

8.00 – 8.50
SEKS PORANNY

Efektowny zespół trenerski – tworzenie i zarządzanie
Agnieszka Dąbrowska-Uss Koordynator zarządzania kontaktami z klientami Bank Zachodni WBK
Karina Jelska Regionalny Koordynator Szkoleń Bank Zachodni WBK

CS

Zarządzanie kadrami w modelu wczesnego ostrzeżenia przed kryzysem finansowym w firmie
Monika Iwaniec Dyrektor Zarządzający BizLeader Training Center


PE

	MOTYWOWANIE	TRENDY	ZARZĄDZANIE WIEDZĄ	PROGRAMY ROZWOJOWE	ZOSTAŃ POŻĄDANYM PRACODAWCĄ	ZARZĄDZANIE KOMPETENCJAMI	MIĘDZYNARODOWE STANDARDY I SKUTECZNE NARZĘDZIA	WYZWANIA TRZECIEJ DEKADY HR W POLSCE	
9.00 – 10.00	<p>Motywowanie 3.0. – od kupowania energii do wyzwalań prawdziwego zaangażowania</p> <ul style="list-style-type: none"> W jakich sytuacjach firmy niepotrzebnie pompują roszczeniowość pracowników? Jak unikać syndromu menedżera-kwoki? Dlaczego wzmocnienia zewnętrzne (kary i nagrody) osłabiają wewnętrzną motywację pracownika? Jakie badania potwierdzają konieczność odejścia od klasycznego systemu „kija i marchewki”? Jakie są trzy najważniejsze dźwignie, wzmacniające wewnętrzną motywację? <p>Szymon Kudła Partner, Wymiatacze.pl / Centrum Szkoleniowe JET</p>	<p>Przyszłość wynagradzania</p> <ul style="list-style-type: none"> Ewolucja pojęcia wynagrodzenia. Zmiany w strategiach wynagradzania. Aktualne trendy i motywowaniu pracowników. Wyzwania czekające specjalistów ds. wynagradzania w najbliższym dziesięcioleciu. <p>Kazimierz Sedlak Dyrektor Sedlak & Sedlak Renata Kucharska-Kawalec Starys Specjalista ds. Analiz Wynagrodzeń Sedlak & Sedlak</p>	<p>Cudowne pigułki wiedzy w Twojej firmie</p> <ul style="list-style-type: none"> Krótkie materiały audiowideo – to proste Jak tworzyć pigułki wiedzy? Jak stosować pigułki wiedzy? Jaką wiedzę można łatwo zdigitalizować? Jak efektywnie zarządzać wiedzą w firmie? <p>Krzysztof Zieliński Menedżer działu UE i nowych mediów Fundacja Obserwatorium Zarządzania</p>	<p>Jak rozwijać managerów, którzy wzięli udział we wszystkich szkoleniach?</p> <ul style="list-style-type: none"> Impas w rozwoju kompetencji. Szkolenia już były i co dalej? Jak wyjść z tego impasu? Kompetencje managerskie a strategia firmy. Diagnoza indywidualnych kompetencji managerów. Opracowanie Indywidualnych Planów Rozwoju (IPR) – kluczowe punkty. Jak mierzyć i monitorować efekty rozwoju? – pułapki, trudności, ryzyka – rola HR i Zarządu. <p>Inez Kulpińska Dyrektor Personalny Topex Maria Korczyńska trener, konsultant Profes</p>	<p>Rola działu HR w firmie outsourcingowej</p> <ul style="list-style-type: none"> Jakie wyzwania stoją przed działem HR w firmie o złożonej strukturze organizacyjnej? Jak tworzyć dobre relacje pomiędzy działem HR przedsiębiorstwa oferującego outsourcing pracowników a działami HR jego partnerów biznesowych? Jak zarządzać procesami HRowymi w przedsiębiorstwie o zróżnicowanej strukturze? Jak budować pozytywny wizerunek pracodawcy w świadomości pracowników wewnątrz organizacji i outsourcingowych <p>Monika Słupska Specjalista ds. Personalnych i Rekrutacji MS Services</p>	<p>E-learning z kompetencji interpersonalnych – czy to ma sens? Przygotowanie, wdrożenie i efekty</p> <ul style="list-style-type: none"> Omówienie wyników badań dotyczących motywacji w szkoleniach e-learningowych oraz postrzegania e-learningu jako metody szkoleniowej przez kadre menedżerską i osoby zajmujące się HR. Jakie są bariery w szkoleniach e-learningowych? Jakie cechy powinien posiadać kurs e-learningowy, aby zaangażować uczestników? Czy takimi sam wzór osobowości jest optymalny na różnych stanowiskach w sprzedaży doradczej? <p>Magdalena Filip Manager DER-MED Aleksandra Mykowska właściciel, trener Dom Szkoleń i Doradztwa</p>	<p>Jak rekrutować skutecznych sprzedawców? Zastosowanie metod testowych</p> <ul style="list-style-type: none"> Ocena kompetencji sprzedawców, które wpływają na efektywność sprzedaży Ocena cech osobowości, które wpływają na motywację doradców sprzedaży Czy identyczne kompetencje sprzedawców sprawdzają się (są wymagane) w banku, firmie handlowej i doradztwie finansowym? Czy takimi sam wzór osobowości jest optymalny na różnych stanowiskach w sprzedaży doradczej? <p>dr Diana Malinowska Business Development Manager Instytut Rozwoju Biznesu dr Victor Welksberg Senior Konsultant/Trener Instytut Rozwoju Biznesu</p>	<p>Trzecia dekada – po co HR w polskich firmach? ODITK</p> <ul style="list-style-type: none"> Transformacja funkcji personalnej Model kapitału ludzkiego Ewolucja HR w Polsce Współczesne role HR Menadżerów Przyszłość HR w przedsiębiorstwach – szanse/zagrożenia <p>Artur Ziółkowski Trener, Konsultant ODITK Joanna Tomicka Trener, Konsultant, Project Manger ODITK</p>	9.00 – 10.00
10.20 – 11.20	<p>Motywacja jako psychologiczny kontrakt z pracownikiem</p> <ul style="list-style-type: none"> Czy firma zaspokajając indywidualne potrzeby pracowników tworzy układ napędzający sukces biznesowy? Czy inwestycja w motywację pracowników jest równoznaczna z zawarciem „psychologicznego kontraktu” z pracownikiem? Czy motywację można narzucić, czy też trzeba ją odpowiednio zbudować Jak firmy mogą skutecznie kreować i podtrzymywać motywację swoich pracowników, i jak uzyskać wymierny zwrot z inwestycji w motywację? <p>Monika Sielicka Dyrektor ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi Sodexo Motivation Solutions</p>	<p>Kogo zwolni Prezes w najbliższych latach?</p> <ul style="list-style-type: none"> Kluczowe wyzwania biznesowe Zmieniające się oczekiwania względem pracowników Postawy i kompetencje pożądane w przyszłości Wyniki badań 4business&people Koncept wdrożenia architektury postaw i umiejętności w organizacji <p>Tomasz Buraś Prezes Zarządu DHL Express (Poland) inni zaproszenie Prezisi</p> <p>moderatorzy: Katarzyna Kłosowska-Kustosz Katarzyna Lorenc 4business&people</p>	<p>Informal Learning w 2011 roku na przykładzie Telekomunikacji Polskiej S.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> Idea Learning & Development w TP SA SkillsSoft Learning Growth Model®, model skutecznego wdrażania zasobów wiedzy Obszary rozwoju zasobów TP SA – efekty programu Diagnoza organizacji w oparciu o Learning Growth Model Ewolucja w sposobie dostępu do wiedzy – podsumowanie <p>Zbigniew Krzysztoń Członek Zarządu TP ds. Zasobów Ludzkich Telekomunikacja Polska</p> <p>Agata Nowakowska Director EMEA Channel SkillsSoft</p>	<p>Entuzjazm talentów – harmonizowanie kompetencji oczekiwanych i dostępnych w UPS Polska</p> <ul style="list-style-type: none"> Dobre wrazenie na początek – domena Pracownika czy Pracodawcy? Jak kreować dogodne środowisko pracy do rozwoju? Jakie wyzwania czekają na entuzjastów talentów? W jaki sposób rozpoznawać kompetencje? Etapy ścieżek kariery. Korzyści z implementacji programu rozpoznawania talentów. <p>Dorota Kuprianowicz-Legutko Dyrektor Personalny UPS Polska Tomasz Żółtak Specjalista ds. Szkoleń i Rozwoju Pracowników UPS Polska</p>	<p>Zarządzanie równowagą życia zawodowego</p> <p>Nordea Bank Polska SA</p>	<p>Kompetentny urzędnik – integracja procesów zarządzania zasobami ludzkimi w Urzędzie m.st. Warszawy</p> <ul style="list-style-type: none"> W jakim celu w Urzędzie m.st. Warszawy wdrażany jest System Zarządzania Kompetencjami Zawodowymi? Jakie rozwiązania i narzędzia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w oparciu o kompetencje są wprowadzane? Jak przebiega proces wdrożenia SZKZ w Urzędzie m.st. Warszawy (fazy wdrożenia)? Które kompetencje będą miały zastosowanie? Jakie będą korzyści dla mieszkańców Warszawy, płynące z wdrożenia SZKZ w Urzędzie? <p>Aleksandra Kozerska Starys Specjalista Urząd m.st. Warszawy</p>	<p>Ocena 360 stopni – alians metodologii z praktyką Universal McCann</p> <ul style="list-style-type: none"> Czego oczekują firmy? Wyniki badania Instytutu Rozwoju Biznesu Individual Competence Profile (ICP)® – narzędzie oceny 360 stopni, opracowane przez ekspertów Instytutu-metoda budowy narzędzia – korzyści dla firmy z zastosowania ICP® – sposób walidacji Od czego zależy skuteczność systemów ocen metodą 360 stopni? <p>Zofia Saniejko Wiceprezes Zarządu Universal McCann</p> <p>dr Anna Bugalska Dyrektor Działu Doradztwa Organizacyjnego Instytut Rozwoju Biznesu</p>	<p>Projekty HR – owe – szkiełko i oko metodyki. Dlaczego projekty HR się udają, a ich produkty czasem nie spełniają oczekiwań biznesu?</p> <ul style="list-style-type: none"> Dlaczego wartościowe projekty HR-owe napotyka na opór ze strony biznesu, który jest ich beneficjentem? Jak w arkanażach metodyki prowadzenia projektów znaleźć klucze do zarządzania oporem? Jakie elementy metodyki warto wprowadzić na stałe do projektów HR? Co zmienia, gdy patrzymy przez pryzmat produktu projektu a nie jedynie jego celu? – refleksja na temat celów projektów HR. <p>Danuta Dunajska Prezes, konsultant ODITK Consulting Konrad Klepacki Trener, Kierownik projektów Grupa ODITK</p>	10.20 – 11.20

	MOTYWOWANIE	TRENDY	ZARZĄDZANIE WIEDZĄ	PROGRAMY ROZWOJOWE	ZOSTAŃ POŻĄDANYM PRACODAWCĄ	ZARZĄDZANIE KOMPETENCJAMI	MIĘDZYNARODOWE STANDARDY I SKUTECZNE NARZĘDZIA	WYZWANIA TRZECIEJ DEKADY HR W POLSCE	
11.40 – 12.40	<p>Motywowanie do innowacji. Skuteczne zarządzanie pracownikami wiedzy</p> <ul style="list-style-type: none"> Innowacyjność jako kluczowy czynnik przewagi konkurencyjnej firmy Pacownik wiedzy – jak go rozpoznąć i jak nim skutecznie zarządzać? Czy innowacyjność ma pleć i wiek? Jakie narzędzia motywacji zaproponować różnym grupom pracowników Najlepsze praktyki polskie i światowe w zakresie zarządzania kreatywnością pracowników <p>Joanna Malinowska-Parzydło Dyrektor Personalny Ewa Piłch Koordynator ds. wizerunku pracodawcy TVN S.A. </p>	<p>HR – owa podróż z bieguna kadrowej do archipelagu partnera biznesowego</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak zmieniał się kształt HR na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat? Co uszkadzało nową rolę HR i jaka ona jest? Gdzie jest miejsce HR w biznesie? Jak budujemy pozycję hr-owego partnera biznesowego w DHL? <p>Anna Goleniowska Dyrektor ds. relacji z pracownikami DHL Express (Poland) </p>	<p>Międzypokoleniowy transfer wiedzy</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak zadbać o transfer wiedzy w organizacji między doświadczonymi i nowymi pracownikami? Jak w praktyce wdrażać coaching i mentoring w organizacji? Jakie są wyzwania związane ze współpracą międzypokoleniową i jak sobie z nimi radzić? Jak wdrażać nowych pracowników do firmy? Jakie są wyzwania związane z luką pokoleniową i jak im przeciwdziałać? <p>Anna Wyczesany Dyrektor Biura Rekrutacji i Szkoleń ArcelorMittal Poland S.A. Dariusz Fijolek Trener, Konsultant, Coach House of Skills </p>	<p>Działania rozwojowe firm a postawy pracowników</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak firmy rozwijają swoich pracowników? Jakie narzędzia są wykorzystywane do celów rozwojowych? Jak pracownicy oceniają działania firm pod względem atrakcyjności i przydatności? Czy działania rozwojowe rzeczywiście wzmacniają lojalność? Z czym pracownicy asocjują pojęcie rozwoju? <p>Rafał Glogier-Osiński Doradca ds. Rynku HR GazetaPraca.pl, Agora S.A. </p>	<p>Budowanie Strategii HR w oparciu o biznesową strategię firmy Oticon Polska Production</p> <ul style="list-style-type: none"> Jaką rolę pełnił Dział HR w budowaniu strategii firmy w latach 2009-2011? W jaki sposób Dział HR wspiera realizację celów strategicznych firmy? Jak przebiegał proces budowania Strategii Działu Personalnego na lata 2011-2013? W jaki sposób Dział HR wspiera budowę wspólnoty kultury organizacyjnej w korporacji? Jakie są najważniejsze wyzwania obecnie stojące przed Działem HR? <p>Kamila Suchodolska Human Resources Manager Oticon Polska Production </p>	<p>Proces wdrożenia indywidualnych programów rozwoju zawodowego Urząd Komunikacji Elektronicznej</p> <ul style="list-style-type: none"> Uwarunkowania prawne i organizacyjne wdrożenia Indywidualnych Programów Rozwoju Zawodowego. Koncepcja Indywidualnych Programów Rozwoju Zawodowego przejęta w UKE. Proces wdrażania Indywidualnych Programów Rozwoju Zawodowego. <p>Joanna Kender Naczelnik Wydziału Urząd Komunikacji Elektronicznej </p>	<p>Transformacja modelu coachingu sprzedażowego – od kontroli do rozwoju</p> <ul style="list-style-type: none"> Coaching sprzedażowy – różne formy obecności na rynku Zagrożenia w praktyce coachingu sprzedażowego Coaching sprzedażowy w systemowym modelu Instytutu Transformacja coachingu sprzedażowego – case studies <p>Aureliusz Leżeńki Dyrektor Działu Coachingu Systemowego Instytut Rozwoju Biznesu </p>	<p>Jak wdrażać i promować nowe podejście do zarządzania na przykładzie programu Simply Philips</p> <ul style="list-style-type: none"> Czym jest program Simply Philips i dlaczego został wprowadzony? W jaki sposób wdrożono kadre menedżerską, w istocie Simply Philips? Jak przebiegały warsztaty Simply Philips i jaki jest ich rezultat? W jaki sposób organizacja chce korzystać z potencjału kadry w promowaniu nowego podejścia do zarządzania? <p>Jan Malczewski Menedżer Personalny Philips Lighting Poland S.A. Jolanta Błaszowska-Bastian Trener, Coach ICC Grupa ODITK </p>	11.40 – 12.40
13.00 – 14.00	<p>Revolucja w szkoleniach – jak sprawność fizyczna przekłada się na efektywność personelu</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak sprawność fizyczna przekłada się na efektywność biznesową? Jak skutecznie wykorzystywać ćwiczenia fizyczne? Jakie korzyści przynosi taki program ćwiczeń dla uczestnika, zespołu i całej firmy? Na czym polega metoda BMTM i jakie ma konsekwencje dla przyszłości szkoleń menedżerskich? <p>Joanna Stanisic Human Resources Manager Duni Poland Marek Małkiewicz dyrektor zarządzający Integra Consulting Bogumił Głuszkowski trener przygotowania fizycznego CityZen Club </p>	<p>Elastyczny czas pracy w dużej firmie jako praktyczne wdrożenie idei WORK – LIFE BALANCE i element poprawy efektywności</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak wprowadzić ruchomy czas pracy? Jak działa komputerowa karta pracy? Co jest potrzebne do uruchomienia systemu? Jak komputerowa karta pracy dostosowuje się do aktualnych przepisów kodeksu pracy? Jak wprowadzono elastyczny czas pracy? <p>Adam Wołowicz Dyrektor HR PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna SA Oddział Elektronika Turów Mariusz Szłom Prezes Zarządu ATUTOR Integracja Cyfrowa </p>	<p>Jak gromadzić wiedzę i dzielić się nią w organizacji – najlepsze praktyki Cross Knowledge</p> <ul style="list-style-type: none"> E-learning – wprowadzenie i analiza 360°. Wdrożenie rozwiązań e-learning w koncernie EADS (Success story) Jakie korzyści przynosi e-learning? Serialious Games – trzecia generacja. "Poważne gry", czy naprawdę aż takie poważne? Wdrożenie rozwiązań e-learning w koncernie Belgacom. Jakie były biznesowe wyzwania? Jak były komunikowane? Mierzalność i rezultaty biznesowe projektu. <p>Christophe Peron Global Alliances Director Tomorrow (Cross Knowledge) </p>	<p>Program Rozwoju Młodych Inżynierów</p> <ul style="list-style-type: none"> Zmieniające się wymagania Volkswagen Poznań na kwalifikacje nowych pracowników Rosnące znaczenie pozytywnych efektów łączenia studiowania i pracy w realnych projektach / procesach Umacnianie wizerunku najbardziej atrakcyjnego pracodawcy <p>Sebastian Mróz Kierownik Centrum Personalnego Volkswagen Poznań </p>	<p>Rozwój menedżerów i pracowników o wysokim potencjale</p> <ul style="list-style-type: none"> Czy programy rozwojowe w sumie są podobne do siebie? Czy program korporacyjny może zastąpić program lokalny? Czy w korporacji jest miejsce na indywidualizm lokalnych programów rozwojowych? Czy udział w programie to już wszystko? <p>Aldona Klimkiewicz Dyrektor Departamentu Rozwoju i Zarządzania Talentami Cezary Maczka Wiceprezes Zarządu BPH, Prezes Pionu Zasobów Ludzkich, Bank BPH SA (GE Capital) </p>	<p>Cele biznesowe a cele rozwojowe. Jak angażujemy pracowników w rozwój ich kompetencji</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak skutecznie i efektywnie organizować rozwój pracowników? Jak połączyć stawianie celów rozwojowych z celami biznesowymi? W jaki sposób osiągnąć efekt, że rozwój może przynieść realizację bardziej ambitnych celów, a jednocześnie wzrost motywacji pracowników? Jak osiągnąć stan, w którym pracownicy i menedżerowie razem tworzą konkretne plany rozwojowe? Jaka jest rola biznesu, jaka HR, a jaka zewnętrznych firm szkoleniowo-doradczych w procesie rozwoju kadry? <p>dr Beatrice Andzejewska Dyrektor Programowy Agnieszka Józwik Dyrektor Programowy Instytut Rozwoju Biznesu </p>	<p>Efekt motyla. Kiedy wywoływac zmianę w organizacji?</p> <ul style="list-style-type: none"> Zjawisko efektu motyla, czyli prawa fizyki w organizacji Od rozwojowego celu do skuteczności działania Przykłady z życia różnych organizacji, czyli o co pomaga, a o co przeszkadza w procesie wprowadzania zmiany rozwojowej Czynniki sukcesu wdrażania zmiany w obszarze rozwoju pracowników – best practices <p>Joanna Parchem V-ce Prezes ODITK Symulator Biznesu </p>	<p>Jak rozwijać Pokolenie Y – inspirować w świecie wirtualnych symulacji ODITK</p> <ul style="list-style-type: none"> Zrozumienia świata nowej generacji Y – przyszłej kadry zarządzającej naszych przedsiębiorstw Potrzeby generacji Y vs. oferta służb HR Innowacyjne formy stylowania rozwoju pracowników Symulacje biznesowe – stręła bezpiecznego rozwoju pracowników nowej generacji 	13.00 – 14.00
14.30 – 15.20	<p>Podsumowanie 20 lat HR – w Polsce, wyzwania na przyszłość Moderator: Paweł Berłowski</p> <p>Prof. Stanisława Borkowska Joanna Malinowska-Parzydło Dyrektor Personalny Grupy TVN Prof. Aleksy Poczowski Andrzej Wypych Dyrektor Personalny ArcelorMittal Polska Włodzimierz K. Buśkiewicz Prezes Zarządu Instytutu Rozwoju Biznesu Piotr Grzechowiak Prezes Zarządu Ośrodka Doradztwa i Treningu Kierowiczego </p>								SP PD
15.20 – 15.45	<p>Gala Programu Certyfikacyjnego Inwestor w Kapitał Ludzki – wręczenie certyfikatów firmom, które prowadzą politykę HR na najwyższym poziomie </p>								
15.55 – 16.15	<p>Nagrody Neptuna ODITK – wyróżnienie przyznawane firmom, które w sposób szczególnie udzieliły wsparcia szkoleniowego swoim pracownikom </p>								
16.20 – 17.20	<p>Linda Sharkey USA Optimizing Talent: What every HR leader needs to know to sustain the ultimate workforce Optymalizacja zarządzania talentami: Co każdy Lider HR powinien wiedzieć, aby utrzymać pracowników </p>								SP
17:25- 17:55	<p>Ken Blanchard USA Leading at a higher level Przywództwo wyższego stopnia (projekcja filmu) </p>								Film
19.00 – ...	<p>Bankiet HR</p>								


8.00 – 8.50
SEJSE PORANNE

Jak znaleźć równowagę między życiem zawodowym a prywatnym
Beata Stepiak-Furkałowska, Właściciel firmy, Meritum Consulting 

„High performing culture”
Karina Popieluch, HR Manager, Kompania Piwowarska SA 

O zespołowym przywództwie, czyli jak uczynić realnym marzenie 90% szefów
Renata Tadeusiak Szef Programów Rozwojowych DBM Polska 

9.00 – 10.00

Model kompetencyjny coacha – w kierunku jakości i efektywności. Jak oceniać i wybierać najlepszych coachów?
Cherry Claus Wielka Brytania, **dr Olaf Żylitz** Polska 


10.10 – 11.10

The future leadership shift, the true leader in 2020
Lider 2020 roku – zmiany w profilu prawdziwego przywódcy
Bruno Rouffaer Belgia 

Employer Brands – nice idea or serious business practice? Employer Branding – ciekawy pomysł czy poważna praktyka biznesowa?
Helen Rosethorn Wielka Brytania 

11.20 – 12.20

How great leaders master opposing forces
Wszelchstronne przywództwo zrównoważonych liderów
Rob Kaiser USA 

Human resources w kategoriach controllingu personalnego – stan aktualny, trendy, wyzwania
dr Adam Borowicz Polska 

12.30–13.30

ZAPRASZAMY:


- NA INDYWIDUALNE SPOTKANIA Z PARTNERAMI I SPONSORAMI KONGRESU KADRY
- ROZSTRZYgniĘCIE KONKURSÓW Z NAGRODAMI
- DO ODWIEDZENIA STOISK WYSTAWCÓW EXPO
- I WYKŁADÓW W RAMACH EXPO

13.40–14.40

KULTURA ORGANIZACYJNA

Kultura organizacyjna – diagnoza i zmiana. Czyli jak Cameron i Quinn pomogli nam zainicjować zmiany kultury organizacyjnej?

- Jak badać i zrozumieć kulturę org. na przykładzie polskiej instytucji finansowej?
- Jak powiązać oczekiwane efekty projektów biznesowych ze świadomym zarządzaniem kulturą organizacyjną?
- Do jakich zmian przyczyniło się badanie kultury organizacyjnej?
- Jak postrzeganie kultury org. na różnych szczeblach zarządzania determinuje metody zarządzania różnorodnością?
- Dlaczego warto korzystać ze sprawdzonych metod badawczych?


Witold Moszyński
Dyrektor Departamentu Zarządzania Zasobami Ludzkimi, MoneyExpert SA
Leszek Greń
Prezes Zarządu Greń Communication 

WIZERUNEK PRACODAWCY

Wystąpienie w obszarze wizerunku pracodawcy

- Jakimi narzędziami rekrutacyjnymi zachwyca się obecne świat?
- Które rozwiązania w najwyższym stopniu ułatwiają budowę wizerunku pracodawcy?
- O rekrutacji poprzez społeczności, wyszukiwarki i urządzenia mobilne, wykorzystaniu wideo, m-learningu ...

Marcin Sienćyk
Senior Business Development Manager eRecruitment & Employer Branding Solutions

Paweł Leks
Dyrektor ds. Rozwoju Produktów, Członek Zarządu Grupa Pracuj 

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ

Pingwiny pomagają wdrażać zmiany - wdrażanie standardów sprzedaży w firmie Adamed


- Dlaczego 70% projektów wdrażania zmian kończy się niepowodzeniem?
- Jak uniknąć typowych błędów podczas wdrażania zmiany?
- Jak wywołać prawdziwe zaangażowanie u uczestników zmiany?
- Jak zminimalizować opór wobec zmiany?
- W jaki sposób firma Adamed poradziła sobie z impasem podczas wdrażania bardzo istotnej zmiany?

Marta Baraniak-Wisniewska
Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich Grupa Adamed
Romeo Grzembowski
Partner, Time For Team – Development Consultants 

ZARZĄDZANIE TALENTAMI

Elastyczne dostosowanie polityki zarządzania talentami do potrzeb rynku

- Wyzwania polityki zarządzania talentami
- Kim jest talent?
- Jak wybrać tych najlepszych?
- Modnie drogi rozwoju dla pracowników z wysokim potencjałem

Monika Balicka - Schmelz
Kierownik Centrum Rozwoju Kompetencji i Organizacji Volkswagen Poznań 

EFEKTYWNOŚĆ HR

Wynagrodzenia w Polsce w 2011 roku – podwyżki, trendy na rynku pracy


- Zmiany wynagrodzeń w latach 2005-2011.
- Trendy i prognozy w wynagrodzeniach.
- Ranking płac w poszczególnych regionach, pionach i branżach w Polsce.
- Postawy pracownicze w czasie kryzysu i po nim.
- Wyzwania stojące przed działami HR.

Szymon Smoliński
Konsultant w Dziale Analiz i Raportów Płacowych RaportPłacowy.pl AG TEST IT 

E-LEARNING

E-learning – nowe, ekscytujące możliwości



- Jakie są najnowsze trendy w e-learningu – w kraju i na świecie?
- Jakie rozwiązania e-learning wybierają najczęściej korporacje w Polsce (przykłady)?
- Jak szkolenia e-learning ewoluowały na przestrzeni ostatnich kilku lat (przykłady)?
- Jakie korzyści przynoszą organizacjom nowe formy e-learningu?
- Jak UCB Pharma wykorzystwała szkolenia 3D na potrzeby swojej organizacji?

Michał Miśta
E-learning Project Leader UCB Pharma
Piotr Kapłon
Dyrektor ds. e-learning MyNetwork Polska 

WYZWANIA HR

Wyzwania w zarządzaniu kadrami i rozwiązaniami stosowane w krajach europejskich, Australii i Chinach


- Z jakimi wyzwaniami w obszarze HR zmagają się firmy w różnych krajach?
- Analiza wyzwań i potrzeb polskich działów HR na tle innych krajów
- Dyskusja na temat roli HR w firmie.

Zaproszeni Goście
Iwona Kubecek
Business Development Manager ADP Polska 


STRATEGIE HR

Wykorzystanie benchmarkingu płacowego w sektorze publicznym na przykładzie służby cywilnej i Chinach

- Czy benchmark wynagrodzeń mogą wspierać zżł w administracji publicznej?
- W jakich obszarach zarządzania ludźmi w służbie cywilnej można wykorzystać badania płacowe?
- Czy płace w służbie cywilnej odbiegają od rozwiązań stosowanych w szeroko pojętej administracji publicznej i w biznesie?
- Czy poziom wynagrodzeń odzwierciedla poziom kompetencji urzędników?


Wojciech Zieliński
Z-ca Dyrektora Dep. Służby Cywilnej, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Krzysztof Katol
Menedżer Zespołu Badań i Analiz HRM Partners 

12.30–13.30

13.40–14.40

Frustracje przeszkodą w zarządzaniu i rozwoju

- Geneza rodzenia się frustracji i kompleksów w osobowości człowieka
- Unoszenie praktycznych przypadków na przykładach z firm
- Skutki zarządzania ludźmi przez osobę z objawami frustracji i kompleksów
- Bariery rozwijające osoby zarządzającej i zespołu w przypadku frustracji
- Jak sobie radzić z frustracją i kompleksami w dzisiejszej rzeczywistości

Marek Luty
Dyrektor ds. rozwoju portalu Praca.pl 

E-learning w Netto. Funkcjonalność platformy oraz wdrożenie kursów

- Dlaczego E-learning? Podjęcie do e-learningu w Netto i w Polsce
- Platforma – jaki kurs jest niezbędny, jaki nielo by miał w ofercie dla pracowników.
- Dostawca usług e-learningowych, na co zwrócić uwagę w czasie jego wyboru
- „Dobra Praktyka Higieniczna” – dlaczego i jak wprowadziliśmy ten kurs na platformę. Zalety i wady
- „Komputer nie nauczy cię języka angielskiego”, stereotyp czy prawda


Peter Skjøtt
E-learning Netto
Agnieszka Chranzowska
HR Manager, Netto
Piotr Drac
Dyrektor Sprzedaży, Way2learn 

Flexicurity – czy to się opłaca? Panel z udziałem przedstawicieli firm nagrodzonych w konkursie FlexiLeader 2011

zaproszeni Goście
PKPP Lewiatan

- Różnorodność jako business case dla grupy Accor
- Cudowne konflikty pokoleń w miejscu pracy - studium przypadku Accor
- Jak zarządzać czterema różnymi generacjami w jednej firmie?
- Orbis Accor w Polsce, lepsze zrozumienie.

Katya Sokolsky
Human Resources Director Hotel Accor Group (Orbis Grupa Hotelowa)

Bruno Rouffaer
Managing Director The European Training House 

	KULTURA ORGANIZACYJNA	WIZERUNEK PRACODAWCY	ZARZĄDZANIE ZMIANĄ	ZARZĄDZANIE TALENTAMI	EFEKTYWNOŚĆ HR	E-LEARNING	WYZWANIA HR	STRATEGIE HR
14.50–15.50	<p>Badanie opinii Pracowników – jak sprostać wyzwaniom firmy i oczekiwaniom pracowników, czyli jak to się robi w BZ WBK.</p> <ul style="list-style-type: none"> W jaki sposób Badanie Opinii Pracowników może wspierać kluczowe projekty w firmie? Opinie pracowników jako kluczowy element weryfikacji planowanych i wdrażanych projektów w Banku Zachodnim WBK. Jakim wyzwaniem musi sprostać organizacja, która prowadzi od lat Badania Opinii Pracowników? Jakie działania warto wdrożyć, by stworzyć dobrą atmosferę pracy i by zwiększyć motywację pracowników w ramach nowego projektu? Jak HR może wpływać na kadry menedżerską, by zoptymalizować efektywność podejmowanych działań? <p>Anna Radomska Dyrektor, Pion Zarządzania Zasobami Ludzkimi Bank Zachodni WBK S.A.</p> <p>Małgorzata Borejka Menedżer ds. Rozwoju Badań Opinii FPL</p>	<p>Kandydaci nie chcą Pracodawców na Facebooku?</p> <ul style="list-style-type: none"> Czego oczekują młodzi ludzie szukając pracy w internecie? Jak komunikować się z nimi, aby zachęcić najlepszych do aplikowania? Jak social media zmieniają budowanie wizerunku pracodawców? Które kanały i narzędzia komunikacji wykorzystują docierając do studentów i absolwentów? Jak reagować na negatywne komentarze o pracodawcy, budując silną markę na rynku pracy? <p>Urszula Płosarek, HR Executive Specialist, KPMG</p> <p>Michał Pertkiewicz, Junior Leadership Development Manager, Unilever</p> <p>Aldona Jałoszyńska, HR Recruitment & Development Manager, AMG.net</p> <p>Barbara Zych, Employer Branding Institute</p>	<p>Transformacja polskiej firmy rodzinnej</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak wyglądał proces wyodrębnienia działu zarządzania zasobami ludzkimi w firmie rodzinnej? Jak wprowadzono Badanie Opinii Pracowników do poprawy komunikacji w firmie? Jak wprowadzono trudną do zaakceptowania dla pracowników zmianę Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Społecznych? Po co nam to wszystko? <p>Dominika Gołębnik Specjalista ds. ZZL Rolnik</p>	<p>Zarządzanie talentami w firmie energetycznej</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak wygląda proces zarządzania talentami u nas? Co jest potrzebne, aby udało się wdrożenie tego rodzaju programu? Jakie narzędzia zastosowaliśmy? Jak rolę mają poszczególne uczestnicy projektu? Po co nam to wszystko? <p>Aneta Böhm Kierownik Działu Rozwoju i Szkoleń Vattenfall Distribution Poland S.A.</p>	<p>Innowacyjne techniki pracy zespołowej i kreatywnego myślenia jako narzędzia w pracy z zespołami</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak HR może aktywnie uczestniczyć w usprawnianiu procesów biznesowych? Jak zbudować całowyci obraz problemu widzianego odmiennie przez różne strony? Jakie narzędzia pracy grupowej można zastosować w pracy z zespołami w zależności od zadań przed, które przed nimi stoją? Czym różni się dyskusja, debata i dialog i jak mogą być wykorzystane w pracy zespołowej? Jak cele wypracowane przez zespoły są realizowane inaczej niż cele zadane do realizacji przez menedżera/organizację? <p>Beata Stoła Dyrektor Personalny Aster</p>	<p>Nauka jako proces – frazes czy konieczność? Jak nadążyć z aktualną wiedzą w organizacji – e-learning jako narzędzie poszerzania granic kompetencji.</p> <ul style="list-style-type: none"> 20 lat minęło – czyli od działu kadry do HR biznes Jak ewolucja potrzeb organizacji wpłynęła na rekrutację pracowników i podejście do szkoleń. Jak identyfikować potrzeby szkoleniowe organizacji Zarządzanie uprawnieniami - na przykładzie uruchomienia platformy e-learning w Vectrze HR w najbliższej przyszłości <p>Małgorzata Gołębek Dyrektor pionu personalno-administracyjnego Vectra</p> <p>Maurycy Działoszyński manager rozwoju Contact Center Vectra</p>	<p>Rola związków zawodowych w firmie, która wychodzi naprzeciw zmianom na rynku.</p> <ul style="list-style-type: none"> W jaki sposób realizować zapisy ustawy o związkach zawodowych mającej na uwadze wymagania rynku? Jak funkcje spełniają związki zawodowe w przedsiębiorstwie? Jak planować zmiany w firmie w której działają organizacje związkowe? Czy każdy związek zawodowy ma bezpośredni wpływ na decyzje pracodawcy? W jakich obszarach zarządzania przedsiębiorstwem współpraca ze związkami zawodowymi jest konieczna? Jakie są plusy i minusy obowiązku prowadzenia dialogu z organizacjami związkowymi? <p>Kaja Zielonka Główny Specjalista ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Energia Obsługa i Sprzedaż</p> <p>Konrad Lipski Specjalista ds. Relacji Społecznych, Energia Obsługa i Sprzedaż</p>	<p>Decyzje personalne na podstawie danych – kwalifikacje i ocena zachowań</p> <ul style="list-style-type: none"> Matryce kompetencji - % wskaźnik wykwalifikowania pracownika Miesięczne Oceny pracownicze - punktowy wskaźnik osiągnięć pracownika Sześć kariery, kryteria awansów, certyfikacja pracowników, szkoły wewnętrzne Decyzje na podstawie danych - awanse, podwyżki, zwolnienia <p>Arkadiusz Wódarczyk HR Manager - Technical Support Flextronics International Poland</p> <p>Ewelina Rafalska HR Coordinator Flextronics International Poland</p>
16.00–17.00	<p>Metoda 360 stopni w Grupie TP, czyli o tym, w jaki sposób mądrze budować kulturę otwartości w organizacji</p> <ul style="list-style-type: none"> Założenia merytoryczne i strategiczne projektu 360 stopni w Grupie TP. W jaki sposób organizacja przygotowywała się do realizacji projektu 360 stopni? Opis przypadku – charakterystyka grupy, przebieg projektu, kampania informacyjna Uzyskane efekty – korzyści dla organizacji versus korzyści indywidualne, podsumowanie projektu. Plany na przyszłość – kolejna edycja procesu, wnioski i wynikające z nich zmiany <p>Monika Szczesna Kierownik Wydziału Zarządzania Kompetencjami Grupa TP</p> <p>Michał Janiszewski Dyrektor Zarządzający RESOLUTIO Doradztwo Personalne</p>	<p>Mama w pracy – szanse czy zagrożenia? laureaci plebiscytu "Mama w pracy"</p> <ul style="list-style-type: none"> Założenia konkursu „Mama w pracy” Dlaczego firmy angażują się działania promocyjne? Czy wprowadzanie udogodnień dla matek jest trudne? Jakie rozwiązania kobiety cenią najbardziej? <p><i>zaproszeni laureaci plebiscytu "Mama w pracy"</i></p> <p><i>moderatorzy:</i> Karolina Błaszczyk koordynator</p> <p>Izabela Schnell młodszy koordynator Fundacja Świętego Mikołaja</p>	<p>Zarządzanie zmianą organizacyjną – koordynowanie relokacji i wdrożenie nowego modelu organizacyjnego Zelmor PRO</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak wyglądała nowa struktura organizacyjna? Jak wprowadzono zmianę modelu biznesowego wraz ze zmianą dokumentów odnoszących się do zarządzania pracą? Nowa organizacja pracy wraz z nową strukturą kierowania operacyjnego Jak wypracowano nowe (pożądane) standardy zachowań zawodowych? Komunikacja w procesie zmiany <p>Marcin Tomkiewicz Prezes Zarządu Zelmor S.A.</p> <p>Magdalena Kowal Kierownik ds. zarządzania zasobami ludzkimi Zelmor S.A.</p>	<p>Kompetencje dla przyszłości – program rozwojowy studentów i absolwentów UMK</p> <ul style="list-style-type: none"> Dlaczego studenci biorą udział w projektach AC, nie realizowanych przez przyszłych pracodawców? Co w tym projekcie było najtrudniejsze? Co można zrobić, żeby Uczelnie wyższe przygotowały absolwentów do rynku pracy? Jakie są długofalowe perspektywy tego projektu? <p>Tomasz Jankowski Koordynator modelu kompetencji zawodowych Biuro Karier Uniwersytetu Mikolaja Kopernika</p> <p>Ewa Gierych Senior Creative Consultant Schenck Institute</p>	<p>Jak budować programy rozwoju efektywności!</p> <ul style="list-style-type: none"> Rozwijamy kompetencje czy efektywność? Koncentrować się na potrzebach rozwojowych czy też na talentach? Budować satysfakcje pracowników czy zaangażowanie i od czego to zależy? Kto powinien dbać o zdrowie pracowników? Jakie formy rozwoju okazują się najlepsze? <p>Grzegorz Filipowicz Prezes Competency Institute</p>	<p>Zastosowanie e-learningu we wdrożeniu systemu zarządzania wartościami</p> <ul style="list-style-type: none"> Śródkosmo wdrożenia systemu zarządzania wartościami Wykorzystanie technologii e-learningowej Abstrakcyjna i specyficzna treść szkolenia e-learningowego Specyfika projektowania szkolenia e-learningowego Wdrożenie i komunikacja wewnątrz organizacji <p>Małgorzata Rosa Specjalista ds szkoleń i rozwoju Grant Thornton Fraczkowiak Marek Goliasz Project Manager BMSS</p>	<p>Rola i znaczenie partnerstwa społecznego w zarządzaniu kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie</p> <ul style="list-style-type: none"> Kształtowanie partnerstwa społeczne na szczeblu zakładu pracy Wpływ zakładowych organizacji związkowych na formowanie procesów zarządzania kapitałem ludzkim Komunikacja ze związkami zawodowymi Przełamywanie barier we współpracy ze związkami zawodowymi <p>Piotr Janczyk Dyrektor Zarządzania Zasobami Ludzkimi ELEKTROBUDOWA SA</p> <p>Barbara Relich Kania Specjalista Zarządzania Zasobami Ludzkimi ELEKTROBUDOWA SA</p>	<p>Strategia Personalna w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> Aktualne informacje o Spółce i rys historyczny Cel opracowania Strategii Personalnej w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Wykreowanie podejścia biznesowego i postaw menedżerskich wśród kadry kierowniczej Przeład kadry i uwolnienie zasobów poprzez weryfikację procedur i minimalnych wewnętrznych wymagań Zbudowanie systemu motywacji, wynagradzania i rekrutacji <p>Andrzej Krawczyk Dyrektor Projektu ds. wdrożenia i realizacji Strategii Personalnej Renata Sienkiewicz Menedżer Praktyki Rozwój Liderów i Talentów PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.</p>