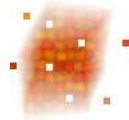


Interactive Inner News Sessions (IINSs)



czyli

wewnętrzne interaktywne sesje poświęcone nowościom branżowym

- to nowość na polskim rynku; innowacyjna forma zdobywania wiedzy idealnie dopasowana do wymagających i dynamicznych warunków, w jakich dziś pracujemy
- zastępują wykłady, konferencje czy szkolenia, na które firmy nie mogą sobie pozwolić z uwagi na ogólny brak czasu, nie pasujące terminy, w dużym stopniu nie dopasowane tematy, nieadekwatne warunki finansowe i inne bardziej lub mniej obiektywne przeszkody
- atmosfera sesji jest tak zaaranżowana, aby sprzyjała jak największej otwartości i bezpośredniości, co znacznie ułatwia przepływ informacji i uczenie się. Koniec z formalizmem, wyraźnym podziałem na prelegenta i słuchacza, uczącego się i uczonego. Na naszych sesjach praktycy spotykają się z praktykami i w dyskusji oraz podczas warsztatów interaktywnie zdobywa się wiedzę. Teorię przekazujemy nie przez jej wygłaszanie, ale przez rozmowę, kwestionowanie niektórych jej założeń, dzielenie się doświadczeniami z jej weryfikacji w praktyce
- to my przyjeżdżamy do Państwa w wyznaczonym terminie, przywożąc wiedzę wcześniej przez Państwa zamówioną; nie ważne jest, czy chętnych do dyskusji jest dwóch pracowników czy dziesięciu, liczy się fakt, że pewne nowe informacje dotrą do kolejnej firmy na rynku
- tematy poruszane na IINSsie są wcześniej ustalane z zamawiającym, nie ma więc sytuacji, w której Państwo muszą dopasować się do już gotowej propozycji tematycznej; w wyniku tego poruszamy jedynie tematy ściśle odpowiadające sytuacji Państwa firmy

My to nazywamy intelektualną kafeferią

ESSEY jako firma doradztwa personalnego proponuje IINSsy z zakresu

zarządzania zasobami ludzkimi

Szanowni Państwo,

jako konsultanci firmy doradztwa personalnego zajmujący się zarówno praktyką konsultingową, jak i poszerzaniem wiedzy z zakresu ZZL w ramach seminariów i wykładów mamy z Państwem, czyli osobami zajmującymi się szeroko rozumianymi kwestiami zarządzania zasobami ludzkimi dużych i średnich przedsiębiorstw, nieustanny kontakt i w konsekwencji duży wgląd w Państwa problemy, zainteresowania, potrzeby i oczekiwania związane z tą dziedziną.

Wiemy także, że nadrzędnym problemem wielu z Państwa jest ciągły brak czasu, który chcielibyście poświęcić na poszerzanie swojej wiedzy z zakresu ZZL, poznawanie nowych technik wspierających pracę w tym obszarze, rozbudowywanie warsztatu pracy i poznawanie nowych trendów w tej dziedzinie. Jeżeli nie po to, aby je wykorzystać, to choćby po to, aby wiedzieć, co się dzieje w branży.

Niestety to wymaga czasu. Czasu na wyjazdy szkoleniowe, na konferencje, na czytanie artykułów, książek, opracowań czy na przeglądanie Internetu. Do tego trzeba włączyć czas potrzebny na znalezienie właściwego źródła wiedzy i na dotarcie do niego. A przy tym należy dodatkowo wiedzieć, czego w ogóle szukać. Kto będąc praktykiem zajmującym się bieżącymi kwestiami nie cierpiącymi zwłoki ma na to czas. Na pewno niewielu z Państwa.

Chcąc więc pełnić rolę i powinność doradcy, uwzględniając równocześnie ów czasowy deficyt postanowiliśmy wyjść naprzeciw Państwa potrzebom przygotowując ofertę dotyczącą IINSs (Interactive Inner News Sessions).

Idea wewnętrznych interaktywnych sesji poświęconych nowościom branżowym wywodzi się z nurtu nowoczesnych metod zarządzania i organizacji podkreślających całkowitą elastyczność w gotowości do odpowiadania na wyzwania stawiane przez otoczenie oraz częściowo z koncepcji zarządzania wiedzą, która szczególnie nacisk kładzie nie tylko na zarządzanie wiedzą będącą zasobem firmy, ale także na umiejętne docieranie do wiedzy pożądaney, ale niekompletnej lub całkowicie obcej. Obydwie te dziedziny próbują przygotować dzisiejsze organizacje do przyjmowania otwartej postawy wobec nowych wyzwań, wymagań i zmian, których odrzucenie lub chociażby niedostrzeżenie powoduje obniżenie ich efektywności, a czasami nawet ich eliminację z rynku.

Jak sama nazwa wskazuje sesje te powinny być poświęcone nowościom branżowym. Jednak pojęcie nowości jest bardzo względne o czym może świadczyć bardzo nierówny poziom wiedzy z zakresu konkretnych dziedzin prezentowany przez różnych ich przedstawicieli. Powody tego są niezliczone i zdecydowanie mniej ważne niż fakt, że IINSy pojawiły się po to, aby poziom ten wyrównywać przynajmniej w dziedzinie ZZL. Dlatego też poziom zaawansowania jest całkowicie dopasowany do poziomu wiedzy prezentowanego przez uczestników. Może on także zmieniać się podczas sesji, co oznacza, że prowadzący nie ustala sobie sztywnego programu z góry dopasowanego do danej sesji, tylko podwyższa go w miarę jak uczestnicy poznają kolejne zagadnienia i tajniki tematu. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie poziomu wiedzy odbiorców wśród proponowanych zagadnień pojawił się także odrębny temat poświęcony różnym terminom i określeniom używanym w branży i wielu ich synonimom, co ma na celu wprowadzenie porządku terminologicznego będącego podstawą efektywnej komunikacji.

Podstawowe założenia i korzyści płynące z IINsS

Wewnętrzna interaktywna sesja poświęcona nowościom i zagadnieniom branżowym

Wewnętrzna oznacza spotkanie w firmie klienta, bez potrzeby rezerwowania sobie czasu na wyjazd czy też dopasowywania się do ustalonego z góry terminu jak w przypadku konferencji czy szkoleń zewnętrznych. Najczęściej dotyczy to jednego działu reprezentującego branżę, której poświęcony jest temat IINsSu. W naszym przypadku są to zagadnienia z zakresu ZZL, a więc sesje są kierowane głównie do działów personalnych.

Korzyści:

- wygoda niepodróżowania i brak konieczności pozostawiania szczegółowych dyspozycji, poleceń i wskazówek dla osób, które musiałyby zastąpić uczestnika w przypadku jego nieobecności
- możliwość wysłania na sesję całego działu lub jego większości, gdyż forma w jakiej jest prowadzone spotkanie umożliwia elastyczny dobór aktualnych zagadnień tak, że niektóre z osób uznając, że omawiane kwestie mniej ich dotyczą mogą częściowo angażować się w bieżące sprawy swojej codziennej pracy (tym bardziej, że opłata za organizację IINsS nie jest bezpośrednio związana z liczbą uczestników)

Interaktywna sesja oznacza spotkanie, podczas którego prowadzący rozpoczyna dyskusję z uczestnikami i tak ją moderuje, aby wychwycić te obszary wiedzy lub stosowanej praktyki, które wymagają uzupełnienia, przedyskutowania lub zaprezentowania całkiem nowych podejść i rozwiązań.

Korzyści:

- unikanie straty czasu poświęconego na omawianie elementów znanych lub stosowanych i skupienie się tylko na tym, co jest nowe w danym środowisku
- unikanie nieporozumień związanych z różną terminologią stosowaną wobec tych samych podejść czy rozwiązań
- bieżące korygowanie prezentacji według potrzeb i zainteresowań uczestników; tematy z reguły są złożone i mogą być rozszerzane wieloma dygresjami tematycznymi, których dobór zależy tylko od oczekiwań i potrzeb grupy
- forma dyskusji pozwala na szybkie i bezpośrednie wyjaśnianie zastrzeżeń, uwag krytycznych, pytań czy omawiania rzeczywistych przypadków
- sesje są prowadzone przez konsultantów, którzy są przede wszystkim praktykami, ale i teoretykami, więc są przygotowani do omawiania sytuacji występujących w codzienności pracy działu personalnego tłumacząc je równocześnie na język adekwatnych podejść teoretycznych
- sesje obejmują także ćwiczenia praktyczne indywidualne i grupowe

Nowości i zagadnienia branżowe w przypadku naszej oferty dotyczą wszelkich kwestii związanych z zarządzaniem pracownikami jako najcenniejszym zasobem firmy, w związku z tym

główne tematy IINs to:

1. Podstawowe pojęcia, terminy i ich definicje wykorzystywane w dziedzinie ZZL oraz ich wyjaśnienia i przykłady
2. Motywacje i preferencje wewnętrzne pracowników jako podstawowy element wykorzystywany przy:
 - budowie niefinansowych systemów motywacyjnych
 - ustalaniu zasad interakcji
 - tworzeniu opisów stanowisk
 - analizie dopasowania stanowiska do pracownika
 - selekcji zewnętrznej i wewnętrznej
 - budowie systemu awansów i przesunięć
 - tworzeniu efektywnych zespołów
 - identyfikowaniu i definiowaniu konfliktów
 - budowie ścieżek karier
 - planie rozwoju pracowników i szkoleń
 - oraz
 - metody pomiaru motywacji wewnętrznej
 - rys teoretyczny dotyczący motywacji i jej roli w efektywności pracownika
3. Systemy ocen pracowniczych, w tym:
 - cel systemów ocen
 - rodzaje systemów ocen
 - wady i zalety poszczególnych systemów
 - efektywność całego procesu oceniania
 - system ocen widziany z perspektywy pracownika i pracodawcy
 - system ocen pracowniczych a typ organizacji i styl zarządzania
4. Nabór pracowników – proces rekrutacji i selekcji
 - przygotowanie się do rekrutacji
 - opis stanowiska formalny i motywacyjny (metody, cele, negatywne konsekwencje ominięcia tego etapu)
 - zdefiniowanie potrzeb rekrutacyjnych
 - metody rekrutacji
 - zasady konstruowania ogłoszeń prasowych oraz ich skuteczność w zależności od formy i treści
 - zarządzanie dokumentacją podczas procesu naboru (przyjmowanie aplikacji, odpowiadanie na zgłoszenia, udzielanie informacji w czasie rekrutowania)
 - metody selekcji
 - selekcja na etapie dokumentów (na co zwracać uwagę, aby nie przeoczyć dobrego kandydata, co i jak oceniać, jaką wagę mają
5. Definiowanie kompetencji pracowników i metody ich oszacowywania
 - poszczególne elementy życiorysu i listu motywacyjnego, o czym świadczą)
 - przegląd metod testowych dostępnych na rynku polskim (ich opis, prezentacja, skuteczność, źródła pochodzenia)
 - wywiad selekcyjny (rodzaje, zasady prowadzenia, skuteczność, zastosowania, miejsce w procesie selekcji, reakcje i postawy kandydatów, jak je przewidzieć, rozpoznać i jak sobie z nimi radzić, jak i co oceniać podczas wywiadu)
 - assessment center (centrum oceny) jako metoda selekcyjna (opis, zasady działania, przesłanki powstania takiej metody, zastosowania, skuteczność, szczegółowy opis elementów tworzących ac)
 - prezentacja firmy, jej dziedziny, budowy, struktury, miejsca na rynku itp. informacji oraz jej oczekiwań wobec kandydata, która odbywa się podczas pierwszego spotkania
 - proces wnioskowania i formułowania decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika
 - proces wprowadzania go do nowej struktury
6. Rola misji, wizji, celów, logo, tradycji i historii organizacji w tworzeniu tożsamości i identyfikacji organizacyjnej u jej pracowników; wpływ tych elementów na efektywność pracowników
 - czym są kompetencje i jaką rolę ma ich identyfikowanie
 - metody ich opisu, definicji i ich relacja do strategii i celów organizacji (metody konstruowania warsztatów)
 - assessment center (centrum oceny) jako podstawowa metoda oceny kompetencji
 - development center (centrum rozwoju) jako równoczesne ocenianie poszczególnych składowych kompetencji i ich uzupełnianie oraz jako podstawa do planu szkoleń
 - czym dla firmy i jej pracowników jest misja
 - jakie funkcje pełni logo i symbole firmy, jaki mają wpływ na efektywność i lojalność pracowników
 - metody tworzenia misji, wizji i celów (jak budować warsztat)

**także tematy niestandardowe,
indywidualnie zamówione**

Podstawowe cele IINSSs

- 1. Kluczowym celem IINSSs jest prezentacja wiedzy praktycznej i teoretycznej z zakresu ZZL wszystkim, którzy nie mogą regularnie uczestniczyć w konferencjach i spotkaniach branżowych oraz nie mają możliwości i czasu na samodzielne dotarcie do źródeł tej wiedzy. Nie są to więc szkolenia sensu stricte, a raczej branżowe pogawędki, całkowicie elastyczne i dopasowane do konkretnych warunków i potrzeb odbiorcy, mające zaprezentować pewne koncepcje, nurty, podejścia i rozwiązania proponowane dla dziedziny ZZL.**
- 2. Kolejnym ważnym celem jest ujednoczenie wiedzy z zakresu ZZL, która prezentuje zróżnicowany poziom z racji krótkiej historii tej dziedziny na polskim rynku.**
- 3. Są to formy krótkie, dyskusyjno-warsztatowe, przygotowywane dla małej grupy i odbywające się w firmie klienta, dla maksymalnego wyeliminowania zbędnej straty cennego czasu.**
- 4. IINSSs są przygotowywane przez konsultantów, którzy równolegle z prowadzeniem usług doradczych bezpośrednio u klientów, czyli działaniami czysto praktycznymi, poświęcają się studiom teoretycznym dotyczącym zarządzania, dzięki czemu na IINSSsach prezentują wiedzę w kontekście doświadczenia. Ponadto dzięki takiemu połączeniu wiedza teoretyczna jest przedstawiana praktykom przez praktyków i może stanowić wspaniały materiał do dyskusji.**
- 5. Dzięki uczestnictwu naszych konsultantów w wielu branżowych dyskusjach jesteśmy w pewnym sensie nośnikami rozwiązań wzbogacających naszą wiedzę, którą oferujemy dalej. Celem IINSSsów jest więc także pomoc w unikaniu tzw. wyważania otwartych drzwi.**

Wiedza kosztuje. Wiedza jest jednak podstawą rozwoju i sukcesu.

My z kolei jesteśmy doradcami i ludźmi zarówno praktyki, jak i nauki.

Widzimy więc wyraźnie przepaść istniejącą między dwoma powyższymi stwierdzeniami i chcemy ją zmniejszać.



Robimy to dzięki IINSSsom, czyli dostępnej dla każdego intelektualnej kafeerii