



PROFI CREDIT

Profireal Group

**PREZENTACJA
OFERTY DLA
STUDENTÓW
BIORĄCYCH UDZIAŁ W
BEZPŁATNYCH
PRAKTYKACH
STUDENCKICH**



KIM JESTEŚMY

2

- ⑩ Towarzyszymy pracownikom Spółki w rozwijaniu kompetencji i umiejętności
- ⑩ Poszerzamy świadomość tożsamości organizacyjnej
- ⑩ Wspieramy pracowników w pokonywaniu barier i przechodzeniu przez zmiany
- ⑩ Doradzamy w tworzeniu ścieżek kariery wewnątrz organizacji





- ⑩ Projekty HR
- ⑩ Analiza potrzeb szkoleniowych
- ⑩ Szkolenia
- ⑩ Coaching operacyjny
- ⑩ Back Office





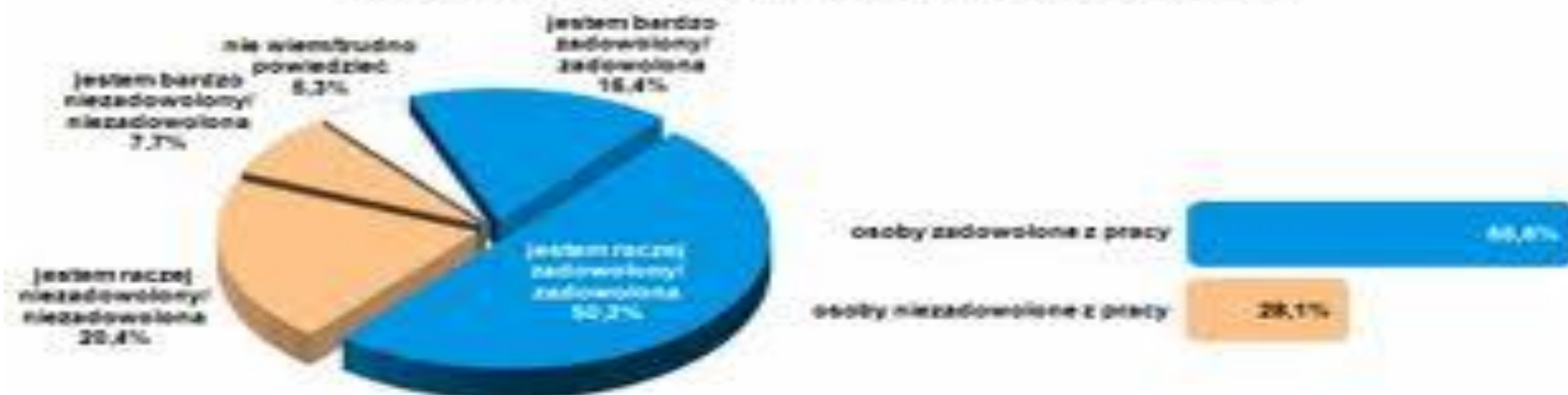
- ⑩ Prowadząc projekty HR dla naszych Partnerów wykorzystujemy najnowsze metody oraz narzędzia efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi. To z kolei prowadzi do realizacji celów biznesowych oraz bezpośrednio wpływa na wynik finansowy całej organizacji.





- ⑩ Analiza potrzeb szkoleniowych pozwala określić jakie problemy pojawiają się w firmie, w jakich obszarach występują, jakie jest ich znaczenie i wielkość oraz z czego wynikają. Dzięki tym informacjom można precyzyjnie i trafnie zaprojektować cykl szkoleń, które uzupełnią rzeczywiste braki w kompetencjach umiejętnościach i wiedzy pracowników.

Wykres 1. Poziom satysfakcji z pracy w roku 2007
(„Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z pracy w firmie?”)



Źródło: IIBR i Pracuj.pl, „Satysfakcja z pracy 2007”, N= 4070



- ⑩ Szkolenia to najbardziej skuteczna metoda podnoszenia kwalifikacji pracowników, prowadząca do sprawnej realizacji celów organizacji. Pozwala ona na rozwijanie nowych umiejętności i kompetencji oraz na poznanie nowego obszaru wiedzy, jednocześnie ucząc ich praktycznego wykorzystania w miejscu pracy oraz w życiu prywatnym.





- ⑩ Jest procesem skupionym w szczególności na jednej, wyraźnie wyodrębnionej przez klienta dziedzinie i celach z danym obszarem związanych.

Za punkt odniesienia przyjmuje pojedyncze, konkretne, oczekiwane zachowania; reprezentowane w specyficznym zakresie umiejętności; oraz pojedyncze ("wyizolowane") obszary funkcjonowania klienta.

Z założenia jest zogniskowany na jednym obszarze, dziedzinie a nie na kliencie jako wielopoziomowej całości - osobie. Punktem centralnym (punktem odniesienia) jest konkretny temat.



- ⑩ Coaching operacyjny kładzie nacisk na nabywanie nowych umiejętności poprzez korygowanie nieskutecznych zachowań. Jest związany z obserwacją pracownika w trakcie wykonywanej pracy, jego samooceną, informacją zwrotną od coacha i (ewentualnie) wspólnym planowaniu nowych strategii postępowania





- Po każdym zakończonym procesie monitorujemy trwałość zmian, która jest naturalnym następstwem używania autentycznych zasobów pracowników. Często zdarza się, że pracownik nie jest świadomy swoich naturalnych zasobów. Zdarza się również często, że używa ich tylko w niektórych obszarach swojego życia. Kiedy zaczyna używać ich w nowych obszarach lub w nowy sposób, wzrasta jego satysfakcja i zadowolenie.

