

Open Talents Program, czyli Otwarty Program Rozwoju Talentów - ciekawe rozwiązanie dla Twojej Organizacji.

Co to jest Open Talents Program?

Jest to program szkoleniowy zakładający kompleksowe działania wobec uczestników. Program nie ogranicza się do realizacji samych szkoleń, w ramach OTP proponujemy etapowe działania rozpoczynające się od badania, poprzez szkolenia do konsultacji indywidualnych dla Uczestników i Zleceniodawcy. Formuła tego programu oparta jest na naszej autorskiej metodzie open-learning®, która w uproszczeniu mówi o tym, że rozwój to dynamiczny proces i umiejętność otwarcia się na „potrzeby” oraz wymagania każdego z etapów jest kluczowa dla postępów i efektów, jakie odnoszą Uczestnicy szkoleń.

Do kogo jest kierowany?

Potencjalnymi uczestnikami są osoby wybitne, jakie każda organizacja posiada. Nie jest istotne, w jakim dziale pracują, nasi klienci korzystają z tego programu zarówno w działach sprzedażowych, jak i w działach administracyjnych. Biorąc pod uwagę cele tego programu, jak i korzyści, jakie daje organizacji, w czym wskazane jest, aby uczestnicy prezentowali również otwartość do wiadomości. Pozwala to na efektywne wykorzystanie tych umiejętności dla Organizacji.

Cele Open Talents Program.

Program opiera się na dwóch podstawowych celach opisanych poniżej:

Pierwszym celem programu jest stały rozwój zachowań w wybranych sferach wśród osób o największym potencjale. Takie działanie posiada również wartość motywacyjną, która zachęca Talenty do dalszej pracy w firmie. W związku z tym, i w obecnych czasach, to umiejętność i postawa personelu są głównym wyznacznikiem sukcesu, należy dbać o kadrę o kluczowym znaczeniu dla firmy.

Drugim celem jest zmiana postaw, pozytywny wpływ na współpracowników, „pociąganie” za sobą pozostałe osoby do ich rozwoju i wkładu w rozwój organizacji. Projekt motywuje innych pracowników do znalezienia się w grupie Talentów, a dzięki temu wzmacnia zaangażowanie w pracę. Dzieje się tak dla tego, że podczas wdrażania Programu w Organizacji przeprowadzamy wraz z Klientem działania, które mają na celu zbudowanie pozytywnego rozgłosu na temat programu.

Talenty są to osoby wykazujące postawę aktywną, chętnie do przyczynienia się do rozwoju firmy, wykazujące również wysoko rozwinięte kompetencje, umiejętności przywódcze, które potrafią wpłynąć na postawę innych współpracowników.

Trzecim, niezmiernie istotnym celem jest wykorzystanie potencjału Talentów dla rozwoju organizacji, w której pracują. Realizacja tego założenia wiąże się z pracą uczestników nad projektem - Inkubator Rozwoju Innowacyjnych (IRI), który ściśle dotyczy pracy zawodowej i może zostać wykorzystany przez pracodawcę. Przykładowymi projektami są przedsięwzięcia dotyczące sprzedaży, zarządzania czy usprawnienia procedur firmy.

Dodatkowymi celami programu s :

- Kreowanie i wzmacnianie postawy lojalno ci wobec firmy i identyfikacji z ni .
- Propagowanie mechanizmów tworzenia organizacji zorientowanej na pracowników oraz identyfikowania ich potrzeb
- Wymiana do wiadcze oraz pogł bianie wzajemnych relacji interpersonalnych mi dzy osob ami o kluczowym stanowisku dla firmy.
- Rozwój i modyfikacja narz dzi wykorzystywanych w ramach codziennej pracy poprzez wprowadzenie nowych pomysłów

Bardzo wa nym wymaganiem, jest ch uczestnictwa samego zainteresowanego w projekcie.

Korzyści dla Twojej Organizacji.

Korzy pierwsza...

Dzi ki realizacji projektu budujesz wewn trzny wizerunek Firmy dbaj cej o rozwój swoich pracowników.

Korzy druga...

Motywujesz ludzi do lepszej pracy w swojej Firmie i działasz na sfer motywacji pozafinansowej, nie tylko Talentów ale tak e pozostałych pracowników

Korzy trzecia...

Wpływasz na rozwój swojej Firmy , poniewa osoby po OTP wpływaj poprzez swoj postaw na pozostałych pracowników. Ich wiedza i postawa wobec pracodawcy wpływa na współpracowników

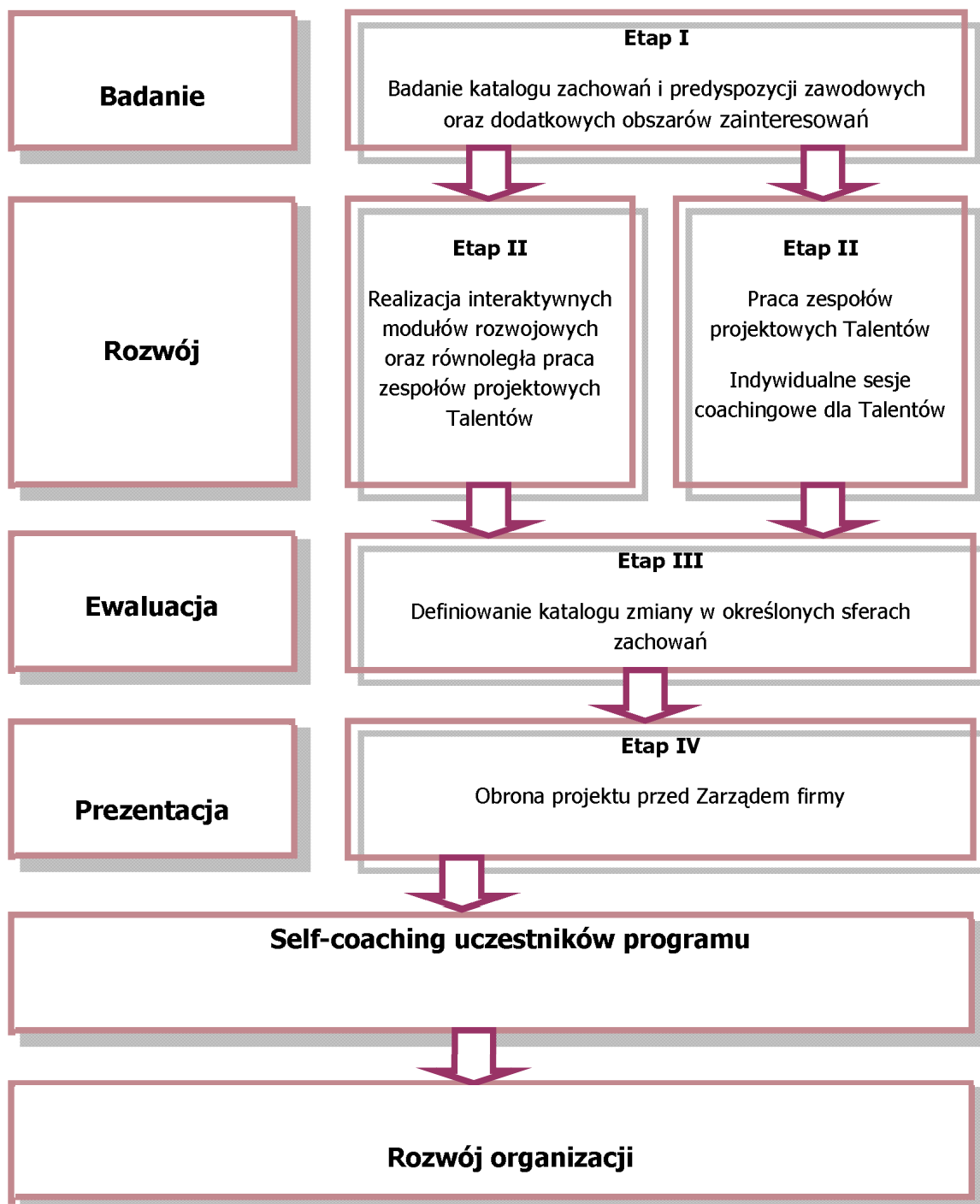
Korzy czwarta...

Dzi ki pracy Talentów w ramach Inkubatora Rozwi za Innowacyjnych zyskujesz warto ciowe rozwi zania dla Organizacji b d ce inicjatyw oddoln , czyli z du ym prawdopodobie stwem b d łatwiej akceptowane przez cały zespół pracowniczy.

Korzy pi ta...

Dzi ki badaniu motywacji i sesji Development Center, realizowanego w pierwszym etapie, Uczestnicy i Ty Kliencie uzyskujesz obiektywn informacj na temat profilu kompetencji ka dej z poszczególnych sfer. Taki profil pozwala pracownikowi na lepsze ukierunkowanie swojego rozwoju poprzez rozpoznanie tych obszarów, które wymagaj rozwini cia

Harmonogram Open Talents Program.



Najczęstsze obawy i pytania naszych Klientów wraz z odpowiedziami.

Pytanie: Jak i kto wybiera Talentów do programu?

Nasza odpowiedź : W pierwszym etapie projektu odbywa się to w dwojaki sposób. Pierwszy to przeprowadzenie wśród tej grupy badania motywacji, inicjatywy w rozwój organizacji oraz otwartości na innych współpracowników.

Etapy takiego działania to:

- Skonstruowanie kwestionariusza odpowiadającego specyfice Państwa Organizacji.
- Przeprowadzenie badania za pomocą Platformy Internetowej - www.biznes.oed.pl.
- Opracowanie wyników.
- Indywidualne konsultacje z każdym pracownikiem biorącym udział w projekcie.
- Wybór uczestników do kolejnych etapów projektu

Drugie proponowane działanie to Przeprowadzenie wywiadu indywidualnego z każdym pracownikiem, który wyraził chęć uczestnictwa w projekcie. Efektem realizacji jednego z powyższych rozwiązań jest wyłonienie grupy, która będzie poddana sesji Development Center.

Pytanie: Czy pozostali pracownicy nie poczuć się demotywowani?

Nasza odpowiedź : Celem programu jest motywacja do pracy, a nie demotywowanie pracowników. Oczywiście, nie każdy może zrobić się szefem, ale to nie on został wybrany etc. Właśnie z tego powodu konieczne jest przeprowadzenie w odpowiedni sposób wewnętrznego pozytywnego PR wokół projektu i „sprzedanie” jego idei jako chęci Firmy do inwestowania w pracowników opartego na wzajemnych korzyściach. Są firmy, w których na zakwalifikowanie się do takiego projektu pracownicy czekają nawet kilka lat i fakt udziału postrzegają sobie jako ogromny przywilej i docenienie ze strony Pracodawcy. Proszę pamiętać, że przy wdrażaniu tego projektu mogą Państwo uzyskać wsparcie naszych specjalistów, co powinno zakończyć się po danym przez Państwa efektem, jakim jest motywacja zespołu pracowniczego.

Czy realizacja programu nie będzie przeszkadzała ludziom w wypełnianiu swoich obowiązków zawodowych?

Pytanie: Czy program nie jest dla Uczestników sygnałem, że firma chce ich awansować ?

Nasza odpowiedź : Nie, jeżeli w odpowiednim momencie i w odpowiedni sposób zakomunikujemy cele programu.

Pytanie: Jakie szkolenia są realizowane w ramach programu?

Nasza odpowiedź : W ramach Open Talents Program rozwijane są zachowania w następujących sferach:

- Otwarta Sesja Talentów - ten moduł ma na celu rozpoznanie zainteresowań Talentów za pomocą indywidualnego wywiadu oraz przekazanie informacji zwrotnej z badania przeprowadzonego w pierwszym etapie. Każdego z uczestników ma możliwość określenia własnych potrzeb rozwojowych oraz oceny odnośnie Open Talents Program. Dzięki rozmowie z coachem opiekującym się zespołem projektowym, możemy wpłynąć na motywację i zaangażowanie Talentów w realizowany projekt. Nasz zespół konsultingowy pomaga uczestnikom na Otwartej Sesji Talentów w określeniu wspomnianych obszarów.

- Pracowa kreatywnie - w tym module pierwszy dzie szkoleniowy zakłada przeprowadzenie warsztatu kreatywnego mylenia i rozwiązywania problemów. Celem jest wyzwolenie potencjału Talentów potrzebnego do pracy w ramach projektu Inkubator Rozwi za Innowacyjnych. Drugi dzie skupia si nad wyborem tematu pracy zespołowej, jej zaplanowaniu i rozpocz cie wst pnych działa przy udziale trenera Openlearning.
- By liderem cz. I - warsztat pod tytułem „My le jak lider”, rozwija postawy i przekonania charakteryzuj ce przywódc , realizowany w formie dwudniowego modułu szkoleniowego.
- By liderem cz. II - warsztat pod tytułem „Działa jak lider”, rozwija zachowania charakteryzuj ce przywódc , realizowany w formie dwudniowego modułu szkoleniowego.
- Komunikowa lepiej – ten moduł rozwojowy w pierwszym dniu zakłada szkolenie typu outdoor, którego celem jest usprawnienie komunikacji w zespole projektowym oraz zintegrowanie zespołu pracuj cego w ramach IRI. Drugi dzie jest po wi cony przygotowaniu Talentów do prezentacji i obrony projektu przed zarz dem i skupia si na umiej tno ciach prowadzenia prezentacji oraz sztuki skutecznego i trafnego argumentowania.

Pytanie: Czy szkolenia nie s nudne?

Nasza odpowied : Zdajemy sobie spraw , e grupa Talentów, to grupa bardzo wymagaj cych uczestników, co pozwala nam zaproponowa ciekawe warsztaty zarówno pod k tem zawarto ci merytorycznej, prowadz cego jak i metod, którymi pracujemy. Te metody to mi dzy innymi:

- Rozmowa moderowana
- Praca w grupach (tzw. warsztaty).
- Burza mózgów.
- Dyskusje plenarne.
- Odgrywanie ról (scenek) z ycia zawodowego.
- Uczestnictwo w tzw. “reality work”; czyli np. rozmowy z pracownikiem na forum uczestników; telefoniczna, rozmowy coachingowa.
- Sesje coachingowe.

Warto podkre li , e ka de realizowane przez nas szkolenie traktujemy wyj tkowo. W ród nas zego zespołu trenerskiego kr y powiedzenie: „nie ma łatwych szkole , s tylko le przygotowane”

Podsumowanie.

Szanowny Kliencie, je li zainteresował Ci ten program i widzisz jego przydatno dla Twojej organizacji lub masz jeszcze jakie pytania, napisz na kontakt@openlearning.pl lub sebastian.sauter@openlearning.pl, dzi ki czemu uzyskasz szersze informacje na temat projektu.

Mo esz tak e Szanowny Kliencie zaprosi mnie na krótkie spotkanie, bo przecie nie ma to jak osobisty kontakt. Pozwala na interakcj i poznanie potencjalnego partnera biznesowego , czyli oszcz dza Twój czas. Poza tym w naszej pracy hołdujemy zasadzie, e to potrzeba klienta de finiuje nasze działania, a nie odwrotnie. Dlatego te , mo liwo poznania potrzeby naszego Klienta i doradztwo jemu traktujemy priorytetowo.