

## DIAGNOZA KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW

Serdecznie zapraszamy do udziału w **przekrojowym szkoleniu** pozwalającym na zdobycie niezbędnej wiedzy na temat **metod i narzędzi diagnozy kompetencji Pracowników**. Szkolenie **dedykowane** jest w szczególności **Pracownikom Działów HR** zajmujących się zwłaszcza: obszarem **rekrutacji i selekcji, szkoleń i rozwoju** oraz **ocenami pracowniczymi**, a także dla **HRBP i HR Managerów**.

Dzięki **praktycznemu charakterowi** szkolenia Uczestnicy posiadają aktualną wiedzę i umiejętności niezbędne do trafnego diagnozowania poziomu różnego rodzaju kompetencji, m.in.:

- ✓ nauczą się sporządzania opisu kompetencji wraz z behawioralnymi wskaźnikami spełnienia,
- ✓ poznają różne metody i narzędzia sprawdzania poziomu kompetencji oraz nauczą się właściwego ich doboru,
- ✓ zdobędą umiejętność samodzielnego sporządzania wybranych narzędzi diagnozy kompetencji,
- ✓ zapoznają się różnorodnymi narzędziami diagnozy kompetencji dostępnymi na naszym rynku wraz z rekomendacją ich zastosowania w wybranych procesach ZZL.

**Czas trwania:** 2 dni

**Forma zajęć:** mini-prezentacje, praca warsztatowa – w parach i w zespołach, dyskusje i wymiana doświadczeń, omówienie przykładów narzędzi dostępnych na rynku.

PROWADZĄCY: **Monika KOŁODZIEJCZYK**

Ekspert w dziedzinie HR. Pracując ponad 12 lat na stanowiskach menedżerskich w dużych i międzynarodowych firmach takich jak: Coca-Cola, Polfa Kutno, Agora, BRE Bank czy Expander Advisors zdobyła bogate doświadczenie tak w zakresie administracji personalnej, jak i zarządzania zasobami ludzkimi.

Była odpowiedzialna za kształtowanie i wdrażanie strategii personalnej, tworzenie i realizację systemów rekrutacji, szkoleń, opisów stanowisk, ocen pracowniczych, rozwoju zawodowego i ścieżek kariery, jak również strategię wynagrodzeń, systemy motywacyjne, premie oraz świadczenia dodatkowe.

Prowadzi szkolenia w szeroko rozumianym zakresie Zarządzania Personelem.

Trener w firmie DOM WIEDZY.

Prowadzone przez nią szkolenia zawsze cieszą się bardzo dobrą opinią uczestników.

W programie:

## 1. MODEL KOMPETENCJI.

- Czym są kompetencje? – definicja i rodzaje kompetencji przyjętych w praktyce HR.
- 4 komponenty opisu kompetencji.
- Określenie poziomu spełnienia – różne metodologie i ich dobór.
- Zastosowanie modelu kompetencji w procesach ZZL jako element budowania wartości dodanej organizacji.

## 2. METODY DIAGNOZY KOMPETENCJI.

- Obszar oceny – wiedza, umiejętności czy postawy?
- Kiedy wybrać metodę: prostą, standardową czy kompleksową?
- Metoda relatywna czy absolutna i dlaczego?
- Cel diagnozy – retrospektywny czy predykcyjny?

## 3. NARZĘDZIA DIAGNOZY KOMPETENCJI.

- Wywiad biograficzny, behawioralny i sytuacyjny – co dzięki nim uzyskamy?
- Obserwacja niestandardyzowana i standardyzowana wraz ze stosowanymi skalami oceny.
- Testy wiedzy, zdolności i umiejętności – rodzaje, przykłady rynkowe i interpretacja wyników.
- Kwestionariusze osobowości i predyspozycji zawodowych – co dzięki nim i jak możemy zbadać?
- Testy sytuacyjne i testy postaw – czy można je zbudować samemu?
- Czy można zbadać motywację Pracownika?
- Kiedy warto sięgnąć po technikę zdarzeń krytycznych?
- Symulacje, próbki pracy i analiza przypadku – praktyczne narzędzia diagnostyczne.
- Jak zbudować i do czego wykorzystywać ocenę 360°?
- Zastosowanie AC/DC w praktyce ZZL.

## 4. PODSUMOWANIE.

- Kompetencje i uprawnienia diagnosty.
- Etyczne zagadnienia związane z diagnozą kompetencji.

- O czym trzeba pamiętać – aspekty prawne związane z przetwarzaniem danych osobowych.
- Zastosowanie poszczególnych metod i narzędzi diagnozy w praktyce ZZL.

---

**Cena: 1.100 PLN + 23 % VAT**

**Cena:** 1.100 PLN zw. z VAT dla opłacających szkolenie w 70% lub całości ze środków publicznych.

Cena obejmuje: uczestnictwo w zajęciach, materiały szkoleniowe, piśmiennicze, przerwy kawowe, lunch, certyfikat.

---

**Informacje dodatkowe pod nr telefonu: 22 668 50 00**

## Z POWYŻSZEJ TEMATYKI MOŻEMY ZREALIZOWAĆ SZKOLENIE ZAMKNIĘTE

Poniżej przedstawiamy opinie uczestników szkoleń prowadzonych przez Panią Monikę KOŁODZIEJCZYK:

**Podobało mi się:**

- „Ćwiczenia, dyskusje – wymiana doświadczeń.”
- „Sposób prowadzenia, luźna atmosfera.”
- „Kreatywność trenera, pomysłowość i zaangażowanie.”
- „Przygotowanie merytoryczne i otwartość prowadzącej.”
- „Przygotowanie i prowadzenie szkolenia przez wykładowców.”
- „Dokładne omówienie cyklu szkoleniowego.”
- „Organizacja szkolenia, ćwiczenia.”
- „Zakres wiedzy merytorycznej prowadzącej szkolenie.”
- „Sposób prowadzenia szkolenia przez wykładowcę.”
- „Doświadczenie trenera.”
- „Profesjonalna organizacja szkolenia.”
- „Sposób prowadzenia przez trenera, kompleksowość, uporządkowanie.”
- „Jasność przekazywanych informacji, przyjazna atmosfera.”
- „Dobry układ szkolenia (programu), od początku procesu poprzez wszystkie etapy.”
- „Świetny dobór trenera, dobra lokalizacja, świetne miejsce.”
- „Zajęcia aktywne z dużą ilością ćwiczeń.”
- „Prowadzenie zadań praktycznych.”
- „Ilość osób w grupie, forma szkolenia.”
- „Swoboda w prowadzeniu zajęć, duża ilość materiałów pomocniczych.”
- „Forma warsztatowa, prowadzenie, otwartość trenera.”

# DOM WIEDZY

sprawdzone szkolenia

*„Forma prowadzenia, ciekawe przykłady, zajęcia praktyczne.”*

*„Prowadzenie, sposób, metody.”*

*„Warsztatowy cykl prowadzenia szkolenia.”*

*„Osoba wykładająca, organizacja szkolenia.”*

*„Kontakt z uczestnikami.”*

*„Wspólna praca, wymiana doświadczeń.”*

*„Kompleksowe podejście do tematu, profesjonalizm.”*

*„Ciekawa forma i dobry kontakt z prowadzącym.”*

*„Grupa uczestników – różne firmy, różne doświadczenia.”*

*„Ćwiczenia, praca w grupach, case studies.”*

*„Mała grupa, miła atmosfera.”*

*„Przykłady z doświadczenia prowadzącej.”*