



PARTICIPANȚII

devin manageri, concurând pentru cel mai bun scor la talente (Talent Score).

Rolul lor este să execute două perioade de simulare conducând și dezvoltând echipe - toate diferite ca profil, cerințe și performanță și, exact ca în lumea reală, având la dispoziție bugete limitate de bani și de timp.

OBIECTIVUL

acestei simulări este ca participanții să învețe modul în care deciziile au impact asupra dezvoltării potențialului oamenilor din organizație.

Nu e ușor, dar e distractiv, cu multe aha-uri și lecții învățate.

SE ADRESEAZĂ

tuturor acelor organizații care înțeleg că dezvoltarea potențialului e un factor covârșitor pentru viitorul angajaților și care consideră că acest lucru nu e doar responsabilitatea departamentului de Resurse Umane, ci a fiecărui manager al organizației.

Informații și activități aplicate

- Ratele de fluctuație a personalului în diferite domenii + fluctuația în organizația voastră: argumente, efecte și factorii de influență ai acestora.
- Costuri de recrutare & trainingul inițial în diferite companii: argumente, efecte și factorii de influență ai acestora.
- Promovarea din interiorul companiei/ angajarea din exteriorul companiei: argumente, efecte și factorii de influență ai acestora.
- Cum se face managementul talentelor în companiile de succes. Care sunt efectele și rezultatele?
- Managerul responsabil de bunăstarea membrilor echipei – o tendință sau un must?

și multe altele...

În procesul de învățare există întotdeauna momente de reflecție, participanții împărtășesc din lecțiile luate și, prin urmare, pleacă de la simulare nu numai cu un set de competențe dezvoltate, dar și cu un document de lucru pentru domeniul lor de responsabilitate – de la serviciu ori de acasă!

SimTALENT®

Temele de discuție nu sunt obligatorii, iar obiectivele de învățare pot fi formulate în acord cu cele ale organizației voastre, cu nivelul la care se află participanții și cu programul mai amplu a cărui parte poate fi simularea.



Iată doar câteva dintre provocările ce vă așteaptă:



să găsiți oamenii potriviți pentru posturile vacante.



să identificați potențialul de dezvoltare pentru fiecare membru al echipei în parte



să definiți acțiuni individuale de dezvoltare - cu buget limitat de timp și de bani



să realizați cu succes planuri de succesiune ținând cont de candidații interni și externi