

Uczenie się dorosłych a rozwój pracowników w Twojej firmie



Konieczność ciągłego rozwoju

Od wielu już lat jednym z oczekiwań stawianych przez firmy przed pracownikami jest ciągły rozwój. Ma być on odpowiedzią na zmienny, nieprzewidywalny i złożony świat, który ze względu na swoją charakterystykę doczekał się wielu nazw i koncepcji:

VUCA

(Votality – zmienność, Uncertainty – niepewność, Complexity – złożoność, Ambiguity – niejednoznaczność)

TUNA

(Turbulent – burzliwy, Uncertain – niepewny, Novel – osobliwy, Ambiguous - niejednoznaczny)

BANI

(Brittle – kruchy, Anxious – niespokojny, Nonlinear – nieliniowy, Incomprehensible - niezrozumiały)

Niezależnie, którą z nich wybierzemy, codzienność stawia wszystkie firmy przed koniecznością :

- ✓ Dbłości o ciągły rozwój zarówno zawodowy, jak i osobisty pracowników, ich środowisko pracy i atmosferę,
- ✓ Kwestionowania i monitorowania użyteczności przyjętych rozwiązań wraz utrzymaniem motywacji ku ich udoskonalaniu,
- ✓ Mobilizacji wszystkich pracowników ku oferowaniu najlepszych produktów, poprzez wykształcanie u nich proaktywnej postawy i nastawienia rozwojowego.

**„Wyzwania dnia dzisiejszego i jutrzejszego nie mogą być rozwiązane wczorajszymi narzędziami”
 Managing in a VUCA world**

Jak udowodnili naukowcy z Uniwersytetu Harvarda, autorzy książki „Make it stick. The Science of Successful Learning” Mark A. McDaniel, Peter C. Brown oraz Henry L. Roediger III, proces uczenia się dorosłych zachodzi w pięciu etapach:



Najważniejszym z nich jest sytuacja w której, dzięki nowo zdobytym informacjom udaje się rozwiązać nurtujący problem.

Nowa wiedza zostaje oceniona jako przydatna, zaczyna być stosowana, co utrwala nowy nawyk, a dzięki konsekwencji trwale zmienia podejście, a nawet postawę.

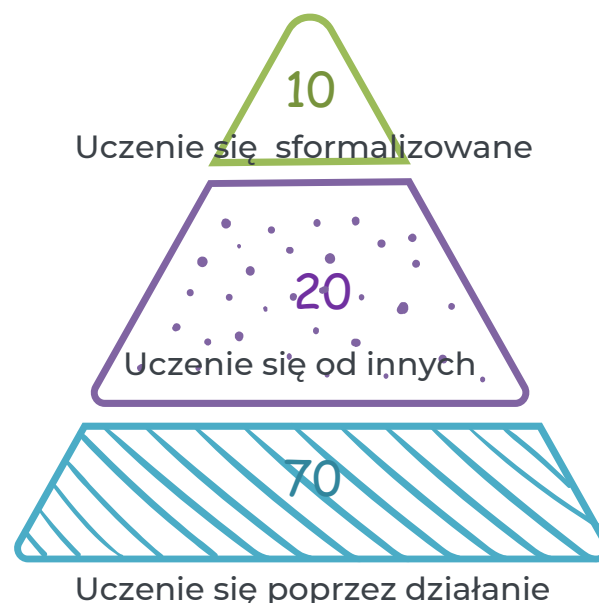
**„Wszystko, czego się dotąd nauczyłeś, ztraci sens, jeśli nie potrafisz znaleźć zastosowania dla tej wiedzy.”
(Paulo Coelho)**

Firmy mają nie lada wyzwanie, by spełnić kompleksowe oczekiwania biznesu, zapewniając bezpieczeństwo psychologiczne pracownikom oraz tempo wdrażania nowych rozwiązań. Główną przewagą konkurencyjną staje się zwinność i umiejętność adaptacji pracowników przy jednoczesnej elastyczności procesów firmy i ich optymalizacji. Zwinność i adaptacja pracowników w dużej mierze zależy od środowiska i kultury pracy. Prowadzone badania i ankiety wskazują, że aż 90% zdobytych umiejętności, pochodzi z kanałów nieformalnych, a jedynie 10% jest efektem udziału w szkoleniach i warsztatach.

MODEL 70 / 20 / 10

Model został opracowany w połowie lat 90. w Stanach Zjednoczonych przez pracowników Center for Creative Development: Morgana McCalla, Roberta Eichingera i Michaela Lombardo. Jego celem była maksymalizacja efektywności procesu uczenia się i rozwoju zawodowego ludzi.

Według tego modelu kluczowe znaczenie dla efektywności nauczania ma osobiste doświadczanie, praktyka oraz wymiana doświadczeń (w środowisku pracy).



Chcąc maksymalnie wykorzystać wiedzę pozyskaną podczas szkoleń, należy je połączyć z działaniem, gdyż pracownik pogłębia wiedzę poprzez praktykę. To główne założenia metody 70/20/10.

**„Jest tylko jeden sposób nauki. Poprzez działanie.”
(Paulo Coelho)**

70 %

Uczenie się poprzez działanie:

- ✓ Wymagające zadania,
- ✓ Nowe projekty,
- ✓ codzienne doświadczenia,



Chcąc skorzystać z potencjału pracownika, i jego chęci do nauki, warto prowadzić indywidualne rozmowy, podczas których pracownik nakreśli swoje obszary zainteresowań, aspiracje na przyszłość. Jeśli dodasz do tego swoje obserwacje, porozmawiacie o mocnych stronach i o tych, które są słabsze, to plan rozwojowy jest praktycznie gotowy. Słabsze strony wbrew temu, co się mówiło przez lata – nie zawsze muszą być rozwijane, jeśli dalsze plany rozwojowe, nie będą tego wymagać. Warto szlifować te obszary, które są kluczowe dla obecnego stanowiska i przyszłej roli w organizacji.

20 %

Uczenie się od innych:

- ✓ Współpracowników,
- ✓ mentorów, przełożonych,
- ✓ z informacji zwrotnych (feedback),
- ✓ Ekspertów,
- ✓ „role modeli”,
- ✓ Kultury organizacyjnej firmy.



Chcąc zadbać o nastawienie na rozwój swoich pracowników w firmie, warto zaobserwować warunki i atmosferę pracy. Jednokrotnie zatrudniani są najlepsi specjaliści z rynku, tylko po to, by po miesiącach przebywania w danej organizacji, zatracili oni motywację i chęć do działania. Mówi się im w jaki sposób mają pracować, zamiast czerpać z ich wiedzy oraz doświadczeń na rzecz budowania przewagi konkurencyjnej firmy., bądź oni obserwując podejście i sposób działania przełożonych czy współpracowników, tracą swoją „iskrę”. Osobom przejawiającym inicjatywę, często podcinane są skrzydła, zamiast umożliwiania budowania atmosfery do wdrażania zmian, wzięcia współodpowiedzialności za zadania, podejmowania ryzyka oraz sieci wymiany pomysłów czy ekspertyzy. Warto zwrócić uwagę jaka jest kultura pracy danego zespołu, oddziału, czy całej firmy i dopiero wtedy sięgać po inne sposoby rozwoju.

10 %

Uczenie się formalne:

- ✓ Książki,
- ✓ Kursy,
- ✓ szkolenia,
- ✓ studia (podyplomowe).



Są dopełnieniem codziennego działania pracowników. Mają za zadanie uzupełniać lukę kompetencyjną, zachęcać do zmiany podstawy czy wdrażania nowych rozwiązań. Szkolenia nie są apogeum na wszelkie wyzwania z którymi borykają się pracownicy, co gorsze, przez często kiepską jakość postrzegane są jako strata czasu. Dodając do tego brak możliwości udziału w tych wartościowych w pełni (pilne telefony/maile/sprawy do załatwienia), motywacja mocno podupada. Warto zastanowić się czy dobrze rozeznana jest potrzeba rozwojowa, a pracownicy mają komfort pełnego i swobodnego udziału w szkoleniach.

70 %

Uczenie się poprzez działanie:

- ✓ Wymagające zadania,
- ✓ Nowe projekty,
- ✓ codzienne doświadczenia,

20 %

Uczenie się od innych:

- ✓ Współpracowników,
- ✓ mentorów, przełożonych,
- ✓ z informacji zwrotnych (feedback),
- ✓ Ekspertów,
- ✓ „role modeli”,
- ✓ Kultury organizacyjnej firmy.

10 %

Uczenie się formalne:

- ✓ Książki,
- ✓ Kursy,
- ✓ szkolenia,
- ✓ studia (podyplomowe).

**Co to znaczy
w praktyce?**

- 1.** Dokonaj rysu kompetencyjnego całego zespołu, **zastanów się kto i jakimi kompetencjami powinien dysponować**, by być w stanie zaadresować oczekiwania biznesu.
- 2.** Dokonaj rysu profilu kompetencji każdego pracownika, **omów z nim plany rozwojowe** i postaraj się (w miarę możliwości) zaadresować osobiste preferencje, dając odpowiednie projekty. Pozwoli to długoterminowo motywować pracownika i osiągać lepsze rezultaty pracy.
- 3. Zidentyfikuj luki kompetencyjne w zespole** i określ jakie kompetencje i na jakim poziomie są niezbędne dla optymalnej pracy zespołu. Jak możecie je rozwinąć?
- 4.** Nim zaczniesz szukać szkoleń zewnętrznych, **zweryfikuj czy nie masz eksperta czy specjalisty w firmie**, który mógłby zorganizować szkolenie dla Twoich pracowników w potrzebnym zakresie.
- 5.** Sprawdź, **jakie zadania i projekty sprawiają trudności Twoim pracownikom** i jakiego rodzaju wsparcia potrzebują, by efektywnie wykonywać swoje zadania?
- 6.** Sprawdź, **jakie projekty i cele planowane są na najbliższy czas?** To pozwoli w niedalekiej przyszłości, w praktyce przeciwiczyć wiedzę zdobytą podczas szkoleń, co podniesie motywację i zainteresowanie omawianymi tematami.

Konieczność ciągłego rozwoju dotyczy zwłaszcza zakupów

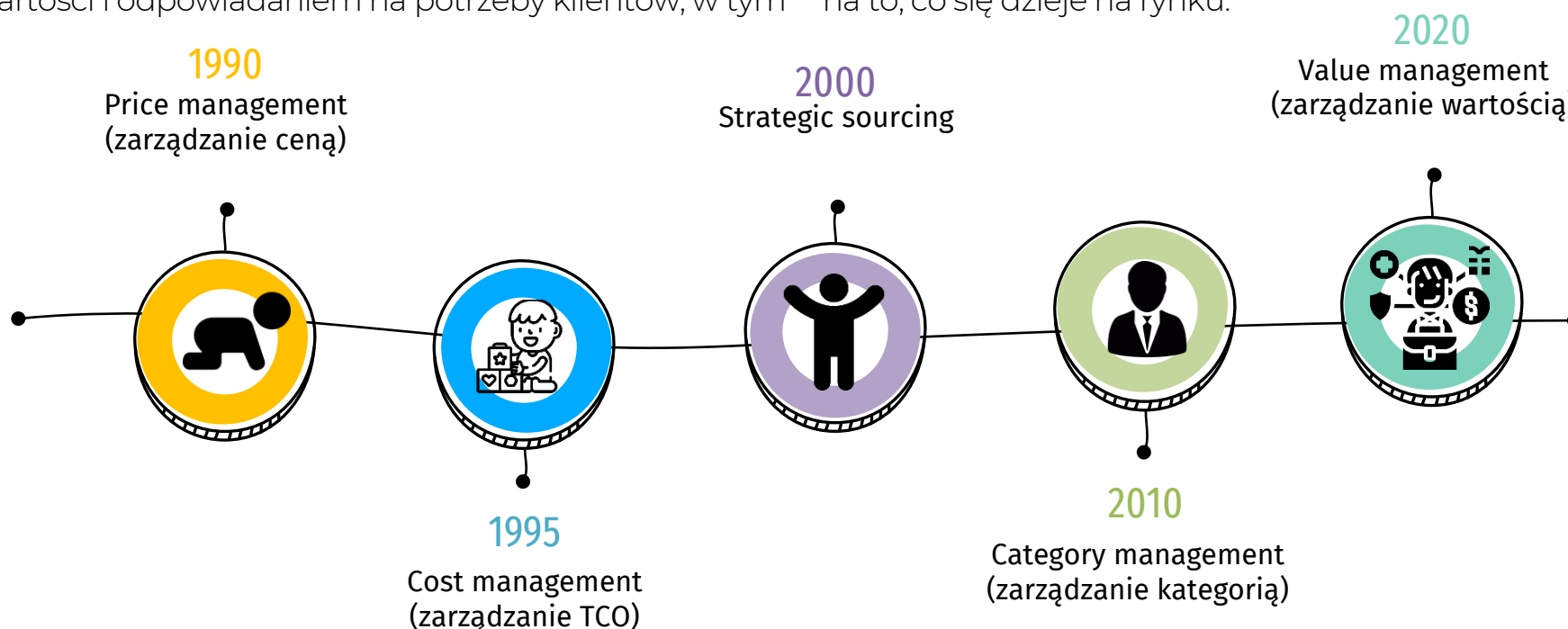
Funkcja zakupowa, podobnie jak orientacje w świecie biznesu, uległa zmianie: z raczkującego dostawcy dóbr w zadanym budżecie, czasie i jakości, na Doradcę Biznesu, Kreatora wartości.

W obecnych czasach, nie sposób rozliczać wydatków jedynie przez pryzmat dowiezionych oszczędności.

W wielu obszarach zostały one zastąpione kwestią dostępności, a jeszcze w innych, wiążą się z kreowaniem wartości i odpowiadaniem na potrzeby klientów, w tym

choćby dbałości o środowisko.

Dojrzała funkcja zakupowa rozumie potrzeby swoich klientów wewnętrznych, ograniczenia firmy i możliwości jakie daje rynek. Jest łącznikiem między światem wewnętrznym i zewnętrznym, swego rodzaju „oknem na świat”, które może przyczyniać się konkurencyjności przedsiębiorstwa, dzięki odpowiedniemu zarządzaniu relacjami z dostawcami, oraz strategicznemu spojrzeniu na to, co się dzieje na rynku.



Konieczność ciągłego rozwoju dotyczy zwłaszcza zakupów

Istnieje duża luka w kompetencjach zakupowych, szczególnie w zakresie umiejętności miękkich, które są obecnie bardzo poszukiwane (grafika poniżej).

Rola kupca ewoluowała, lista poszukiwanych kompetencji również bardzo się zmieniła.

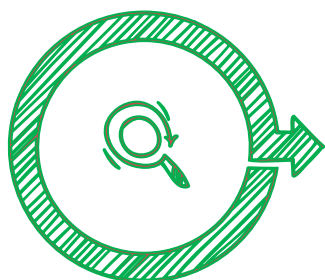
W rozmowach prywatnych Dyrektorzy zakupów przyznają, że mają trudności w pozyskiwaniu wartościowych, doświadczonych pracowników w zakupach. Są skłonni zatrudnić osoby o odpowiedniej (proaktywnej) postawie, bez doświadczenia zakupowego i doszkolić pracowników do jej obowiązków.

Wynika to z deficytu talentów w obszarze zakupowym.

Jako maniak umiejętności miękkich i zakupów wiem, że moje doświadczenie oraz umiejętności są dokładnie takie, jakich potrzebują moi klienci.

Głęboko wierzę, że wspólnie jako Ekspertci Zakupów i Ambasadorzy Dobrych Praktyk, w tym wkraczającego wielkimi krokami ESG, które będzie okazją do promowania funkcji zakupowej w firmie, będzie wymagało jeszcze szerszego spojrzenia na dostarczane zadania i osiągnięte cele. Wygramy batalię o strategiczną funkcję zakupów w firmie, jako Doradcy Biznesowi.

Możemy to osiągnąć dzięki ekspertyzie i zarządzaniu ryzykiem w łańcuchu dostaw.



TOP 10 kompetencji poszukiwanych przez CPO*

CPO – Chief Procurement Officer

- | | |
|--|---|
| 1. Etyka biznesowa (59,8%) | 6. Zarządzanie relacjami z dostawcami (47,1%) |
| 2. Komunikacja (55,9%) | 7. Przywództwo (46,6%) |
| 3. Zarządzanie interesariuszami (54,9%) | 8. Kompleksowe podejmowanie decyzji (42,2%) |
| 4. Budowanie i zarządzanie relacjami (52%) | 9. Tradycyjne negocjacje (41,2%) |
| 5. Krytyczne myślenie (48%) | 10. Praca zespołowa (39,7%) |

źródło: https://www.cips.org/supply-management/news/2022/may/the-top-10-skills-in-demand-by-procurement-managers/?fbclid=IwAR2PyTUoNs_9btYmjewuyyxYEOiWDOTIGVntle_ErRpwOzbY6NbSCWAfxk

„Bądź zmianą, którą pragniesz ujrzeć w świecie.” Mahatma Gandhi

Rozwój pracowników w Twojej firmie

Jak możemy pomóc?

Jako wieloletni trener i praktyk biznesu, zależy mi, by dostarczane przeze mnie programy rozwojowe, szkolenia i warsztaty jak najlepiej odpowiadały na potrzeby pracowników. **Omawiane treści powinny maksymalnie korespondować z nurtującymi wyzwaniem codziennego dnia pracy**, tylko wtedy jest szansa na utrwalenie nowo zdobytej wiedzy i rozwój kompetencji pracowników.

W przygotowywanych, autorskich programach mocno stawiamy nacisk na **aspekt doświadczania**. Koncepcją wykorzystującą działanie, jako mechanizm napędowy w nauce dorosłych jest „cykl Kolba”, właściwie nazwany Modelem Uczenia się poprzez Doświadczenie (Experiential Learning Model), który jest podstawowym narzędziem dla osób szkolących, tworzących materiały i programy dla uczestników.

Prof. David A. Kolb twierdzi, że uczenie się jest procesem, w którym wiedza tworzona jest poprzez przekształcenie doświadczenia. Moja osobista praktyka to potwierdza. **Współcześni pracownicy chętnie się rozwijają**, korzystają z dofinansowań na różne formalne metody zdobycia wiedzy, niestety bardzo często, nie jest ona wykorzystywana w miejscu pracy. Jak to zmienić?
Chętnie pomożemy!



Szkolenia
 programy rozwojowe



Warsztaty,
 studia przypadków



Coaching,
 mentoring, 1:1



wystąpienia
 consulting

**„Zawsze wydaje się, że coś jest niemożliwe, dopóki nie zostanie to zrobione”
 (Nelson Mandela)**

Autorskie programy szkoleniowe



Asertywność jako klucz do sukcesu w kontaktach z dostawcami



Różnice międzykulturowe w relacjach biznesowych



Myślenie systemowe jako kompetencja przyszłości kupca



Udzielanie informacji zwrotnej jako narzędzie rozwoju dostawców i budowania relacji z nimi.



Feedback od dostawców/klientów wewnętrznych jako siła napędowa działu zakupów.



Warsztaty Design Thinking dla kupców



Strategiczne zarządzanie zakupami. Narzędzia i techniki eksperta ds. zakupów*



Kupiec twarzą najlepszych praktyk.



Budowanie i zarządzanie strategią zakupową dla kategorii.



Menadżer partnerem dla biznesu.

W PRZYGOTOWANIU



Zarządzanie relacjami z dostawcami w świetle regulacji ESG

W PRZYGOTOWANIU



Zarządzanie zmianą – jak zakupy wspierają firmę w transformacji?

W PRZYGOTOWANIU



Zarządzanie projektami i ryzykiem dla kupców.



Coaching on the job.
Wzmocnienie roli świadomego kupca wobec wyzwań stawianych przez organizację.



Inne, wedle potrzeb klienta

„Powiedz mi, to zapomnę. Naucz mnie, to może zapamiętam. Zaangażuj mnie, to się nauczę.”
(Benjamin Franklin)

Autorskie programy szkoleniowe – online



www.procureme-academy.elms.pl

W PRZYGOTOWANIU



Kupiec strategiczny w 30 dni



ProcureMent Basics:

4h kurs online dla osób chcących poznać solidne fundamenty zakupowe



Operational Procurement

kurs online dla osób chcących poznać meandry zakupów operacyjnych



Odkryj swoje supermoce z ProcureMe:

4 tygodniowy bezpłatny kurs online, odbywający się 1 x w roku
zapisy styczeń 2024



7tygodniowy kurs online – wspólna praca.

ProcureMe Masterclass:

Budowanie i zarządzanie strategią zakupową dla kategorii



szegóły i rejestracja:

subscribepage.io/procurememasterclass



STRATEGIA ZAKUPOWA



1

ANALIZA (DYNAMIKI) RYNKU



2

ELEMENTY ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI W IMPLEMENTACJI I REALIZACJI STRATEGII



3

PODSUMOWANIE



4

5

6

7

ANALIZA KATEGORII ZAKUPOWEJ

ANALIZA I WYBÓR WARIANTÓW STRATEGII

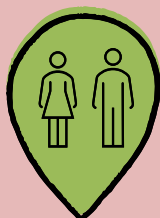
KLUCZOWE CZYNNIKI SUKCESU W REALIZACJI STRATEGII

2 edycje w roku

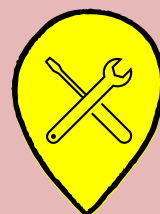


Asertywność jako klucz do sukcesu w kontaktach z dostawcami

Warsztat pomagający wypracować asertywną postawę względem kontrahentów biznesowych, dzięki której łatwiej o współpracę wg preferowanych przez dział zakupów warunków. Podkreśla istotę roli kupca w relacji z dostawcą, jego postawy oraz oczekiwań dostawców, którym należy sprostać. Odpowiednie wykorzystanie asertywnej postawy gwarantuje sukces i długotrwałe relacje biznesowe.



dla wszystkich pracowników działu zakupów (specjalistów, kupców, kierowników czy managerów działu zakupów), którzy czują dyskomfort w związku z asertywnym wyrażaniem swojego zdania; dla których nakreślenie granic i ram współpracy z dostawcami stanowi nie lada wyzwanie, bądź czują, że robią to bardzo jednostronnie, przez co relacje biznesowe wystawiane są na mocną próbę.

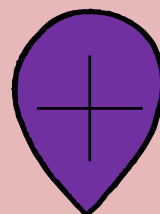


wykłady teoretyczne poświęcone postawie asertywnej, dyskusje moderowane, ćwiczenia grupowe, indywidualne i w parach. 8h- w tym przerwy kawowe, lunch (możliwość szkolenia online bądź stacjonarnie). [Skontaktuj się w celu ustalenia szczegółów](#)



Program warsztatu:

1. O asertywności słów kilka
 - Czym (nie) jest asertywność?
 - Kiedy asertywność jest istotna?
 - Komunikat asertywny – asertywne TAK, asertywne NIE
 - Błędy popełniane podczas tworzenia komunikatu
2. Asertywność w praktyce
 - Wypracowanie drogowskazu asertywności w kontaktach z dostawcami
 - Rola kryteriów współpracy z kontrahentami.
3. Kontrakt
 - Czym jest i jak wspiera asertywność w biznesie?
 - Wypracowanie własnego kontraktu pracy z dostawcami
 - Istota standardu pracy w firmie.



Dzięki uczestnictwu w warsztacie uczestnicy poszerzą swoją perspektywę w zakresie postawy asertywnej względem dostawców, uświadomią sobie istotę kontraktu, egzekwowania zasad współpracy z kontrahentami biznesowymi, będą w stanie w praktyce działać asertywnie, rozumiejąc płynące z tego korzyści. Wzbogacą swój warsztat kupiecki w umiejętność stawiania granic i ich egzekucji w ramach współpracy biznesowej.

Koszt warsztatu: od 1290 zł netto/osoba (grupa max. 12 osób)

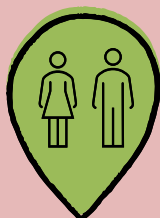


Ze względu na dbałość o środowisko, materiały szkoleniowe dostarczane są w formie elektronicznej po przeprowadzonym szkoleniu. Warsztaty stacjonarne odbywają się w siedzibie klienta bądź w miejscu przez niego wskazanym lub online.

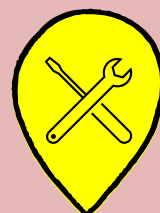


Różnice międzykulturowe w relacjach biznesowych

W obecnych czasach zjawisko globalizacji nabiera innego wymiaru. Po sytuacji pandemicznej, która bądź co bądź połączyła nas w jedną światową wioskę, uwypuklając podobieństwa w trosce o najbliższych czy własne zdrowie, nasiliła konieczność współpracy i pomagania sobie. Rozwiązania online, pozwalają obecnie pracować z różnymi kulturami, czy jesteśmy jednak na to gotowi? Warsztat ma za zadanie zwrócić uwagę na aspekty współpracy międzykulturowej, które znacząco wpływają na realizację celów biznesowych.



dla wszystkich pracowników działu zakupów (specjalistów, kupców, kierowników czy managerów działu zakupów), którzy współpracują w środowisku międzykulturowym, chcą wykształcić w sobie otwartość na różnice i odpowiednio przygotować się do budowania mocniejszych relacji biznesowych.

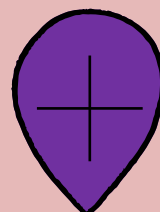


wykłady teoretyczne, dyskusje moderowane, ćwiczenia grupowe
8h- w tym przerwy kawowe, lunch (możliwość szkolenia online bądź stacjonarnie).
[Skontaktuj się w celu ustalenia szczegółów](#)



Program warsztatu:

1. Kultura i jej znaczenie w biznesie
2. Pojęcie i elementy kultury
3. Modele różnic kulturowych
4. Reguły biznesu międzynarodowego
5. Bariery w transakcjach międzynarodowych
6. Negocjacje międzykulturowe



Dzięki udziałowi w warsztacie uczestnicy zrozumieją bądź poszerzą swoją perspektywę w zakresie występujących różnic kulturowych oraz ich wpływu na codzienną pracę zespołu/funkcjonowanie firmy. Szkolenie wyposaży ich również we wskazówki w jaki sposób najefektywniej działać w środowisku międzynarodowym.

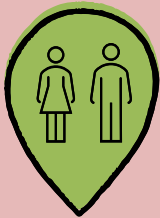
Koszt warsztatu: od 1290 zł netto/osoba
(grupa max. 12 osób)



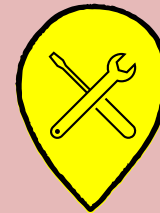
Ze względu na dbałość o środowisko, materiały szkoleniowe dostarczane są w formie elektronicznej po przeprowadzonym szkoleniu. Warsztaty stacjonarne odbywają się w siedzibie klienta bądź w miejscu przez niego wskazanym lub online.

Myślenie systemowe jako kompetencja przyszłości kupca

W obecnych czasach dział zakupów ma nie tylko przynosić wartość firmie poprzez oszczędności, ma również tworzyć wartość dzięki współpracy z innymi działami. Warsztat pomaga zrozumieć rolę działu zakupów w organizacji, pozwala spojrzeć na podejmowane działania szerzej niż tylko z perspektywy celów stawianych przed kupcami.



Dla wszystkich pracowników działu zakupów (specjalistów, kupców, kierowników czy managerów działu zakupów), którzy dzięki swoim świadomym działaniom chcą przynosić większą wartość firmie, przygotować zespół do nowej funkcji zakupowej, dzięki której firma zdobędzie przewagę konkurencyjną.

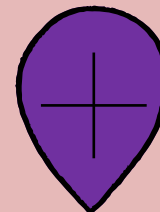


wykłady teoretyczne, dyskusje moderowane, ćwiczenia grupowe.
8h- w tym przerwy kawowe, lunch (możliwość szkolenia online bądź stacjonarnie).
[Skontaktuj się w celu ustalenia szczegółów](#)



Program warsztatu:

1. Ewolucja funkcji zakupowej.
2. Czym jest myślenie systemowe?
3. Czym jest system w ujęciu funkcjonowania działu zakupów?
4. Analiza interesariuszy działu zakupów.
5. Kupiec ambasadorem myślenia systemowego.



Dzięki udziałowi w warsztacie uczestnicy zrozumieją bądź poszerzą swoją perspektywę postrzegania roli działu zakupów w firmie, korzyści płynące z myślenia systemowego i bycia ambasadorem holistycznego podejścia. Podczas warsztatu zostaną zidentyfikowani interesariusze, którzy będą pomocni w dowiezieniu wartości firmie.

Koszt warsztatu: od 1290 zł netto/osoba
(grupa max. 12 osób)

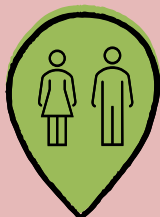


Ze względu na dbałość o środowisko, materiały szkoleniowe dostarczane są w formie elektronicznej po przeprowadzonym szkoleniu. Warsztaty stacjonarne odbywają się w siedzibie klienta bądź w miejscu przez niego wskazanym lub online.



Udzielanie informacji zwrotnej jako narzędzie rozwoju dostawców i budowania relacji z nimi.

Warsztat pomagający wypracować umiejętność udzielania informacji zwrotnej na temat współpracy z dostawcami. Jego efektem jest wypracowanie kryteriów i standardu oczekiwań względem dostawców do zaimplementowania w ramach działu zakupów, który będzie podstawą do udzielania im feedbacku. Udzielanie informacji zwrotnej dostawcom wbrew pozorom nie jest tym samym, co udzielanie feedbacku w innych sytuacjach.

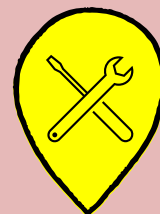


Dla wszystkich pracowników działu zakupów (specjalistów, kupców, kierowników czy managerów działu zakupów), którzy chcą udzielać informacji zwrotnej dostawcom, lecz nie wiedzą w jaki sposób podejść do tematu; dla osób, które rozumieją bądź chcą zrozumieć rolę informacji zwrotnej przy budowaniu długoterminowych relacji, którym zależy na zbudowaniu kultury feedbacku jako standardu pracy w firmie.



Program warsztatu:

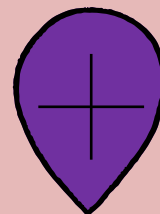
1. Wpływ percepcji na proces komunikacji i odbiór rzeczywistości.
2. Kryteria współpracy z dostawcą.
3. Standard oczekiwań w firmie.
4. Techniki udzielania feedbacku, wspierające rozwój dostawców i owocną współpracę.
5. Dekalog skutecznej komunikacji i udzielania informacji zwrotnej.
6. GAMIFIKACJA – nauka poprzez grywalizację – Studium przypadku, escape room online



wykłady teoretyczne poświęcone feedbackowi, dyskusje moderowane, ćwiczenia praktyczne w parach, gamifikacja – podsumowanie wiedzy poprzez grę typu escape room.

8h- w tym przerwy kawowe, lunch (możliwość szkolenia online bądź stacjonarnie).

[Skontaktuj się w celu ustalenia szczegółów](#)



Dzięki udziałowi w warsztacie uczestnicy zrozumieją istotę feedbacku w budowaniu relacji biznesowych, przećwiczą w praktyce udzielanie informacji zwrotnej, nakreślanie oczekiwań względem współpracy z dostawcami.

Koszt warsztatu: od 1290 zł netto/osoba (grupa max. 12 osób)

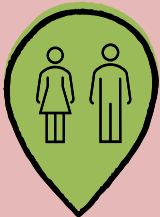


Ze względu na dbałość o środowisko, materiały szkoleniowe dostarczane są w formie elektronicznej po przeprowadzonym szkoleniu. Warsztaty stacjonarne odbywają się w siedzibie klienta bądź w miejscu przez niego wskazanym lub online.

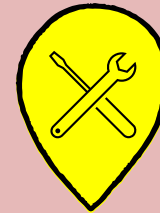


Feedback od dostawców/klientów wewnętrznych jako siła napędowa działu zakupów.

Warsztat pomagający wypracować umiejętność przyjmowania feedbacku, spostrzegania informacji zwrotnej jako okazji do doskonalenia własnego warsztatu pracy, usprawniania funkcjonowania działu zakupów jako wsparcia w osiągnięciu celów biznesowych firmy.



Dla wszystkich pracowników działu zakupów, którzy rozumieją bądź chcą zrozumieć istotę ciągłego doskonalenia, a sam feedback traktują jako szansę na rozwój własnych kompetencji/możliwości zespołu; dla wszystkich, którym zależy na przyjmowaniu informacji zwrotnej w taki sposób, by inni chętnie z nią przychodzili, dzieląc się własnymi spostrzeżeniami.



wykłady teoretyczne poświęcone przyjmowaniu informacji zwrotnej, dyskusje moderowane, ćwiczenia praktyczne w parach, gamifikacja – podsumowanie wiedzy poprzez grę typu escape room.

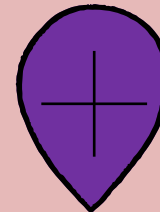
8h- w tym przerwy kawowe, lunch (możliwość szkolenia online bądź stacjonarnie.

[Skontaktuj się w celu ustalenia szczegółów](#)



Program warsztatu:

- 1.Wpływ percepcji na proces komunikacji i odbiór rzeczywistości – skrótowe przypomnienie.
- 2.Model reakcji na informację zwrotną.
- 3.Dekalog przyjmowania feedbacku.
- 4.Wypracowanie narzędzia do zbierania informacji zwrotnej i zasad korzystania z niego.
- 5.Wypracowanie standardu pracy z wynikami.
- 6.GAMIFIKACJA – nauka poprzez grywalizację – Studium przypadku, escape room online



Dzięki udziałowi w warsztacie uczestnicy rozumieją jakim potencjałem dla funkcjonowania działu zakupów jest feedback osób z nim współpracujących, jaki wpływ na częstotliwość korzystania z narzędzia ma reakcja osoby(osób) feedbackowanych i podejmowane akcje. Przećwiczą w praktyce przyjmowanie informacji zwrotnej, zwracając uwagę na towarzyszące mu emocje. Podczas warsztatu zostanie wypracowane narzędzie do zastosowania w codziennej pracy w firmie oraz standard jego wykorzystania w pracy działu zakupów.

Koszt warsztatu: od 1290 zł netto/osoba (grupa max. 12 osób)

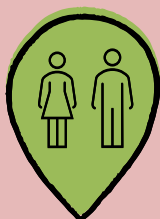


Ze względu na dbałość o środowisko, materiały szkoleniowe dostarczane są w formie elektronicznej po przeprowadzonym szkoleniu. Warsztaty stacjonarne odbywają się w siedzibie klienta bądź w miejscu przez niego wskazanym lub online.



Kupiec twarzą najlepszych praktyk.

Wraz ze wzrostem znaczenia funkcji zakupowej w firmach, wzrastają również oczekiwania względem pracowników działu zakupów. Istotne stają się kompetencje kupców, sposób postępowania zarówno w stosunku do klientów wewnętrznych, jak i do dostawców. Jak temu sprostać? Z pomocą przychodzą najlepsze praktyki promowane przez wiodące, bardzo dojrzałe biznesowo firmy o wysokiej dojrzałości funkcji zakupowej.



Dla pracowników działu zakupów (specjalistów, kupców, kierowników czy managerów działu zakupów), którym zależy na wzbogacaniu warsztatu kupieckiego poprzez budowanie samoświadomości w obrębie dojrzałości pełnionej funkcji zakupowej.



wykłady teoretyczne, dyskusje moderowane, ćwiczenia grupowe

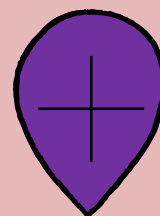
8h- w tym przerwy kawowe, lunch (możliwość szkolenia online bądź stacjonarnie.

[Skontaktuj się w celu ustalenia szczegółów](#)



Program warsztatu:

1. Stopnie dojrzałości funkcji zakupowej
2. Autodiagnoza dojrzałości kupieckiej.
3. Kluczowe kompetencje kupca.
4. Najlepsze praktyki kupieckie.
5. Kupiec doradcą i zaufanym partnerem biznesu.



Dzięki udziałowi w warsztacie uczestnicy poznają poziomy dojrzałości funkcji zakupowej, będą mieli okazję zapoznać się z sylwetką kupca jako doradcy i zaufanego partnera biznesowego oraz poznają najlepsze praktyki kupieckie. Dzięki formularzowi autodiagnozy, będą mieli możliwość zweryfikować swoją dojrzałość zakupową.

Koszt warsztatu: od 1290 zł netto/osoba
(grupa max. 12 osób)

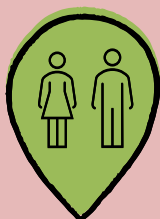


Ze względu na dbałość o środowisko, materiały szkoleniowe dostarczane są w formie elektronicznej po przeprowadzonym szkoleniu. Warsztaty stacjonarne odbywają się w siedzibie klienta bądź w miejscu przez niego wskazanym lub online.

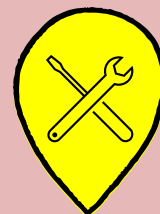


Warsztaty Design Thinking dla kupców

Każda firma chce być innowacyjna, a jej konkurencyjność na rynku realnie wpływa na kondycję finansową. Każda firma zakłada, że jest skupiona na kliencie i jego satysfakcji, ale czy rzeczywiście tak jest? Warsztaty mają za zadanie wyposażać użytkowników w założenia metodyki Design Thinking, by wspólnie z grupą warsztatową wypracować proces zarządzania innowacją, nad którym będą mogli prowadzić dalsze prace w miejscu pracy



Dla pracowników działu zakupów (specjalistów, kupców, kierowników czy managerów działu zakupów), którym zależy na budowaniu przewagi konkurencyjnej firmy poprzez świadome zarządzanie innowacją i kontakty z dostawcami oraz klientami wewnętrznymi.



wykłady teoretyczne, praca warsztatowa, ćwiczenia grupowe.

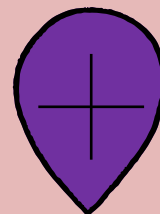
8h- w tym przerwy kawowe, lunch (możliwość szkolenia online bądź stacjonarnie.

[Skontaktuj się w celu ustalenia szczegółów](#)



Program warsztatu:

1. Czym jest innowacja i dlaczego jest tak istotna?
2. Rola zakupów w zarządzaniu innowacją
3. Wprowadzenie do metodyki Design Thinking
4. Wypracowanie procesu zarządzania innowacją w firmie
5. Partnerstwo biznesowe vs rzeczywistość.



Dzięki udziałowi w warsztacie uczestnicy zrozumieją istotę zarządzania innowacją w firmie; możliwości, jakie daje praca w dziale zakupów w tym obszarze oraz ich rolę w budowaniu przewagi konkurencyjnej organizacji. Dzięki krótkiemu wprowadzeniu poznają założenia metodyki Design Thinking oraz wypracują sposoby zarządzania innowacją w firmie.

Koszt warsztatu: od 1490 zł netto/osoba (grupa max. 12 osób)

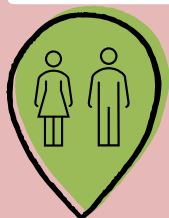


Ze względu na dbałość o środowisko, materiały szkoleniowe dostarczane są w formie elektronicznej po przeprowadzonym szkoleniu. Warsztaty stacjonarne odbywają się w siedzibie klienta bądź w miejscu przez niego wskazanym lub online.

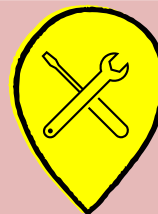


Strategiczne zarządzanie zakupami. Narzędzia i techniki eksperta ds. zakupów.*

Wraz ze zmianami, do których nieustannie dochodzi w obecnych czasach, na znaczeniu zyskuje dział zakupów. To, jaką funkcję on pełni w organizacji zależy od jego dojrzałości, a przede wszystkim świadomości roli kupców oraz wartości, jaką przynosi zespół firmie. Wśród trendów dla świata zakupów na najbliższą dekadę stawia się wzmocnienie interakcji pomiędzy działami w firmie, relacji z dostawcami oraz kreowanie wizerunku działu zakupów, jako Partnera Strategicznego dla biznesu. Dział zakupów, aby stać się Partnerem Biznesowym powinien wykształcić wiedzę ekspercką, dzięki której będzie w stanie doradzać organizacji i chronić ją przed niekorzystnymi decyzjami. W tym celu niezbędna jest znajomość technik, których wykorzystywanie pozwoli budować ekspertyzę wśród pracowników działu zakupów, wpływając tym samym na wizerunek wśród pracowników firmy.



Dla pracowników działu zakupów (specjalistów, kupców, kierowników czy managerów działu zakupów), którym zależy na budowaniu przewagi konkurencyjnej firmy poprzez świadome zarządzanie innowacją i kontakty z dostawcami oraz klientami wewnętrznymi.



wykłady teoretyczne, praca warsztatowa, ćwiczenia grupowe.
8h- w tym przerwy kawowe, lunch (możliwość szkolenia online bądź stacjonarnie).

[Skontaktuj się w celu ustalenia szczegółów](#)



Program warsztatu:

1. Ewolucja funkcji zakupowej w przedsiębiorstwie
2. Miejsce zakupów w strukturze organizacyjnej w firmie (scentralizowane/decentralizowane)
3. Proces zakupowy: zakupy strategiczne a operacyjne
4. Zarządzanie zakupami w przedsiębiorstwie np.: (specyfikacja/TCO/make or buy)
5. Techniki i narzędzia zakupowe np.: (RFx, KRAJLIC, ANALIZA ABC/XYZ)
6. Rodzaje umów współpracy z kontrahentami np.: (NDA, SLA, umowy ramowe).
7. Zarządzanie oczekiwaniami interesariuszy (identyfikacja, określenie wpływu)
8. Efektywna komunikacja z biznesem i dokumenty zakupowe wspierające komunikację np.: (strategia zakupowa/polityka i procedura zakupowa)



Dzięki udziałowi w warsztacie uczestnicy poznają praktyczne rozwiązania, które znacznie podniosą jakość ich pracy w roli kupców bądź przygotują ich na pełnienie tejże funkcji w firmie, zrozumieją istotę wspierania biznesu, jako klucz do budowania pozycji zakupów jako Partnera Strategicznego w firmie.

Koszt warsztatu: od 1990 zł netto/osoba (grupa max. 12 osób)

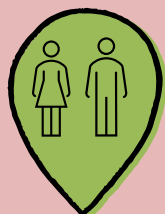


Ze względu na dbałość o środowisko, materiały szkoleniowe dostarczane są w formie elektronicznej po przeprowadzonym szkoleniu. Warsztaty stacjonarne odbywają się w siedzibie klienta bądź w miejscu przez niego wskazanym lub online.

Budowanie i zarządzanie strategią zakupową.

Dział zakupów, aby stać się Partnerem Biznesowym powinien wykształcić wiedzę ekspercką, dzięki której będzie w stanie doradzać organizacji i chronić ją przed niekorzystnymi decyzjami.

W tym celu niezbędna jest znajomość technik i myślenie strategiczne, których wykorzystywanie pozwoli zarządzać zakupami w sposób optymalny dla organizacji. Strategia zakupowa jest nie tylko ujęciem długoterminowym, określającym sposoby pozyskania, możliwe ryzyka i alternatywne rozwiązania dla danej kategorii; przede wszystkim jest doskonałym kanałem komunikacji z interesariuszami w firmie, pomagającym zarządzić ich oczekiwaniami, wspomóc proces podejmowania decyzji oraz budowanie wizerunku działu zakupów jako doradcy biznesu



Dla pracowników działu zakupów (specjalistów, kupców, managerów), którym zależy na podniesieniu poziomu dojrzałości funkcji zakupowej i dostarczeniu firmie wartości poprzez strategiczne zarządzanie wydatkami.



Program warsztatu:

1. Strategia zakupowa: czym jest i czemu służy?
2. Narzędzia służące analizie rynku i kategorii (PESTLE, SWOT)
3. Identyfikacja i zarządzanie ryzykiem. Katalog ryzyk.
4. Wypracowanie modelu budowania strategii zakupowej



Ze względu na dbałość o środowisko, materiały szkoleniowe dostarczane są w formie elektronicznej po przeprowadzonym szkoleniu. Warsztaty stacjonarne odbywają się w siedzibie klienta bądź w miejscu przez niego wskazanym lub online.



wykłady teoretyczne, dyskusje i warsztat moderowany, ćwiczenia grupowe

8h- w tym przerwy kawowe, lunch (możliwość szkolenia online bądź stacjonarnie).

[Skontaktuj się w celu ustalenia szczegółów](#)

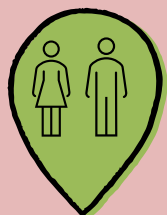


Dzięki udziałowi w warsztacie uczestnicy zapoznają się z kluczowymi elementami strategii zakupowej, przygotowują własny model strategii zakupowej, który w prosty sposób będą mogli zaimplementować do swojej codziennej pracy. Zrozumieją również istotę zarządzania ryzykiem (jeden z aspektów strategii) i swoją rolę w tym procesie.

Koszt warsztatu: od 1490 zł netto/osoba (grupa max. 12 osób)

Menadżer partnerem dla biznesu

Wraz ze zmianami zachodzącymi na świecie, szybkim tempem życia czy niepewnością, którą pandemia w ostatnim czasie bardzo nasiliła, a która mocno wpłynęła na poczucie bezpieczeństwa każdego z nas firmy mierzą się z wyzwaniami związanymi z zarządzaniem ludźmi i dowiezieniem oczekiwanych rezultatów. Nie od dzisiaj wiadomo, że tylko ci, którzy się szybciej dostosują wygrają. Swoisty „wyścig zbrojeń” trwa, a kluczem ku osiągnięciu celu jest menadżer lider, potrafiący swoją postawą pociągnąć za sobą pracowników przy jednoczesnym zrozumieniu swojej roli w firmie. Taki przełożony staje się partnerem biznesu, wspierającym swoimi działaniami realizację strategii firmy. Taki Menadżer nie czeka na określenie mu funkcji w organizacji, podejmuje w swoim obszarze działania, za które bierze odpowiedzialność.



Dla kierowników średniego i/lub wyższego szczebla, którym zależy na budowaniu wizerunku i roli partnera biznesowego w firmie w oparciu o najnowsze trendy z zakresu zarządzania ludźmi. Służy poszerzeniu perspektywy i zainspirowaniu do podjęcia działań i odpowiedzialności za własną rolę w organizacji.



Program warsztatu:

1. Antykruchość w świecie VUCA jako DNA lidera.
2. Aspekty Zarządzania 3.0.
3. Rola menadżera: potrzeby zespołu vs. Oczekiwania przełożonych
4. Menadżer partnerem biznesu. Rywalizacja vs współpraca.
Proaktywność vs reaktywność.



Ze względu na dbałość o środowisko, materiały szkoleniowe dostarczane są w formie elektronicznej po przeprowadzonym szkoleniu. Warsztaty stacjonarne odbywają się w siedzibie klienta bądź w miejscu przez niego wskazanym lub online.



wykłady teoretyczne, dyskusje moderowane, indywidualne ćwiczenia coachingowe, ćwiczenia grupowe

8h- w tym przerwy kawowe, lunch (możliwość szkolenia online bądź stacjonarnie.

[Skontaktuj się w celu ustalenia szczegółów](#)



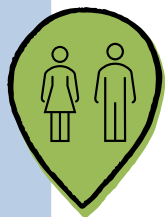
Dzięki udziałowi w warsztacie uczestnicy zapoznają się z najnowszymi trendami z zakresu zarządzania ludźmi. Dzięki ćwiczeniom i pytaniom coachingowym będą mieli możliwość dokonania autorefleksji nad sobą w roli menadżera. Warsztaty poza merytoryką, są prowadzone w formule motywacyjnej, w celu zainspirowania uczestników do podjęcia konkretnych akcji w przyszłości dla wypracowania proaktywnej postawy.

Koszt warsztatu: od 2190 zł netto/osoba
(grupa max. 12 osób)

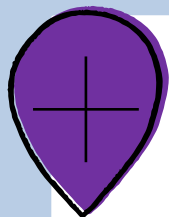


Coaching on the job. Wzmocnienie roli świadomego kupca wobec wyzwań stawianych przez organizację.

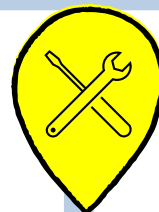
Wraz ze wzrostem znaczenia funkcji zakupowej w firmach, wzrastają również oczekiwania względem pracowników działu zakupów. Istotne stają się kompetencje kupców, sposób postępowania zarówno w stosunku do klientów wewnętrznych, jak i do dostawców, sposób reagowania na pracę pod presją czasu, jak również umiejętne korzystanie z posiadanych kompetencji. Z pomocą przychodzi program coaching on the job, na który składa się całodzienna (7 godz.) obserwacja pracownika w jego naturalnym środowisku (w miejscu pracy, podczas spotkań, wśród współpracowników, z listą zadań i celów mu przypisanych) połączona z jednogodzinną (60minut) sesją feedbacku, która na podstawie przeprowadzonych obserwacji pozwala uświadomić zasoby, którymi dysponuje osoba obserwowana, a także wskazać obszary do dalszego rozwoju.



Dla pracowników działu zakupów (specjalistów, kupców, kierowników czy managerów działu zakupów), którym zależy na wzbogacaniu warsztatu kupieckiego poprzez budowanie samoświadomości w obrębie dojrzałości pełnionej funkcji zakupowej poprzez rozwój posiadanych kompetencji.



Dzięki udziałowi w warsztacie uczestnik rozpozna zasoby, którymi dysponuje, wzmocni się w roli zaufanego partnera biznesowego oraz poszerzy własną perspektywę na rolę zakupową pełnioną w organizacji.



obserwacja, spersonalizowana informacja zwrotna, autodiagnoza, sesje mentoringowe.

Koszt warsztatu: jednodniowa (7godz.) obserwacja w formule stacjonarnej z sesją feedbacku indywidualnego + 3 sesje mentoringowe (90minut) w formule online w ramach programu **3500zł netto /osoba**

Spersonalizowana informacja zwrotna jest bardzo cennym audytem umiejętności, zarówno tych uświadomionych, jak i nieuświadomionych. Pracownik korzystając ze swoich mocnych i słabych stron z większą pewnością siebie podejmuje się dalszych wyzwań, stawiając czoła oczekiwaniom firmy.

Program połączony jest z sesjami mentoringowymi, które są przeprowadzane w formule online, w formie rozmowy 1:1 z pracownikiem. Są one kontynuacją sesji feedbackowej, zwracając uwagę na świadomie podejmowane działania po dniu obserwacji i otrzymaniu informacji zwrotnej oraz postępy bądź trudności z nich wynikające.

Z racji doświadczeń w obszarze zakupowym osoby prowadzącej mentoring, sesje przybierają formę przewodnictwa w rozwoju, wymiany doświadczeń i poszerzenia perspektywy.

Sesje mentoringowe odbywają się w formule online po tygodniu, dwóch oraz trzech od obserwacji stacjonarnej, w miejscu pracy. Trwają 1,5godziny (90minut).

Możliwa jest kontynuacja sesji mentoringowych bądź rozpoczęcie procesu coachingowego czy szkoleń grupowych, wedle zapotrzebowania.

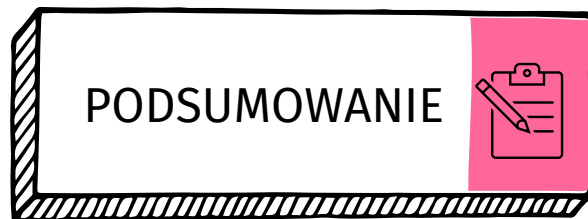
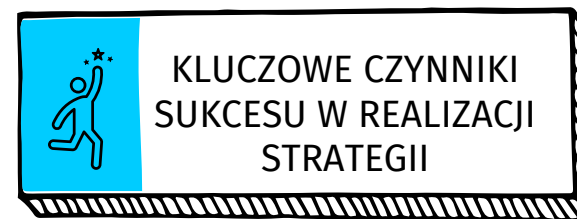
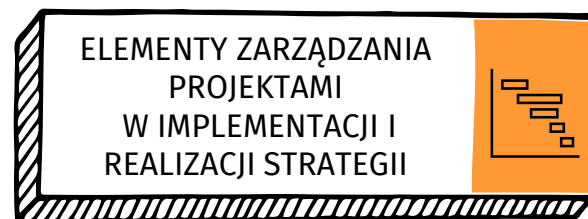
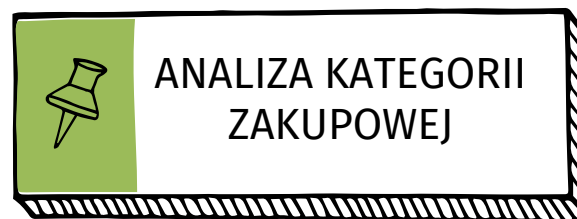


7 tygodniowy kurs online ProcureMe Masterclass:

Budowanie i zarządzanie strategią zakupową dla kategorii



2 EDYCJE W ROKU



szczegóły i rejestracja:

subscribepage.io/procurementmasterclass

Diana Najtkowska-Sapryk

Wykładowca, konsultant w obszarze zrównoważonych zakupów, członek PSML, mentor kadry zarządzającej zakupami, oraz mentor w programie skierowanym do zdolnych studentów Top Young 100.

Prowadzi własne grupy ProcurementMe (zrzeszające osoby z branży) na Facebooku oraz LinkedIn, gdzie dzieli się wiedzą oraz (angażując innych pasjonatów łańcucha dostaw) buduje przestrzeń wymiany doświadczeń.

TOP 3 Mówca podczas największej konferencji zakupowej w Polsce: Procon Polzak 2021, od 2 lat gromadząca na niej dziesiątki osób na prowadzonych przez siebie stolikach tematycznych. Prelegentka wielu branżowych webinarów, konferencji i wydarzeń dla różnych branż.

W ramach ProcurementMe Academy, obejmującej autorskie warsztaty doskonalące pracę kupca, podnosi kompetencje oraz świadomość pełnionej roli Eksperta ds. zakupów. Wspiera również transformację działu zakupów z dostawcy dóbr, ku partnerstwu biznesowemu. Pomaga w zarządzaniu zmianą i rozwija pracowników dzięki pracy indywidualnej tj.: coaching, czy mentoring.

kanal na YouTube: <https://www.youtube.com/@ProcurementMe>

strona internetowa: www.procurement.pl

Platforma e-learningowa: www.procurement-academy.elms.pl



PROCUREME

LUDZKI WYMIAR BIZNESU - SZKOLENIA I COACHING

Zapraszamy do współpracy!



Diana Najtkowska-Sapryk
Founder & CEO

e-mail: hello@procurement.pl

Tel. +48 602 759 200

www.procurement.pl

www.procurement-academy.elms.pl

www.linkedin.com/company/procurement-me/