

Warsztat

# Budowanie ścieżek kariery



- Nadanie znaczenia i wartościowanie ścieżek kariery w organizacji
- Identyfikacja kluczowych kompetencji w planowaniu ścieżek kariery
- Projektowanie ścieżek kariery - zdefiniowanie zasad i sposobów tworzenia ich
- Wypracowanie wytycznych do awansów i planowania ścieżek karier w organizacji

Zgłoś swój udział już dziś!

☎ 728 108 188    ✉ [aleksandra.borowska@bmspolska.pl](mailto:aleksandra.borowska@bmspolska.pl)



## DZIEŃ I

### 1. Strategiczne założenia do tworzenia ścieżek karier w organizacji w dzisiejszych czasach (czasach VUCA)

- Struktura organizacyjna i strategia personalna firmy i jej wpływ na budowanie ścieżek kariery oraz ich wzajemne dopasowanie
- Wojna o talenty - prawda czy mit? – czy każdy ma talent? – główne kierunki rozwoju pracowników w organizacji – pracownicy o wysokim, średnim i niskim potencjale
- Najlepsze praktyki w małych i dużych organizacji biznesowych oraz analiza korzyści i strat – ćwiczenia

### 2. Jak odkryć talenty w naszej organizacji? – różne narzędzia diagnozy potencjału

- Testy i kwestionariusze badające talenty - Talenty Gallupa, OTH, FRIS, Facet 5, Psytech
- Oceny 360 stopni w identyfikacji utalentowanych pracowników
- Assessment i Development Centre - narzędzi diagnozy i rozwoju talentów
- Oceny okresowe z narzędziem do oceny poszczególnych kompetencji

### 3. Narzędzia rozwojowe - co, komu i w jakiej formie?

- Skuteczny system informacji zwrotnej bazą rozwoju talentów
- Plany Działań Wdrożeniowych - jak rozwijać talenty, aby nie marnować ich czasu?
- Mentoring i intermentoring - odpowiedź na zmiany pokoleń
- Coaching - czy tylko dla wybranych?
- Formy wspierania rozwoju zawodowego - katalog działań rozwojowych w jednym miejscu (Excel)
- Platformy do zarządzania programami talentów - kryteria wyboru
- Osiągnięcia neuronauki przesuwają granice rozwoju talentów

“Jako pracownik korporacji uczestniczyłem w wielu tzw. szkoleniach miękkich. Zatem po szkoleniu „Efektywne przywództwo” nie spodziewałem się niczego nowego. Ale już po pierwszych 5 minutach, wiedziałem, że to nie jest zwykłe szkolenie miękkie, Piotr świetnie wciąga w interakcję, angażuje uczestników do naturalnego wysiłku. Takie szkolenie może być nawet początkiem do zmiany osobowości.”

## DZIEŃ II

### 1. Planowanie i tworzenie ścieżek karier dopasowane do potrzeb biznesowych organizacji

- Etapy tworzenia ścieżek kariery – proces przygotowania modelu krok po kroku dla różnych grup pracowników
- Ścieżka kariery – krótko – średnio – długoterminowa, punkty kontrolne i dopasowanie do kompetencji w organizacji
- Ścieżki kariery jako element systemu motywacyjnego
- Efektywne wdrożenie ścieżek kariery w organizacji

### 2. Zarządzanie talentami i planowanie sukcesji

- Modele sukcesji dopasowane do dojrzałości organizacji i celów strategicznych
- Planowanie sukcesji – 7 etapowy plan
- Sukcesorzy i Mentorzy – zasady współpracy i współdziałania

### 3. Ewaluacja projektów zarządzania talentami

- Wskaźniki, po których można poznać, że program zarządzania talentami jest skuteczny
- Model Kirkpatricka w ocenie efektywności projektów rozwojowych - gotowe narzędzia diagnostyczne
- Badanie zwrotu z inwestycji w programy talentowe - ROI wg Phillipsa (praktyczne case study)

### 4. Wypracowanie modelu ścieżek kariery w organizacji

- Wspólna praca grupy

### 5. Podsumowanie szkolenia



“Miałem możliwość wzięcia udziału w warsztatach organizowanych przez BMS. Tematem naszego spotkania była „Wystąpienia publiczne - skuteczna autoprezentacja”. Liczyłem oczywiście, że szkolenie będzie w jakiejś mierze pomocne w moich wystąpieniach, ale... Zasadniczo wiem już na tyle dużo, że wielu nowości nie oczekiwałem. Z niekłamaną radością mogę przyznać, że bardzo się pomyliłem. Bardzo polecam!”