2 dni / os.

## I. Zarządzanie talentami – wprowadzenie

- Skąd wzięła się koncepcja talentów?
- Kompetencje i talenty – podobieństwa i różnice
- Atuty i ich rodzaje
- Mapa swoich atutów
- Mapa atutów Twoich pracowników
- Narzędzia wzmacniania mocnych stron
- Model pracy nad doskonaleniem talentów swoich pracowników

## II. Rola i potrzeby firm w efektywnym zarządzaniu talentami

- Misja, wizja i wartości firmy oraz ich znaczenie w doborze i zarządzaniu talentami
- Wpływ kultury organizacyjnej na wyszukiwanie, rozwój i wykorzystanie talentów
- Wpływ strategii firmy na działania ukierunkowane na wyszukiwanie talentów w organizacji i z rynku zewnętrznego.
- Rola organizacji uczącej się i jej zasad w tworzeniu odpowiedniego środowiska dla identyfikacji i rozwoju utalentowanych pracowników
- Diagnoza własnych organizacji i ich umiejętności wykorzystania potencjału ludzkiego – SWOT, siatka celów, analiza pola sił Kurta-Lewina

## III. Zarządzanie indywidualną karierą i rozwojem w oparciu o posiadane atuty i talenty

- Kariera i rozwój oraz zarządzanie karierą w dzisiejszych czasach
- Rodzaje ścieżek karier i formy rozwoju zawodowego
- Fakty i mity udanej kariery
- Poszukiwanie sposobów dopasowania do misji, wizji i wartości firmy
- Najczęstsze przeszkody w zarządzaniu karierą zawodową
- Metoda odkrywania potencjału, talentów i umiejętności
- Mapa dokonań i wnioski dot. atutów które pomogły w tych dokonaniach

## IV. Sposoby i techniki rozpoznawania talentów w oparciu o powszechnie stosowane metody

- Wywiady rekrutacyjne
- AC/DC – interpretacja wyników pod kątem identyfikacji talentów
- Programy sukcesji jako narzędzie wykorzystywania talentów w organizacji
- Jak zidentyfikować talenty podczas wspólnej pracy przełożonego z podwładnym - obserwacja zachowań
- Wykorzystanie rozmów oceniających i rozwojowych w kontekście atutów pracownika
- Wykorzystanie case study oraz zadań projektowych do odkrycia talentów

## V. Narzędzia wspierające identyfikację talentów

- Profilowanie behawioralne w kontekście identyfikacji talentów
- Narzędzia – Extended Disc, ENSIZE, Insight, MBTI – możliwości, zalety wady każdego z tych narzędzi
- Identyfikacja własnych talentów wynikająca z ENSIZE
- Analiza własnych mocnych stron przy pomocy ENSIZE

## VI. Rola organizacji, menedżerów, Działów HR oraz zespołów własnych w wyszukiwaniu i wspieraniu potencjałów

- Fakty i mity dot. posiadania wyjątkowo utalentowanych pracowników w swoich zespołach
- Odpowiedzialność szefa wobec pracownika, zespołu i organizacji w zakresie zarządzania talentami pracowników
- Odpowiedzialność HR wobec pracownika, zespołu i organizacji w zakresie zarządzania talentami pracowników
- Odpowiedzialność zespołu i środowiska pracy wobec pracownika, i organizacji w zakresie zarządzania talentami pracowników
- Odpowiedzialność pracowników za swój rozwój

## VII. Organizacyjne programy rozwoju talentów w firmach - początek, realizacja, efekty

- Struktura planu rozwoju talentów – cele, program, mierzalne efekty
- Przykłady skutecznego i nieskutecznego wdrażania planów rozwoju talentów.
- Studium przypadku – biznes case przygotowania wdrożenia oraz ewaluacji programu rozwoju i wykorzystania talentów na przykładzie firm.
- Struktura i przeprowadzenie spotkania informacyjnego uruchamiającego program rozwoju talentów.
- Monitoring programu rozwoju talentów oraz wdrażani niezbędnych korekt

## VIII. Budowanie indywidualnych planów rozwoju dla pracowników, których atuty i talenty są kluczowe dla organizacji

- Podstawy i zasady rozwoju ludzi dorosłych
- Indywidualne style uczenia się
- Metody, techniki i narzędzia rozwojowe
- Dopasowanie metod do indywidualnego stylu uczenia się
- Szczegółowe zasady budowania Indywidualnych planów rozwoju

## IX. Indywidualne rozmowy rozwojowe z talentami oraz budowanie kultury feedbackowej w relacji przełożony, utalentowany pracownik

- Motywowanie poprzez docenianie, chwalenie i konstruktywną krytykę
- Rozmowa planująca i kontraktująca działania rozwojowe
- Rozmowa monitorująca i korygująca w trakcie realizacji planu rozwoju
- Rozmowa korygująca i drabinka interwencji

## X. Różnice pokoleniowe w zarządzaniu talentami

- Charakterystyka pokoleń Baby Boomers, X, Y, Z
- Pokolenia na rynku pracy - charakterystyczne potrzeby i zachowania w organizacji i poza nią
- Sposób postrzegania rozwoju osobistego i zawodowego przez poszczególne pokolenia
- Różnicowanie sposobów, metod, technik i narzędzi w zarządzaniu talentami w zależności od przynależności pokoleniowej.