

8.30-9.00

Rejestracja oraz kawa na dzień dobry

9.00-9.10

Powitanie

9.10- 10.00

Nowe priorytety biznesowe – transformacja funkcji HR –
Monika Cegiel

- Zachodzące zmiany społeczne, ekonomiczne i demograficzne powodują ewoluowanie roli HR oraz jego znaczenia w organizacjach. Sukcesywnie wzrasta rola działu HR jako strategicznego partnera w biznesie. W wielu organizacjach pełna rozdzielność między działem HR a biznesem to już anachronizm. Świadomość otoczenia biznesowego staje się niezbędnym elementem wpływającym na całokształt działań HR. Oprócz standardowej funkcji działu HR coraz istotniejsze staje się wspieranie realizacji długofalowych celów biznesowych firmy oraz aktywny wpływ na budowanie kultury organizacyjnej i efektywność pracowników. Zagadnienia poruszane podczas wystąpienia przybliżą czynniki wpływające na potrzebę transformacji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz perspektywy realizacji strategii biznesowych poprzez dobór właściwych działań w obszarze kapitału ludzkiego. Przedstawiony zostanie również model kompetencyjny HR Biznes Partnera oraz jego zaangażowanie w realizację celów biznesowych.

10.00-10.50

Znajdowanie i pielęgnowanie talentów wśród pracowników –
Grzegorz Filipowicz

- Od prawie 20 lat tematyka zarządzania talentami jest na szczycie zainteresowania. W 1997 McKinsey & Company określiło nadchodzące lata jako okres „wojny o talenty”. Od tego czasu dla wielu organizacji oczywiste jest, że budowanie przewagi konkurencyjnej i/lub realizacja własnych strategicznych celów uzależniona jest od tego, w jakim stopniu jesteśmy w stanie przyciągnąć i utrzymać utalentowanych pracowników. Wiele doświadczeń wskazuje, że efektywne programy rozwoju talentów – to znaczy takie, które rzeczywiście wspierają realizację strategicznych celów organizacji – wymagają kompleksowego podejścia. Optymalnym rozwiązaniem jest połączenie najlepszych rozwiązań merytorycznych z najlepszymi praktykami. Te właśnie zagadnienia będą poruszane w trakcie wystąpienia. Pokażemy w jaki sposób identyfikować talenty (dostęp do narzędzia IT „Talent Profiler”) pracowników i optymalnie je wykorzystywać w obszarze zawodowym.

10.50-11.10

przerwa kawowa

11.10-12.00

Miejsca pracy przyszłości - Tworzenie elastycznego miejsca pracy
Łukasz Janiec

- Tworzenie elastycznego miejsca pracy to wyzwanie wynikające z przemian pokoleniowych oraz ogólnych zmian zachodzących na rynku pracy. Coraz istotniejszą grupą staje się tzw. pokolenie Y, pokolenie młodych specjalistów dla których priorytetem jest rozwój osobisty i zawodowy. Organizacje chcące pozyskiwać talenty oraz utrzymywać je w swej organizacji, zwiększając tym samym swoją konkurencyjność, muszą uwzględniać zachodzące zmiany w polityce zarządzania i tworzeniu możliwości rozwoju pracowników. Jednym z wyzwań nowoczesnych organizacji, wynikającym między innymi z przemian pokoleniowych jest stwarzanie środowiska innowacji. W trakcie spotkania przedstawione zostaną czynniki warunkujące przyszłościowe miejsca pracy. Omówione zostaną istotne zmiany pokoleniowe, na które warto zwrócić uwagę tworząc programy rozwojowe. Zostanie również przedstawiony model entrepreneurship, ukazujący możliwość tworzenia w organizacji środowiska rozwoju innowacji.

12.00 – 12.50

Talent – szansa czy przekleństwo? Pozyskiwanie talentów w procesach rekrutacyjnych - Tomasz Nalewajko

- Proces rekrutacji to kluczowy etap w realizacji strategii rozwojowej przedsiębiorstwa. Poszukując na rynku talentów znajdziemy najpierw odpowiedź na pytanie - kto dla nas jest pożądanym talentem? Cele rozwojowe pracownika powinny wpisywać się w ramy strategii rozwoju firmy. Jeśli tu będą rozbieżności, proces współpracy i rozwoju będzie utrudniony. W warunkach dynamicznie zmieniającego się otoczenia priorytety pracodawcy zmieniają się częściej niż wynikałoby z dawnych doświadczeń. Dlatego w działaniach rekrutacyjnych trzeba wykazywać szczególną elastyczność, aby nie wpaść w pułapkę schematów. Mimo tych zmian są pewne kluczowe kompetencje, których stale poszukujemy.

12.50-13.20

Lunch

13.20-14.10

Badanie i wzmacnianie kompetencji w kierunku rozwoju biznesu – Grzegorz Filipowicz

- Kompleksowe badanie i wdrażanie kompetencji pracowników jest dla organizacji przedsięwzięciem strategicznym, gdyż warunkuje sprawną realizację celów rozwojowych. Przede wszystkim należy pamiętać, że rozwiązania tego typu, jeśli naprawdę mają być systemowe, to powinny dotyczyć wszystkich bądź niemal wszystkich pracowników. Po drugie, jakość systemu zarządzania kompetencjami leży w konsekwencjach, jakie przynosi on zarówno pracownikom jak i organizacji. Ważne jest, aby wszyscy mieli świadomość, co dla nich wynika z wprowadzenia rozwiązań rozwojowych opartych o kompetencje. Po trzecie wreszcie kluczowe znaczenie ma wsparcie ze strony zarządu i kadry zarządzającej – bez niego tego typu przedsięwzięcia rzadko kończą się powodzeniem. W trakcie spotkania podzielimy się najnowszymi koncepcjami i praktycznymi rozwiązaniami wspierającymi rozwój kompetencji pracowników w połączeniu z budowaniem pro-efektywnościowej kultury organizacyjnej.

14.10-15.00

Nadawanie marki miejscu pracy: tworzenie marki talentu – Monika Cegiel, Łukasz Janiec

- Świadome tworzenie marki to działania istotne nie tylko z perspektywy marketingowej, ale również z perspektywy pozyskiwania dla organizacji określonej grupy pracowników. Efektem tworzenia marki nastawionej na rozwój pracowników będzie przyciąganie tzw. „talentów” do organizacji. Organizacje, inwestujące w pozyskiwanie specjalistów, budują tym samym swoją konkurencyjność na rynku, stając się „pracodawcą z wyboru”. Wyzwaniem dla współczesnych organizacji pozostaje jednak nie tylko to, jak pozyskiwać talenty, ale przede wszystkim jak je zatrzymać i nie oddać konkurencji oraz nie generować dodatkowych kosztów związanych z nowym zatrudnieniem. Kluczem do sukcesu w tym zakresie, może być między innymi przemyślany wybór działań employer brandingowych, które dostosowane są do zdefiniowanej grupy odbiorców. Podczas wystąpienia ukazane zostanie znaczenie narzędzi employer brandingowych w pozyskiwaniu specjalistów, a także możliwość wykorzystania mediów społecznościowych oraz wideo marketingu do budowania marki talentu. Przeanalizowane zostaną widoczne trendy w tym obszarze, oparte na praktycznych przykładach.

15.00-15.15

przerwa kawowa

15.15-15.30

Talenty na Uniwersytecie Gdańskim – dr Ewa Wycinka, Prodziekan Wydziału Zarządzania UG

15.30-15.50

Sesja pytań do ekspertów

15.50 – 16.00

Zakończenie Konferencji



Grzegorz Filipowicz – Prezes Competency Institute. 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. Prezes Competency Institute, Partner ForFuture. Redaktor naczelny przeglądu konsultingowego „MERITUM”. 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).



Tomasz Nalewajko – Prezes Human Focus. Absolwent zarządzania na Uniwersytecie Gdańskim. Specjalizował się w kierunkach: Statystyka Ubezpieczeniowa oraz Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Jego domenę stanowią zagadnienia z zakresu doradztwa personalnego, przeprowadzania procesów rekrutacji, organizacji sprzedaży i negocjacji handlowych. Karierę rozpoczynał w Ergo Hestia S.A. – Sopotkim Towarzystwie Ubezpieczeń, jako Specjalista ds. Sprzedaży, następnie Manager Projektu. Pełnił funkcję Zastępcy Dyrektora Generalnego w Gerling oraz Dyrektora Makroregionu Północ ds. Klienta Korporacyjnego w Zurich Financial. Od 2001 roku jest przedsiębiorcą, w 2006 roku rozpoczął działalność konsultingową w obszarze HR. Głównym nurtem jego działań rekrutacyjnych jest head hunting kadry managerskiej i specjalistów. Prowadzi projekty doradcze w zakresie: strategii zarządzania personelem, systemów rekrutacji i wdrażania pracowników, outplacementu, audytu i standaryzacji struktury personalnej firmy, analiz personalnych, w tym badania kompetencji kadry managerskiej, systemów ocen i rozwoju pracowniczego, itp.



Monika Cegiel – Trener biznesu, coach, psycholog. Prowadzi szkolenia biznesowe, coaching oraz warsztaty dla trenerów. Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu rozwoju osobistego, rozwoju kompetencji i talentów, obsługi klienta oraz kompetencji menadżerskich takich jak: komunikacja w biznesie, zarządzanie czasem, zarządzanie pracą zespołu, i motywowanie. Pracowała m.in. dla: Puls Biznesu, SBB Bank, Ochnik, Ośrodek Rozwoju Edukacji, MDDP Akademia Biznesu, TUI, IGB Mazovia, Tikkurila, JBB, Mavis, The Tower, Narodowy Fundusz Zdrowia, Unidevelopment, GetinBank, x-Trade Brokers Dom Maklerski, Europejska Grupa Doradcza, Andra sp. z o.o., Mindstream, Cognitus, Urząd Dzielnicy Śródmieście miasta st. Warszawy, Agencja Rozwoju Innowacji Sp. z o. o., AIESEC Polska, VM Studio, Porta KMI Poland, Grupa Brodr. Jorgensen.



Łukasz Janiec - certyfikowany coach, trener, praktyk biznesu. Przez wiele lat pracował i wspierał w telefoniczną sprzedaż i obsługę klienta. Buduje projekty rozwojowe w metodologii Learntainment. Autor wielu publikacji branżowych. Nadzoruje realizację i zadania towarzyszące w projektach. Psycholog w zakresie zarządzania, komunikacji i psychologii stosunków międzykulturowych. Specjalizuje się w w tworzeniu i wdrażaniu projektów strategicznych i innowacyjnych idei marketingowych. Jako trener specjalizuje się w zarządzaniu i rozwoju kompetencji menedżerów i przywódców, budowaniu i podnoszeniu efektywności pracy zespołów, aktywizacji potencjału twórczego, prowadzeniu wystąpień publicznych, telefonicznej obsłudze klienta. Główni Klienci: Infor, Krajowa Izba Gospodarcza, Deutsche Bank, Intermarche, Play, Avon, PKP Cargo, Polsko-Niemiecka Izba Handlowa, EURO RSCG New Europe, EP Creative Services, Boehringer Ingelheim, Opus B, Banah Group, Avayo, Altavia, Wyższa Szkoła Komunikowania i Mediów Społecznych w Warszawie, Szwejkowski Target Project, Ministerstwo Zdrowia, Centrum Zdrowia ATTIS, Europejskie Centrum Komunikacji i Kultury, Polsko-Niemiecka Współpraca Młodzieży, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Beiersdorf, Agros Fortuna, Glaxo SK, Felix Polska, Michelin, Absolut, NOM, Raiffeisen Bank, Fundacja Urszuli Jaworskiej, Fundacja Viva! Akcja dla zwierząt, Fundacja Synapsis, Tchibo, JWT, TBWA, Intermarche, Roche, Kulczyk Tradex, CU (Aviva), KGHM, Partners in Progress, Digital One, Bank BPH, Kuehne Nagel, DSSE Daicel, NetArt, BGŻ, ZEC Katowice,