



1. Ramowy harmonogram seminarium

Godziny	Od kompetencji pracowników do efektywności przedsiębiorstwa
8.30 – 9.30	Rejestracja & networking <i>Ekspert ds. networkingu</i>
9.30 – 9.40	Wprowadzenie organizacyjne i merytoryczne <i>Moderator</i> Informacje o projekcie „Zarządzanie kompetencjami MSP” <i>Przedstawiciel Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości</i>
9:40 – 10:55	SESJA EKSPERCKA 1: Efektywność pracowników z perspektywy kompetencyjnej <i>Ekspert merytoryczny ds. zarządzanie przez kompetencje – Grzegorz Filipowicz, Dyrektor ds. merytorycznych, ForFuture</i> <ul style="list-style-type: none"> • Czym dla organizacji jest wdrożenie modelu kompetencyjnego - podstawowe definicje, cele i metody • Paradygmat efektywności z perspektywy zarządzania kompetencjami • Uwarunkowania efektywności pracowników, zespołów i organizacji • Znaczenie kompetencji w podnoszeniu efektywności pracowników, zespołów i organizacji • Kiedy rozwój kompetencji przyczynia się do wzrostu efektywności
10:55 - 11:20	Przerwa kawowa & networking <i>Ekspert ds. networkingu</i>
11:20 - 12:00	SESJA EKSPERCKA 2: Budowanie marki pracodawcy (Employer Branding) na bazie polityki zarządzania zasobami ludzkimi <i>Ekspert merytoryczny ds. employer branding – Urszula Martyła, Talent Solutions, LinkedIn</i> <ul style="list-style-type: none"> • Kogo cenią pracownicy i dlaczego? • Korzyści z pozytywnego wizerunku firmy na rynku pracy • Co można zrobić, aby być (najbardziej) pożądanym pracodawcą - proste działania, wymierne efekty • Wykorzystanie inicjatyw regionalnych i ponadregionalnych dla budowania marki firmy jako pracodawcy
12.00 - 12.50	SESJA 3: Kompetencje zawodowe jako baza do tworzenia programów developmentowych i motywacyjnych <i>Przedsiębiorca – Starwood Services Poland Sp. z o.o., Beata Kowalska-Doncer, HR Manager</i> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetencyjny opis stanowisk • Audyt kompetencji zawodowych – nasze refleksje • Grywalizacja - jako jedyny i do tej pory skuteczny sposób budowania zaangażowania kadry menedżerskiej na takim poziomie • Development Center – przygotowany na bazie kompetencyjnego opisu stanowisk



12.50 - 13.40	<p>SESJA 4: Wdrożenie i pomiar kompetencji – wymysł czy niewykorzystane źródło przewagi? <i>Przedsiębiorca – 4 business & people Sp. z o.o., Katarzyna Lorenc, Dyrektor Operacyjny</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • W jaki sposób oceniać rzeczywisty potencjał pracowników • Narzędzia oceny kompetencji • Proces oceny • Wykorzystanie wyników audytu kompetencji w działaniach rozwojowych
13:40 - 14:05	<p>Przerwa kawowa & networking <i>Ekspert ds. networkingu</i></p>
14:05 - 15:00	<p>PANEL DYSKUSYJNY 5: Rozwój kompetencji pracowników: potrzeby vs. realne możliwości</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wnioski z badań dotyczących potrzeb pracodawców w zakresie kompetencji pracowników (wykorzystanie m.in. wyników takich badań jak: Bilans Kapitału Ludzkiego i inne) • Specyfika rynku lokalnego – kogo potrzebujemy a kogo mamy • Jak lepiej przygotować potencjalnych pracowników do pełnienia swoich ról w organizacji • Rola pracodawców, instytucji wspierających i edukacyjnych oraz firm doradczo – szkoleniowych <p><i>Moderator</i> <i>Ekspert merytoryczny ds. zarządzanie przez kompetencje – Grzegorz Filipowicz, Dyrektor ds. merytorycznych, ForFuture</i> <i>Ekspert merytoryczny ds. employer branding – Urszula Martyła, Talent Solutions, LinkedIn</i> <i>Ekspert ds. networkingu – Grzegorz Turniak</i> <i>Ekspert regionalny – Krzysztof Kowalski, 4 business & people Sp. z o.o.</i> <i>Przedsiębiorca – Starwood Services Poland Sp. z o.o., Beata Kowalska-Doncer, HR Manager</i> <i>Przedsiębiorca – 4 business & people Sp. z o.o., Katarzyna Lorenc, Dyrektor Operacyjny</i></p>
15:00 - 15:15	<p>Podsumowanie i zakończenie <i>Moderator</i></p>
15:15 - 16:30	<p>Obiad i networking <i>Ekspert ds. networkingu</i></p>



2. Elementy networkingu podczas seminarium

Podczas seminarium będą wykorzystywane elementy networkingu służące integracji i nawiązywaniu kontaktów między uczestnikami.

Celem networkingu będzie:

- pomoc uczestnikom "przełamać lody" czyli bezpiecznie wyjść ze swojej strefy komfortu i nawiązać wartościowe kontakty,
- wsparcie w nawiązywaniu rozmów - przedstawianie się innym uczestnikom, wymiana wiedzy i doświadczenia,
- połączenie osób, które niejednokrotnie są trochę zagubione, ponieważ nie mają znajomych wśród profesjonalistów na seminarium.

Prosimy uczestników o zabranie ze sobą na seminarium ok. 60-70 wizytówek.

Wizytówki służą do szybkiego i sprawnego przekazania sobie podstawowych danych kontaktowych. Są nośnikami informacji. W czasie konferencji rozmawiać będziemy z wieloma osobami. Wizytówka ułatwia nam zapamiętanie i kojarzenie poznanej osoby. Na wizytówce możemy też zrobić krótką notatkę.

Po seminarium warto wysłać e-mail z podziękowaniem za rozmowę. Jeżeli działamy w organizacjach zrzeszających specjalistów podobnych do poznanego rozmówcy, wówczas warto poinformować poznaną osobę o spotkaniach otwartych swojej organizacji.

Podczas każdej sesji będziemy zachęcać wszystkich uczestników seminarium do zmiany swoich miejsc, tak aby każdy uczestnik mógł poznać jak najwięcej nowych osób celem wymiany swojej wiedzy i doświadczenia.

Dodatkowo wszyscy uczestnicy otrzymają identyfikatory z widocznym nadrukiem imienia i nazwiska, firmy oraz zajmowanego stanowiska, dzięki tym podstawowym informacjom uczestnikom będzie łatwiej nawiązać rozmowę.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sesje networkingowe będą prowadzone podczas rejestracji, przy powitalnej kawie, podczas przerw. W sali konferencyjnej będzie zastosowane ustawienie bankietowe stołów i krzeseł. Na każdym stole będą rozstawione standy, na których będą spisane 3 proste reguły pomocne w prowadzeniu sesji networkingowych:

Etap 1: Powitanie i przełamanie lodów

- Kontakt wzrokowy, uśmiech
- Przywitanie i podanie dłoni
- Rozmawiamy na stojąco
- Dołączamy do małych grup



„powiedz proszę, czym się zajmujesz”

Etap 2: Nawiązanie nowych relacji

- Przedstawiamy się
- Pytamy innych o specjalizację
- Prosimy o wizytówkę dla podtrzymania znajomości
- Dziękujemy za poznanie się



„to interesujące, czy mogę prosić o wizytówkę...”

Etap 3: Wymiana wiedzy i doświadczeń

- Przechodzimy między grupami
- Przedstawiamy poznane osoby
- Wnosimy mały wkład w rozmowę



„pozвольcie, że przedstawię ...”

Podczas seminarium sesje networkingowe będzie wspierał Ekspert ds. networkingu, Grzegorz Turniak.

Grzegorz Turniak, Ekspert ds. networkingu, niestrudzony orędownik wartościowych idei: networkingu, minglingu, zarządzania talentami i karierą. W lutym 2006 roku założył i do grudnia 2012 był prezesem firmy BNI Polska. Założył i prowadził z partnerami The Top Careers Club. Poprzednio w swojej karierze pełnił m.in. funkcje Prezesa jobpilot Polska, HR Sector Sales Manager - SAP Polska, Managing Director - Neumann Management Institute, Dyrektora Polskiej Międzynarodowej Szkoły Zarządzania. Absolwent Wydziału Elektroniki Politechniki Warszawskiej, certyfikowany konsultant OD (OD Institute Ohio), nauczyciel przedsiębiorczości (Babson College), oraz certyfikowany coach ICC (International Coaching Community). W latach 2002-2004 Członek Zarządu PSZK, założyciel i Prezes Stowarzyszenia Profesjonalnych Mówców. Grzegorz jest współautorem książek: z Jackiem Santorskim "Alchemia Karier", z Romanem Wendtem "Profesjonalny networking czyli kontakty które procentują" i z Witoldem Antosiewiczem "Praktyczny poradnik networkingu".



3. Sesja ekspercka dot. zarządzania kompetencjami

Temat wystąpienia: *Efektywność pracowników z perspektywy kompetencyjnej*

Ekspert: *Grzegorz Filipowicz, Dyrektor ds. merytorycznych, ForFuture*

Cel wystąpienia:

Celem wystąpienia jest zapoznanie przedsiębiorców z zagadnieniami wdrożenia modelu kompetencyjnego w organizacji jako podstawowego narzędzia wspierającego podnoszenie jakości procesu zarządzania zasobami ludzkimi.

Łączny czas wystąpienia: 75 min.

Adekwatność zawartości sesji eksperckiej ZK do grupy docelowej:

Efektywność jest tematem ważnym dla każdego menedżera / przedsiębiorcy. Firmy z sektora małych i średnich przedsiębiorstw zdają sobie z tego doskonale sprawę, jednak z uwagi na brak narzędzi nie zawsze do końca wiedzą, jak mogą wpłynąć na jej zwiększenie. Sesja ma na celu pokazać przedsiębiorcom sektora małych i średnich przedsiębiorstw, jak za pomocą modelu kompetencyjnego można wpłynąć na zwiększenie efektywności pracowników, a tym samym całej organizacji.

Dostosowanie tematu sesji eksperckiej ZK do celów seminariów:

Głównym celem seminariów jest zwiększenie świadomości przedsiębiorców sektora małych i średnich firm, które jeszcze nie wdrożyły zarządzania przez kompetencje w swoich organizacjach, na temat tego jakie są korzyści płynące z zarządzania przez kompetencje.

Efektywność pracowników przekładająca się na wyniki biznesowe firmy to jedna z głównych korzyści zarządzania przez kompetencje, a jednocześnie jest to temat ważny dla przedsiębiorców, dlatego zaplanowanie go na rozpoczęcie seminarium jest bardzo konkretnym wstępem do całego tematu.

Grzegorz Filipowicz, Dyrektor ds. merytorycznych, ForFuture. Specjalizacja w zakresie: Systemy kompetencyjne & HPI. Doradca oraz konsultant w zakresie wdrożeń kompleksowych rozwiązań w obszarze Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie w branży szkoleniowo-konsultingowej. Zakres tematyczny prowadzonych projektów obejmuje: zarządzanie kompetencjami, opis i wartościowanie stanowisk pracy, systemy motywacyjne, programy rozwoju kompetencji, audyt kompetencji (z wykorzystaniem metody AC/DC). Twórca autorskiego Modelu Kompetencji Zawodowych oraz Inwentarza Zadań Organizacyjnych - NOMINO. Współpracownik oraz wykładowca czołowych polskich uczelni. Autor książek: „Zarządzanie Kompetencjami Zawodowymi” – PWE 2004; „Rozwój organizacji poprzez rozwój efektywności pracowników” – Wolters Kluwer 2008, oraz licznych publikacji z zakresu ZZL, Zarządzania Kompetencjami, Human Performance Improvement (HPI) oraz kultury organizacyjnej. Prezes Polish Society for Training & Development (PSTD).



Ogólny opis wystąpienia pt. *Efektywność pracowników z perspektywy kompetencyjnej*

Zarządzanie kompetencjami powoli staje się standardem prowadzenia polityki personalnej. Rosnąca ilość doświadczeń, narzędzi i dobrych praktyk w tej dziedzinie potwierdzają praktyczną użyteczność tej koncepcji. Warto jednak od samego początku pamiętać, że podstawowym celem wdrażania jakichkolwiek rozwiązań z obszaru Zarządzania Zasobami Ludzkimi – w tym systemów kompetencji – jest podnoszenie poziomu efektywności pracowników i całych organizacji. Podczas wystąpienia uczestnicy poznają możliwości jakie w tym zakresie daje prawidłowe wdrożenie systemu zarządzania kompetencjami.

Omawiane tematy	Opis zagadnień, które będą poruszane w ramach głównych tematów
Czym dla organizacji jest wdrożenie modelu kompetencyjnego - podstawowe definicje, cele i metody.	<ul style="list-style-type: none"> • Poszukiwanie źródeł efektywności i sukcesu zawodowego • Jak można definiować pojęcie kompetencji – czy jest a czym nie jest kompetencja zawodowa • Zarządzanie kompetencjami jako podstawa systemów zarządzania zasobami ludzkimi • Cele i metody wdrożeń systemu zarządzania kompetencjami
Paradygmat efektywności z perspektywy zarządzania kompetencjami.	<ul style="list-style-type: none"> • Wpływ pracowników na realizację celów biznesowych i rozwojowych organizacji • Kompetencje jako wewnętrzne zasoby niezbędne do efektywnej realizacji zadań • Jak określać kluczowe dla danej roli kompetencje
Uwarunkowania efektywności pracowników, zespołów i organizacji.	<ul style="list-style-type: none"> • Uwarunkowania efektywności pracowników wg. Gilberta • Kompetencje i rozwój zawodowy jako warunek konieczny efektywnej pracy • Dane z badań polskich organizacji – korelacja kompetencji i wskaźników efektywności
Znaczenie kompetencji w podnoszeniu efektywności pracowników, zespołów i organizacji.	<ul style="list-style-type: none"> • W jaki sposób kompetencje prowadzą do wysokiej efektywności – podstawowe mechanizmy • Rozwój kompetencji – zasady i metody • Budowanie kompetentnych i efektywnych zespołów (na przykładzie zespołów projektowych) • Budowanie wysokoefektywnej organizacji poprzez rozwój kompetencji pracowników (model HPWS)



4. Sesja ekspercka dot. employer branding

Temat wystąpienia: *Budowanie marki pracodawcy (Employer Branding) na bazie polityki zarządzania zasobami ludzkimi*

Ekspert: *Urszula Martyła, Talent Solutions – Poland, LinkedIn*

Cel wystąpienia:

Działania przedsiębiorcy mające na celu efektywne zarządzanie kompetencjami pracowników, mają również na celu tworzenie wizerunku pracodawcy, dla którego pracownicy chcą pracować. Firmy z sektora małych i średnich w Polsce często jeszcze nie są na etapie myślenia o tym zagadnieniu jako istotnym dla ich funkcjonowania na rynku. Ponieważ jednak pracownicy coraz częściej patrzą na firmy stawiając sobie pytanie „Czy to jest firma, dla której ja chcę pracować?“, również mali i średni przedsiębiorcy nie uciekną przed tym zagadnieniem. Celem wystąpienia jest wprowadzenie przedsiębiorców w świat tworzenia marki pracodawcy zarówno w formie teoretycznej, jak i w formie praktycznej za pomocą przykładów zaczerpniętych z biznesu.

Łączny czas wystąpienia: 40 min.

Adekwatność zawartości sesji eksperckiej EB do grupy docelowej:

Budowanie marki pracodawcy to bardzo ważny element zarządzania ludźmi w organizacji, również w małym i średnim przedsiębiorstwie. Ludzie chcą pracować dla tych, których szanują i cenią. Jeśli przedsiębiorcom zależy, aby pracownicy wykorzystywali i rozwijali swoje kompetencje w ich firmach, muszą wiedzieć, że nie obędzie się to bez tworzenia atmosfery i środowiska przyjaznego pracownikom.

Dostosowanie tematu sesji eksperckiej EB do celów seminariów:

Głównym celem seminariów jest zwiększenie świadomości przedsiębiorców sektora małych i średnich firm, które jeszcze nie wdrożyły zarządzania przez kompetencje w swoich organizacjach, na temat tego jakie są korzyści płynące z zarządzania przez kompetencje.

Dzięki wdrożeniu w organizacji kompetencyjnego zarządzania pracownikami, ci ostatni natychmiast dostrzegą profesjonalne podejście do zarządzania zagadnieniami, które bezpośrednio ich dotyczą, tj. ich rozwojem, ich oceną i przekazywaniem informacji zwrotnych itp. – nie ma nic lepszego niż budowanie marki pracodawcy poprzez konkretne, pożądane przez pracowników działania, dlatego temat sesji EB jest naturalną kontynuacją sesji 1-szej z zarządzania kompetencjami.

Urszula Martyła, Talent Solutions – Poland w LinkedIn - międzynarodowy serwis społecznościowy, specjalizujący się w kontaktach zawodowo-biznesowych. Zarządza kluczowymi inicjatywami serwisu w Polsce i współpracuje z kluczowymi klientami w zakresie doboru narzędzi Employer Branding. Przygotowuje rozwiązania programowe i strategie rynkowe w oparciu o stan zaangażowania i wagi tematu Employer Branding w Polsce.



Ogólny opis wystąpienia pt. *Budowanie marki pracodawcy (Employer Branding) na bazie polityki zarządzania zasobami ludzkimi*

W gospodarce opartej na wiedzy kluczowym czynnikiem gwarantującym sukces firmy na rynku są zatrudnieni w niej pracownicy z dużym potencjałem. To oni są kołem zamachowym organizacji – odpowiadają za innowacje, kreują nowe pomysły, budują markę firmy. Dzisiejsi liderzy biznesowi wiedzą, że potrzeby organizacji zmieniają się w zawrotnym tempie, a planowanie zasobów ludzkich w przyszłości nie będzie polegało na dostarczaniu do organizacji większej liczby talentów podobnych do tych, które w firmie już funkcjonują. Menedżerowie personalni muszą wiedzieć, jakie nowe, dziś nie ujawnione umiejętności będą potrzebne organizacji w przyszłości i jakie kompetencje trzeba będzie rozwijać. Bardzo ważną rolę odegra w tym biegłość w wykorzystaniu narzędzi analitycznych oraz „big data”. Podczas prezentacji zostaną omówione trendy w pozyskiwaniu talentów i jak widzą przyszłość rekrutacji światowi liderzy, co to jest wartość „big data”, innowacje i to w jaki sposób przygotować plan działań na rok 2014 i nie tylko.....

Omawiane tematy	Opis zagadnień, które będą poruszane w ramach głównych tematów
Kogo cenią pracownicy i dlaczego?	<ul style="list-style-type: none"> • Jak podchodzą do tematu EB największe firmy na świecie • Co tak naprawdę jest ważne dla pokolenia Y • Czy można tworzyć wizerunek marki i jednocześnie wpłynąć na wizerunek pracodawcy
Korzyści z pozytywnego wizerunku firmy na rynku pracy.	<ul style="list-style-type: none"> • Jak można i czy warto mierzyć nasze działania • Co to jest i jak można mierzyć koszt, czas i jakość pozyskania pracownika • Każdy klient to nasz potencjalny kandydat i każdy kandydat to nasz potencjalny klient
Co można zrobić, aby być (najbardziej) pożądanym pracodawcą - proste działania, wymierne efekty.	<ul style="list-style-type: none"> • Social Media – jak skutecznie wykorzystywać • Jaki kanał komunikacji wybrać? • Co można zrobić przy małym, średnim i dużym budżecie • Jakie kanały już nie mają znaczenia?
Wykorzystanie inicjatyw regionalnych i ponadregionalnych dla budowania marki firmy jako pracodawcy.	<ul style="list-style-type: none"> • Jak o najlepszych zabiegają najlepsi - przykłady firm, które są daleko przed tym co nazywamy standardy w Polsce np. IKEA, Hard Rock Cafe, LinkedIn

5. Sesja case study

Temat wystąpienia: *Kompetencje zawodowe jako baza do tworzenia programów developmentowych i motywacyjnych*

Przedsiębiorca: *Beata Kowalska-Doncer, HR Manager, Starwood Services Poland Sp. z o.o.*

Starwood Services Poland Sp. z o.o. jest operatorem hotelu działającego pod marką Hotel Sheraton w Warszawie. Sheraton to marka amerykańskich hoteli pięciogwiazdkowych o tej samej nazwie. Dział HR funkcjonuje w oparciu o narzędzia wspomagające zarządzanie zasobami ludzkimi stosowane we wszystkich Hotelach Sheraton na świecie. Firma posiada następujące wdrożone narzędzia: Model kompetencyjny - Win with talents, System ocen okresowych, Ocena 360 stopni menedżerów, Badanie zaangażowania pracowników, Badanie satysfakcji klientów.

Beata Kowalska-Doncer od ponad czterech lat pełni rolę HR Manager w firmie Starwood Services Poland, w której nadzorowała cały proces tworzenia kompetencyjnego opisu stanowisk pracy, a następnie budowę programów developmentowych i motywacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem grywalizacji.



Ogólny opis wystąpienia pt. *Kompetencje zawodowe jako baza do tworzenia programów developmentowych i motywacyjnych*

Podczas wystąpienia podzielimy się swoimi doświadczeniami odnośnie stworzenia projektu budowania zaangażowania pracowników oraz Development Center bazując na kompetencyjnym opisie stanowisk dla 3 działów: Recepcji, Gastronomii, Sprzedaży. Omówimy w jaki sposób wykorzystaliśmy stworzone opisy stanowisk do audytu kompetencji zawodowych i o jakie doświadczenia jesteśmy bogatsi w tym obszarze – nasze refleksje, uwagi. Powiemy o zaangażowaniu przedstawicieli poszczególnych działów – kierowników i menedżerów – w prace grupy fokusowej celem stworzenia kompetencyjnych opisów stanowisk i nie tylko...

Omawiane tematy	Opis zagadnień, które będą poruszane w ramach głównych tematów
Kompetencyjny opis stanowisk	<ul style="list-style-type: none"> • Tworzenie opisu stanowisk w ramach grupy fokusowej • Zaangażowanie kierowników i menedżerów z 3 kluczowych działów spółki do wyselekcjonowania kluczowych kompetencji • Określenie poziomu oczekiwanego dla każdego stanowiska
Audyt kompetencji zawodowych – nasze refleksje	<ul style="list-style-type: none"> • Trudności związane z przeprowadzeniem audytu kompetencji • Czy dobrowolny udział przy audycie kompetencji się sprawdził? • Pytania w teście kompetencyjnym – nasze spostrzeżenia
Grywalizacja - jako jedyny i do tej pory skuteczny sposób budowania zaangażowania kadry menedżerskiej na takim poziomie	<ul style="list-style-type: none"> • Grywalizacja – wprowadzona jako pilot w celu pobudzenia zaangażowania kadry menedżerskiej w rozwój własny, podwładnych oraz udział w akcjach brandowych i korporacyjnych • Proces grywalizacji jako doskonały sposób oceny potencjału i kompetencji pracowników w „naturalnych warunkach”
Development Center – przygotowany na bazie kompetencyjnego opisu stanowisk	<ul style="list-style-type: none"> • Jak przygotowaliśmy DC bazując na kompetencyjnym opisie stanowisk przygotowanym 1,5 roku wcześniej przez grupę fokusową? • Dobrowolny udział pracowników w DC • Raport i wskazówki rozwojowe – ale na tym nasz projekt się nie zakończył...



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Temat wystąpienia: *Wdrożenie i pomiar kompetencji – wymysł czy niewykorzystane źródło przewagi?*

Przedsiębiorca: *Katarzyna Lorenc, Dyrektor Operacyjny, 4 business & people Sp. z o.o.*

4 business & people Sp. z o.o. jest firmą badawczo-doradczą, świadczącą profesjonalne usługi w obszarach: Badania i rozwój potencjału organizacji, Tworzenie innowacyjnych rozwiązań, Certyfikacyjne szkolenia otwarte dla pracowników HR. Firma trzykrotnie odznaczona Medalem Europejskim przyznawanym przez Europejski Komitet Społeczno-Ekonomiczny za usługi: Overview 360, badanie kompetencji metodą 360 stopni, Assessment i Development Center, przeprowadzanie firm przez zmiany. Narzędzia psychometryczne oferowane przez 4bp są rekomendowane przez British Institute of Leadership and Management. Firma 4bp jest przykładem firmy z sektora małych przedsiębiorstw, która wdrożyła w swojej organizacji system kompetencji zawodowych.

Katarzyna Lorenc, posiada 12-letnie doświadczenie w organizacji i zarządzaniu zespołem. Od 2008 roku zarządza 4 business & people Sp. z o.o., której misją jest dostarczanie pozytywnych wyników biznesowych i pozytywnych zmian poprzez rozwój zespołów i poszczególnych osób. Specjalizuje się w: prowadzeniu badań i analiz dla organizacji, zarządzaniu działaniami do zmiany kultury organizacyjnej i zwiększeniu efektywności biznesu, executive coaching i umiarkowaniu trudnych procesów między organizacjami; Publikuje i udziela wywiadów w Polityka, Rzeczpospolita, Puls Biznesu, CEO, CIO, Harvard Business, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Jest wykładowcą w Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy oraz Akademii Ekonomicznej w Katowicach. Jest także członkiem wielu organizacji - International Coach, International Coach Federation. Ukończyła z wyróżnieniem studia na Uniwersytecie Gdańskim, Wydział Handlu Zagranicznego, w programie magistra ekonomii na kierunku Enterprise Strategies.

Ogólny opis wystąpienia pt. *Wdrożenie i pomiar kompetencji – wymysł czy niewykorzystane źródło przewagi?*

4 business&people jest firmą MŚP, która na co dzień wdraża kompetencje i pomiary oraz rozwój kompetencji w dużych organizacjach. Nie zawsze rozwiązania stosowane w dużych firmach sprawdzają się w małej firmie. Na własnym przykładzie pokażemy najskuteczniejsze i efektywne finansowo rozwiązania, które wdrożyliśmy w naszej organizacji. W naszym wystąpieniu skupimy się na tym jak uczynić z kompetencji narzędzie osiągnięcia celów biznesowych.

Omawiane tematy	Opis zagadnień, które będą poruszane w ramach głównych tematów
W jaki sposób oceniać rzeczywisty potencjał pracowników	<ul style="list-style-type: none"> • Wyzwania biznesowe • Po co nam kompetencje w firmie? • Kogo potrzebujemy? - tworzenie profilu kompetencyjnego • Mierzyć czy nie mierzyć? - Metody doboru narzędzi
Narzędzia oceny kompetencji	<ul style="list-style-type: none"> • Typy narzędzi • Wady i zalety poszczególnych pomiarów • Co nam się sprawdziło, a co nie?
Proces oceny	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikacja • Pułapki i przeszkody – jak się zabezpieczyć na przyszłość? • Ewaluacja
Wykorzystanie wyników audytu kompetencji w działaniach rozwojowych	<ul style="list-style-type: none"> • Plan rozwoju i co dalej? • Rola informacji zwrotnej • Dylematy po ocenie • Ustawiczny rozwój on the job • Szkolenia i warsztaty

6. Panel dyskusyjny

Temat wystąpienia: *Rozwój kompetencji pracowników: potrzeby vs. realne możliwości*

Paneliści:

Moderator

Ekspert merytoryczny ds. zarządzanie przez kompetencje – Grzegorz Filipowicz, Dyrektor ds. merytorycznych, ForFuture

Ekspert merytoryczny ds. employer branding – Urszula Martyła, Talent Solutions, LinkedIn

Ekspert ds. networkingu – Grzegorz Turniak

Ekspert regionalny – Krzysztof Kowalski, 4 business & people Sp. z o.o.

Przedsiębiorca – Beata Kowalska-Doncer, HR Manager, Starwood Services Poland Sp. z o.o.

Przedsiębiorca – Katarzyna Lorenc, Dyrektor Operacyjny, 4 business & people Sp. z o.o.

Adekwatność zawartości 5-tej panelu dyskusyjnego do grupy docelowej

Dyskusja, wymiana opinii i poglądów jest niezwykle istotnym elementem zweryfikowania proponowanych rozwiązań. Mając możliwość zadania pytań, podzielenia się swoimi uwagami i wątpliwościami, przedsiębiorcy mogą nabrać dzięki temu większego przekonania do słuszności i potrzeby doskonalenia procesów zarządzania pracownikami oraz budowania marki pracodawcy.

Dostosowanie tematu 5-tej panelu dyskusyjnego do celów seminariów

Głównym celem seminariów jest zwiększenie świadomości przedsiębiorców sektora małych i średnich firm, które jeszcze nie wdrożyły zarządzania przez kompetencje w swoich organizacjach, na temat tego jakie są korzyści płynące z zarządzania przez kompetencje.

Dyskusja (prowadzona np. metodą zogniskowaną) pomoże przekonać przedsiębiorców, co do słuszności proponowanego podejścia i proponowanych rozwiązań. Dzięki tak prowadzonej dyskusji, sami dostrzegą oni potrzebę wdrożenia zarządzania przez kompetencje w ich firmach. Będzie ona jednocześnie podsumowaniem seminarium.

Panel dyskusyjny będzie złożony z dwóch części:

- Przedstawienie specyfiki rynku lokalnego, w którym odbywa się seminarium pod kątem popytu / podaży określonych kompetencji pracowniczych oraz prezentacji ciekawych wniosków z dostępnych badań (zagadnienia przygotowane przez eksperta z rynku lokalnego, znającego lokalne uwarunkowania biznesowe)
- Dyskusja uczestników, panelistów na temat praktycznych kwestii wdrażania zarządzania przez kompetencje i tworzenia marki pracodawcy, z uwzględnieniem możliwości uzyskania korzyści oraz ewentualnych trudności przy wdrażaniu.