



Ścieżki kariery i rozwoju w organizacji. Jak zaprojektować i zarządzać?

Czas wysyłki: 24 Godziny

wersja drukowana: format:A5

wersja drukowana: okładka: kolorowa, lakierowana

wersja drukowana: grzbiet: klejony

wersja elektroniczna: format PDF

wersja elektroniczna: format: EPUB

Cena

55,00 PLN

Produkt dostępny w następujących wariantach:

forma publikacji: Format elektroniczny - FB2 , Format elektroniczny - MOBI , format elektroniczny - PDF , Format elektroniczny- EPUB , Książka drukowana

Opis produktu

Zostań mistrzem w projektowaniu ścieżek kariery, które napędzają rozwój organizacji i spełniają ambicje pracowników!

Ta książka to nieoceniony przewodnik dla liderów i specjalistów HR, którzy chcą świadomie kształtować przyszłość swoich zespołów. Dowiesz się, jak harmonijnie połączyć potrzeby biznesowe firmy z indywidualnymi aspiracjami pracowników, budując strategie rozwoju, które przynoszą korzyści obu stronom.

Znajdziesz tu praktyczne wskazówki i sprawdzone schematy, które krok po kroku poprowadzą Cię przez proces planowania, wdrażania i zarządzania ścieżkami rozwoju. Przykłady rozwiązań z różnych firm, takich jak Google czy Deloitte, uzupełniają bogatą wiedzę teoretyczną o realne inspiracje.

Kluczowe zagadnienia:

- Projektowanie efektywnych ścieżek kariery z uwzględnieniem potrzeb biznesowych i pracowniczych.

- Rola kompetencji miękkich w rozwoju zawodowym i awansach.
- Praktyczne modele, jak 9 Box Grid czy Kotwice Motywacji Scheina.
- Analiza potrzeb rozwojowych i tworzenie indywidualnych planów rozwojowych.
- Przyszłość zarządzania ścieżkami kariery – trendy, wyzwania i innowacje.

To kompleksowe źródło wiedzy pomoże Ci zbudować zrównoważony system rozwoju, który wzmacnia sukces organizacji, a jednocześnie zwiększa satysfakcję i zaangażowanie pracowników.

Sięgnij po tę książkę i stwórz fundamenty dla długofalowego rozwoju w swojej firmie!

Spis treści

Wstęp

Wprowadzenie w zagadnienie zarządzania ścieżkami kariery w firmie

Ścieżka Kariery — Perspektywa Pracownika

Ścieżka Kariery — Perspektywa firmy

Uwarunkowania wpływające na budowanie ścieżek kariery

Uwarunkowania zewnętrzne

Uwarunkowania Wewnętrzne

Uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne w budowania ścieżek kariery — podsumowanie

Kiedy Firma jest gotowa do wdrożenia ścieżek karier?

Powiązania ścieżek kariery z innymi systemami wspierającymi ZKL

Potencjalne typy karier w organizacji

Typy karier, a przykłady ścieżek kariery

Przykład 1 Ogólny model ścieżek kariery

Przykład 2 Ścieżki Eksperckiej w oparciu o role zespołowe

Przykład 3 Ścieżki Eksperckiej w oparciu o role zespołowe- wersja2

Przykład 4 Ścieżki Eksperckiej w oparciu o grupy i poziomy stanowiska

Przykład 5 Ścieżki Rozwoju „Business Developer”/Kierownik projektu

Przykład 6 Menadżerskiej ścieżki rozwoju

Kompetencje „miękkie”, a ścieżki kariery

Wprowadzenie — Dlaczego kompetencje miękkie są kluczowe w rozwoju zawodowym?

Model kompetencji firmowych a rozwój kompetencji miękkich na ścieżce kariery

Kompetencje miękkie jako kluczowe kryterium awansu

Rozwijanie kompetencji miękkich na ścieżkach rozwoju — Podstawowe mechanizmy i narzędzia

Coaching i mentoring w rozwijaniu kompetencji miękkich na ścieżkach kariery

Zasady i mechanizmy działania ścieżek kariery w firmie

Powiązania ścieżek karier między sobą

Ogólne zasady i mechanizmy działania ścieżek kariery

Transparentność

Elementy do uwzględnienia w procedurze

Sukcesja, jako specyficzny rodzaj ścieżki kariery

Budowanie Ścieżek Kariery oraz Sukcesji: Przydatne Modele i Techniki

Model 5 Poziomów Przywództwa Johna Maxwella

9 Box Grid, a ścieżki kariery i sukcesji

Kotwice Motywacji Edgara Scheina

Proces Zarządzania Ścieżkami Kariery — wyzwania praktyczne

Wstęp

Macierz Pay x Performance (Płaca x Wyniki)

Macierz Impact x Risk (Wpływ x Ryzyko)

Macierze oceny ryzyk — Dodatkowe uwagi

Kto i jak powinien stawiać cele rozwojowe pracownika na ścieżce kariery?

Kluczowe zasady formułowania celów rozwojowych

Jak wygląda proces stawiania celów rozwojowych?

Zasady oceny postępów

Czy rozwój pracownika na danej ścieżce kariery powinien być jawny?

Jak postępować w przypadku problemów lub porażek pracownika na ścieżce kariery?

Czy i jak postępy na ścieżce kariery mają wiązać się z nagradzaniem? Kiedy z podwyżką, a kiedy z elementami ruchomymi?

Praktyka zarządzania ścieżkami kariery w firmie

Wstęp

Analiza potrzeb rozwojowych w organizacji

Kluczowe etapy analizy potrzeb rozwojowych

Rola menedżerów i działu HR w analizie potrzeb rozwojowych

Metody diagnozowania potrzeb rozwojowych

Identyfikacja kluczowych obszarów rozwojowych — na co zwrócić uwagę?

Priorytetyzacja potrzeb rozwojowych

Tworzenie indywidualnych planów rozwojowych w ramach ścieżek kariery

Elementy Indywidualnego Planu Rozwojowego (IPR)

Zawartość formularza IPR

Proces tworzenia indywidualnego planu rozwojowego

Zasady monitorowania i ewaluacji — inne podejście

Ewaluacja efektywności ścieżek karier

Wstęp

Metody Ewaluacji

Proces Ewaluacji — kluczowe kroki

Kryteria oceny skuteczności przeprowadzonej ewaluacji

Wyzwania w zarządzaniu ścieżkami karier i sposoby radzenia sobie z nimi

Identyfikacja i zrozumienie aspiracji pracowników

Dostosowanie ścieżek rozwoju do potrzeb biznesowych

Niejasne kryteria sukcesu w procesach rozwoju

Brak zaangażowania liderów

Informatyzacja procesów

Studia Przypadków w Zarządzaniu Ścieżkami Kariery

Przykład 1: Google

Przykład 2: Deloitte

Przykład 3: InPost

Przykład 4: Toyota Motor Poland

Podsumowanie

Przyszłość zarządzania ścieżkami karier

Trendy w zarządzaniu ścieżkami karier

Transformacja cyfrowa i nowe kompetencje

Elastyczność jako standard

Work-Life Integration

Różnice międzypokoleniowe

Starzejące się społeczeństwo

Innowacje w zarządzaniu ścieżkami karier

Przygotowanie do przyszłych sposobów projektowania i działania ścieżek rozwoju — podsumowanie

Bibliografia

Cechy:

- Forma drukowana lub elektroniczna
- Ilość stron: 285