



RYNEK SZKOLEŃ

Z czego się szkolimy, czyli o trendach na rynku

Ostatnie dwa lata przyniosły wiele nieoczekiwanych zmian, zarówno w obszarze życia zawodowego, społecznego, jak i osobistego. Rzeczywistość, w której obecnie funkcjonujemy, przełożyła się również na sposób uczenia się osób zatrudnionych, a także na ich motywację do podnoszenia własnych kwalifikacji.

Grzegorz **Święch**

wiceprezes i partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje

Realnie obserwowana w ciągu ostatnich kilkudziesięciu miesięcy transformacja na polu edukacji pracowników, zaowocowała odejściem od obowiązujących od lat zasad, jakimi kierowano się w obszarze podnoszenia kwalifikacji zawodowych – zarówno pod kątem ich tematyki, form, percepcji, jak i możliwości zdobywania wiedzy przez samych uczących się, ale również budowania całego procesu edukacyjnego, jego efektywności oraz przede wszystkim miejsca, w którym jest on realizowany. Pracodawcy również zmienili w tym czasie swoje podejście do kształcenia pracowników. Niemal powszechnie zrezygnowali z niesprawdzających się w danym momencie form przekazywania wiedzy, ale co równie ważne, dostrzegli konieczność zmiany obszarów podnoszenia kompetencji, stawiając na rozwój nowych, aktualnie niezbędnych umiejętności i obecnie podchodzą do nich coraz bardziej elastycznie.

Kompetencje przyszłości

Świadomi zachodzących zmian, w ramach badania „Kompetencje

miękkie i potrzeba ich rozwoju – jak uczą się obecnie pracownicy”, przeprowadzonego wspólnie z Mobile Institute, zweryfikowaliśmy jak duży wpływ na dobór form rozwojowych i ich tematykę miał okres pandemii.

Chcąc przewidzieć trendy w obszarze tematyki szkoleń w przyszłości, zapytaliśmy badanych o to, jakie kompetencje kluczowe będą ich zdaniem przydatne w przyszłości?

Ponad 52 proc. ankietowanych wskazało zarządzanie stresem, co jest jasnym sygnałem dla organizacji, by inwestować w takie formy rozwojowe, które pomagają zredukować stres oraz zarządzać nim w odpowiedni i umiejętny sposób. Zdaniem zatrudnionych, w przyszłości istotne będą także zarządzanie projektami, komunikacja interpersonalna oraz przywództwo.

Odpowiedzi zatrudnionych różnią się jednak ze względu na ich płeć. Zdaniem kobiet biorących udział w badaniu, w przyszłości najbardziej przydatne będzie zarządzanie czasem (20 proc.) i stresem (19 proc.). Mężczyźni wskazali natomiast komunikację interpersonalną (20 proc.). Istotną kompetencją kluczową w przyszłości dla wszystkich pracowników będzie zarządzanie czasem

i organizacją pracy. Kluczowe kompetencje miękkie przyszłości różnią się jednak w zależności od wieku respondentów, ale także od tych najbardziej interesujących obecnie pracowników.

Najczęściej wymienianymi i jednocześnie najbardziej interesującymi obecnie umiejętnościami są: obsługa klienta, zarządzanie stresem oraz rozwiązywanie konfliktów, a także zarządzanie czasem i organizacją pracy oraz współpraca w zespole.

Dużo zależy od stanowiska

Z zebranych przez nas danych wynika, że zainteresowanie konkretnymi aktualnie kompetencjami zmienia się w zależności od zajmowanego stanowiska. Zarządzanie stresem jako kluczowa kompetencja została wskazana przez pracowników na stanowiskach specjalistycznych, eksperckich oraz przez osoby zatrudnione w zespołach wsparcia. Ta grupa pracowników wskazała także komunikację interpersonalną, jako interesującą ich kompetencję. Osoby odpowiedzialne za zarządzanie w organizacjach wskazały natomiast na zarządzanie projektami. Dla osób na najwyższych stanowiskach kolejno ważne są aktualnie negocjacje oraz zarządzanie czasem i organizacją pracy. Dla pozostałych pracowników ważne są również obsługa klienta, negocjacje oraz rozwiązywanie konfliktów.

Dzięki przeprowadzeniu badania na dwóch grupach respondentów – zatrudnionych oraz specjalistów HR – mamy możliwość porównania dwóch perspektyw.

Według specjalistów HR, najbardziej interesującymi kluczowymi

kompetencjami dla pracowników są obecnie komunikacja interpersonalna oraz współpraca w zespole. HR-owcy wskazują również, że zajmującymi pracowników kompetencjami są kreatywne myślenie oraz kreatywne rozwiązywanie problemów.

Umiejętność zarządzania zmianą

Za najbardziej potrzebną obecnie u pracowników kompetencję specjaliści HR uznali zarządzanie zmianą w organizacji. Zapotrzebowanie na podnoszenie umiejętności w tym właśnie obszarze po stronie organizacji może wynikać z panującej na świecie, już od kilkudziesięciu miesięcy, nowej sytuacji. Nowa rzeczywistość kreuje nowe potrzeby i konieczność szybkiego adaptowania się do panujących w danym momencie warunków. Dla specjalistów HR istotne jest również zarządzanie czasem i organizacją pracy, zarządzanie stresem oraz zarządzanie projektami. Specjaliści HR wskazali natomiast kreatywne myślenie jako kompetencję interesującą, jednak nie do końca potrzebną.

W przypadku najbardziej interesujących kompetencji, zarówno pracownicy, jak i specjaliści HR wskazali jedynie współpracę w zespole. Rozwiązywanie konfliktów pracownicy uznali za interesujące, a HR-owcy za najmniej interesujące. Podobnie obsługa klienta okazała się interesującą kompetencją dla pracowników, natomiast zdaniem osób odpowiedzialnych za zasoby ludzkie w organizacjach i podnoszenie ich kwalifikacji, najmniej interesującą. Wśród pracowników interesujące jest zarządzanie stresem oraz zarządzanie

czasem i organizacją pracy, natomiast zdaniem specjalistów HR komunikacja interpersonalna.

Zmiana tematyki

Wśród wspólnie określonych przez przedstawicieli HR i pracowników potrzebnych kluczowych kompetencji znalazły się: zarządzanie stresem oraz zarządzanie projektami. Specjaliści HR uznali negocjacje i przywództwo za mało potrzebne kompetencje miękkie, natomiast pracownicy uznali za mało istotne zarządzanie zmianą w organizacji. Widoczne różnice pomiędzy zatrudnionymi a specjalistami HR, znajdziemy na każdym poziomie kluczowych kompetencji. Zebrane przez nas dane pokazują, że obecnie warto rozpocząć szerszą współpracę na linii pracownicy-HR, aby móc wypracować wspólne stanowisko w obszarze kluczowych kompetencji i móc je dalej skutecznie rozwijać, szczególnie myśląc o przyszłości.

Patrząc na tematykę form rozwojowych przygotowywanych dla naszych klientów na przestrzeni ostatnich dwóch lat, również zaobserwowaliśmy ogromną zmianę tematyki, która w znacznym stopniu pokrywa się z danymi płynącymi z przeprowadzonego przez nas badania. Różnica pomiędzy danymi z badania a naszymi doświadczeniami, polega jednak na większej spójności w zakresie potrzeb rozwojowych zatrudnionych a potrzeb organizacji, które muszą dostosowywać się do aktualnych warunków, by móc przetrwać na coraz bardziej nieprzewidywalnym rynku i stale umacniać na nim swoją pozycję.



Postaw na kompetencje przyszłości dla Twojego zespołu.

SZKOLENIA
MENEDŻERSKIE

LEAN
AUDYT PROCESÓW

REKRUTACJE
I ASSESSMENT
CENTER

COACHING
I WSPARCIE
PSYCHOLOGICZNE

SPRZEDAŻ
I OBSŁUGA
KLIENTA

SZKOLENIA
ONLINE

Szkolimy zdalnie i stacjonarnie. Wybierz najlepszą formułę dla Ciebie!

Postaw na skuteczną strategię personalną. Z nami zadbasz o rozwój pracowników, zminimalizujesz rotację i zachęcisz najlepszych kandydatów do dołączenia do procesu rekrutacyjnego. Indywidualnie dopasujemy ofertę do Twoich potrzeb, pomożemy wybrać najlepszego trenera dla Twojego zespołu i zadamy o to, by przebieg szkoleń był dynamiczny, rozwijający i pełen praktycznej wiedzy.



Wejdź na www.integra-consulting.pl
i zobacz ofertę naszych szkoleń.

**Szukasz szkolenia
dla Twojego zespołu?
Napisz do nas!**

Integra Consulting Poland
ul. Górki 7, 60-204 Poznań

tel: 61 661 30 80
biuro@integra-consulting.pl

www.integra-consulting.pl
www.integra-rekrutacje.pl
www.integra-lean.pl

RANKING GŁÓWNY

Lp	Nazwa firmy	liczba punktów szkolenia i zakres szkoleń	liczba punktów wielkość przychodów	Liczba punktów klienci instytucjonalni	Liczba punktów klienci indywidualni	Liczba punktów wykładowcy	suma punktów
1	Certes	16	90	35	39	26	206
2	Konsorcjum Szkoleniowo - Doradcze Gamma	15	90	37	37	26	205
3	GRUPA ODITK	15	70	42	41	23	191
4	ADN Akademia	14	70	37	37	26	184
5	EMT-Systems	11	70	35	35	23	174
6	Altkom Akademia	16	90	0	41	26	173
7	Integra Consulting Poland	16	60	33	33	17	159
8	Nowe Motywacje	11	70	25	25	15	146
9	SENSE consulting	16	60	23	23	17	139
10	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	11	40	31	31	17	130
11	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	13	20	35	35	21	124
12	AKAT Consulting	11	40	25	25	19	120
13	Human Skills	10	20	35	35	15	115
14	Warto Szkolić	11	50	19	19	15	114
15	HILLWAY Training & Consulting	15	20	25	25	19	104
16	MPM Productivity Management	6	30	29	29	3	97
17	Mindlab	6	20	25	25	5	81
18	BizYou	8	20	23	23	3	77
18	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	10	10	25	25	7	77
19	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	13		9	9	5	23

Szanowni Państwo

Rynek szkoleń ulega nieustannej zmianie. Pod wpływem obostrzeń wywołanych Covid-19 z dnia na dzień firmy musiały przenieść swoją działalność do przestrzeni online. Musiały też liczyć się z budżetowymi cięciami właśnie w kontekście działań rozwojowych – wszak przez jakiś czas priorytetem dla wielu przedsiębiorców było przetrwać, a nie podnosić wskaźniki. Z perspektywy czasu możemy stwierdzić, że rynek szkoleń poradził sobie ze wszystkimi przeszkodami doskonale. Dziś wraca do działalności stacjonarnej bogatszy o różne doświadczenia, które może przekazywać naszym zespołom. Zapraszamy do lektury treści przygotowanych przez ekspertów, a także do analizy rankingu firm szkoleniowych. Sprawdźcie Państwo, które firmy i w jakich obszarach działają. W czym się specjalizują, jaką wiedzę i umiejętności są w stanie dostarczyć naszym pracownikom i jak radzą sobie w czysto biznesowym kontekście. Zapraszamy do lektury.

Redakcja

ZESTAWIENIE ALFABETYCZNE FIRM SZKOLENIOWYCH

Nazwa firmy	Wysokość przychodów w 2021 r. (w tys. zł)	Wysokość przychodów w 2020 r. (w tys. zł)	Osoba zarządzająca (imię i nazwisko)	Szkolenia:		Zakres prowadzonych szkoleń:														Liczba wykładowców w roku 2021 (na dzień 31.12.2021)	Liczba klientów Instytucjonalnych na dzień 31.12.2021	Liczba klientów indywidualnych na dzień 31.12.2021 r.
				zamknięte	otwarte	wykłady	webinary	e-learning	projekty w oparciu o success fee	inne (jakie?)	finanse	marketing	prawo	biznes	języki obce	interpersonalne, coaching	wdrożenia w środowisku pracy	obsługa informacyjna	Inne (jakie?)			
ADN Akademia	13 193,00	8 570,00	Adam Niedziółka	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	320	5 220	8 480
AKAT Consulting	3 122,00	1 213,00	Tomasz Kurek	+	+	-	+	-	-	+	+	+	+	+	-	+	+	+	-	90	130	nd
Altkom Akademia	44 672,00	34 274,00	Joanna Mihałka	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	330		33 644
Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	3 102,00	3 450,00	Magdalena Operacz	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	-	+	-	+	-	72	484	42
BizYou	1 424,00	bd	Katarzyna Lorenc	+	+	+	-	-	+	+	-	-	-	+	-	+	+	-	-	10	98	407
Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	1 332,00	313,00	Anna Brzustowska	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	-	+	+	+	+	94	1 084	150
Certes	34 574,74	27 075,44	Norbert Oglaza	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	332	1 870	10 203
EMT-Systems	18 093,20	10 090,38	Grzegorz Wszolek	+	+	+	+	+	-	+	-	-	+	-	-	+	+	+	+	110	1 170	368
Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	1 215,00	920,00	Joseph Wera	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	-	+	+	-	+	19	29	117
GRUPA ODITK	13 848,00	8 798,00	Piotr Grzechowiak	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	151	2 123	13 119
HILLWAY Training & Consulting	bd	bd	Marzena Sawicka, Ewa Drumlak, Marcin Kalinowski	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	86	153	4 528
Human Skills	bd	bd	Iwona Firmanty	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	-	+	-	-	-	65	1 200	150
Integra Consulting Poland	9 500,00	6 500,00	Marek Małkiewicz	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	76	528	12 520
Konsorcjum Szkoleniowo – Doradcze Gamma	32 486,00	29 974,00	Dawid Didiuk	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	347	6 948	5 053
Mindlab	2 000,00	1 500,00	Mateusz Walaszczyk	+	-	-	+	+	-	+	-	-	-	-	-	+	-	+	15	120	nd	
MPM Productivity Management	2 065,47	1 317,68	Agata Buszczak-Męcina	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	10	377	3	
Nowe Motywacje	14 163,00	10 099,00	Grzegorz Jachna, Grzegorz Święch	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	+	-	+	+	-	+	65	158	nd
SENSE consulting	7 414,00	8 038,00	Monika Mardas Brzezińska	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	75	96	1 359
Vademecum – Konferencje i Szkolenia	703,00	370,00	Natalia Rudolf-Niewójt	+	+	+	+	-	-	-	+	+	+	+	-	+	+	-	-	29	149	652
Warto Szkolić	4 878,90	1 666,60	Marcin Grzelak	+	-	+	+	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	-	-	70	80	nd

PRZYCHODY 2021

	Nazwa firmy	Wysokość przychodów w 2021 r. (w tys. zł)	PKT
1	Altkom Akademia	44 672,00	90
2	Certes	34 574,74	90
3	Konsorcjum Szkoleniowo – Doradcze Gamma	32 486,00	90
4	EMT-Systems	18 093,20	70
5	Nowe Motywacje	14 163,00	70
6	GRUPA ODITK	13 848,00	70
7	ADN Akademia	13 193,00	70
8	Integra Consulting Poland	9 500,00	60
9	SENSE consulting	7 414,00	60
10	Warto Szkolić	4 878,90	50
11	AKAT Consulting	3 122,00	40
12	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	3 102,00	40
13	MPM Productivity Management	2 065,47	30
14	Mindlab	2 000,00	20
15	BizYou	1 424,00	20
16	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	1 332,00	20
17	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	1 215,00	20
18	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	703,00	10

PUNKTACJA

1 do 1000 – 10	5001 do 10000 – 60
1001 do 2000 – 20	100001 do 200000 – 70
2001 do 3000 – 30	200001 do 300000 – 80
3001 do 4000 – 40	powyżej 30 000 – 90
4001 do 5000 – 50	

LICZBA WYKŁADOWCÓW

	Nazwa firmy	Liczba wykładowców w roku 2021 (na dzień 31.12.2021)	PKT
1	Konsorcjum Szkoleniowo – Doradcze Gamma	347	26
2	Certes	332	26
3	Altkom Akademia	330	26
4	ADN Akademia	320	26
5	GRUPA ODITK	151	23
6	EMT-Systems	110	23
7	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	94	21
8	AKAT Consulting	90	19
9	HILLWAY Training & Consulting	86	19
10	Integra Consulting Poland	76	17
11	SENSE consulting	75	17
12	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	72	17
13	Warto Szkolić	70	15
14	Nowe Motywacje	65	15
14	Human Skills	65	15
15	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	29	7
16	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	19	5
17	Mindlab	15	5
18	BizYou	10	3
18	MPM Productivity Management	10	3

PUNKTACJA

1 do 10 – 3	71 do 80 – 17
11 do 20 – 5	81 do 90 – 19
21 do 30 – 7	91 do 100 – 21
31 do 40 – 9	101 do 200 – 23
41 do 50 – 11	201 do 300 – 25
51 do 60 – 13	Powyżej 300 – 26
61 do 70 – 15	

Więcej firm szkoleniowych

– Cyfrowa transformacja objęła wiele gałęzi biznesu, w tym również branżę szkoleń – mówi Martyna Grzegorzczak, Communications Manager w ClickMeeting. – Jak pokazuje nasz raport podsumowujący rok 2021, część szkoleniowców, którzy dotychczas prowadzili szkolenia na żywo, przeniosło swoje działania do sfery online. Z naszych danych wynika, że działania edukacyjne, w tym również szkolenia przeprowadzane przez niezależnych trenerów i edukatorów stanowiły ponad 41 proc. wszystkich wyda-

zeń, które odbyły się na platformie, a szkolenia wewnątrzfirmowe nieco ponad 11 proc.

Liczba przedsiębiorstw, sytuacja finansowa

Z danych z wywiadowni gospodarczej Dun&Bradstreet opracowanych przez polski ClickMeeting wynika, że pod koniec 2021 r. na polskim rynku działało 82 tys. przedsiębiorstw szkoleniowych i konsultingowych, z czego niemal połowę stanowiły te prowadzące działalność naukową i techniczną. Co więcej, branżę tę stanowią mikro i małe firmy

zatrudniające do 9 pracowników, przy czym aż 2/3 firm to działalności jednoosobowe.

Z informacji uzyskanych z KRS przez wywiadownię wynika również, że sytuacja przedsiębiorstw działających w sektorze szkoleń i konsultingu jest mocno spolaryzowana. Według danych, nieco ponad 40 proc. firm jest w kondycji dobrej i bardzo dobrej, z czego 23 proc. w bardzo silnej kondycji. Jednocześnie 60 proc. jest w kondycji słabej i bardzo złej, z czego te w bardzo złej stanowią aż 27 proc.

REKLAMA

Akademia MDDP
zmieniła nazwę na

Zapraszamy na

Szkolenia
i konferencjeKursy
zawodoweStudia
podyplomowe

Jesteśmy liderem rynku szkoleń

15 lat
doświadczeniaNumer 1 wśród firm
szkoleniowychPonad 725 000
zadowolonych
KlientówRozpoznawalny
certyfikat

biuro@adnakademia.pl



+48 22 208 28 26



www.adnakademia.pl

LEADERSHIP, KTÓRY ZMIENIA ZESPOŁY

W naszej rzeczywistości biznesowej zmiany, tak jak fale na oceanie, są statym elementem krajobrazu. W ostatnich trzech latach zaskakuje nas ich częstotliwość, złożoność i nieprzewidywalność. Teoretycy i futuryści wprost nie nadążają z opisywaniem i promowaniem teorii ten świat opisujących – był VUCA teraz jest BANI. Prowadzenie biznesu i rozwijanie zespołów w takim otoczeniu jest wyzwaniem. A jednocześnie skuteczny leadership to jedna z kluczowych dźwigni wzrostu organizacji.



Iwona Skiba

dyrektor Obszaru Szkoleń
Psychologii Biznesu, GRUPA
ODITK

Rola lidera w obliczu zmian

W obliczu ciągłych i szybkich zmian, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, organizacje wymagają od zespołów wspólnej nawigacji w czasie rzeczywistym w oparciu o wspólnie uzgodnione i dostosowane strategie, wizję i wartości zespołu. W związku z tym, liderzy zespołów są zobowiązani do wskazywania drogi, angażowania członków zespołu, pokonywania wyzwań i koncentrowania się na działaniach, które zapewniają właściwą realizację przyjętych strategii.

Organizacje zdają sobie sprawę, że skuteczność zarządzania wymaga nie tylko ciągłego doskonalenia odpowiednich umiejętności menadżerów, ale także przyjęcia nowego stylu i podejścia przywódczego. Potrzebna jest transformacja – oparta na nowo opracowanym sposobie myślenia. Nowe przywództwo bazujące na partycypacji musi cechować się silnym poczuciem kierunku, odwagą, autentycznością, kreatywnością, prawdziwą empatią i silnymi wartościami stojącymi za osobą lidera. Bo jego rolą i zadaniem jest prowadzenie (nawigowanie) jednostek i całych zespołów z miejsca, w którym są teraz, do miejsca, w którym mogą lub aspirują być.

Jak rozwijać leadership, który zmienia zespoły?

O ile na prowadzenie poszczególnych osób przez lidera są sprawdzone rozwiązania, tj. przywództwo sytuacyjne Blancharda czy metodologia coachingowa, to w zakresie

leadershipu zespołowego w zasadzie jedynym, powszechnie znanym narzędziem jest expose (oraz już mniej powszechne praktyki stosowane w zwinnej pracy projektowej). Tyle że we wspomnianych conceptach lider mówi, czego oczekuje, raczej nie nawiązuje dialogu. A w obliczu obecnych zmian, niezwykle ważne jest, aby lider potrafił pracować z całym zespołem, bo wtedy pojawia się oddolna odpowiedzialność i samoorganizacja wokół celu, wskazanych priorytetów. Dlatego proponuję przyjrzeć się metodologiom międzynarodowym, w tym kompasowi N.E.W.S.®, który w mojej opinii najlepiej adresuje dzisiejsze wyzwania (koncept został ostatnio nagrodzony Global 100 Award – Best Crisis Recovery Coaching & Training Business 2022).

Nazwa modelu N.E.W.S.® to akronim kierunków świata: North, East, West, South. Aviad Goz, twórca tego konceptu, mówi, że istnieją cztery bariery, które sprawiają, że jednostki, zespoły i organizacje utykają w rozwoju. Są nimi:

- Brak wizji i kierunku rozwoju (Północ),
- Brak motywacji (Wschód),
- Bariery zewnętrzne i wewnętrzne (Południe),
- Brak planowania i egzekwowania (Zachód).

Przełamując bariery

Kompas i praktyczne narzędzia na każdym kierunku pozwalają przełamać te bariery. Chciałabym zwrócić

uwagę na definicję zespołu doskonałego w N.E.W.S.® – według mnie jest to „game changer”! Zespół doskonały to zespół, który spełnia najważniejsze potrzeby kluczowych interesariuszy przez większość czasu. Zatem świadomość w zespole tego, po co istnieje oraz klarowna wizja przyszłości to najistotniejsze kwestie. Dlatego podczas szkoleń zaprojektowanych według metodologii N.E.W.S.® lider „na północy” poznaje narzędzia, które pozwalają mu skupić zespół wokół wspólnej wizji, by ludzie wiedzieli, jaka jest nasza droga. Północ w N.E.W.S.® jest kierunkiem świata referencyjnym dla wszystkich innych, pozwala utrzymać się na kursie i trafnie wybierać priorytety.

Dotrzeć do wewnętrznej motywacji pracowników

Na wschodzie lider uczy się motywować zespół i pracowników do wyczerpanego wysiłku i brania odpowiedzialności, m.in. poprzez pokazywanie szerszego kontekstu i budowanie wspólnych wartości, które pozwalają na trafne decyzje w przypadku dylematów i konfliktów. Pracuje na tym, by dotrzeć do wewnętrznej motywacji pracowników, która działa dłużej i silniej. Wschód w tej metodologii pokazuje też, jak i po co budować więzi i relacje – co jest niezwykle istotne w dobie pracy hybrydowej, która temu nie służy.

Na południu lider poznaje narzędzia i sposoby na to, by rozwijać

pracowników i pomagać im przezwyciężać bariery, w tym lęk, które ich blokują. Uczy się pracy z przekonaniem ograniczającymi i nowym, inspirującym story.

Nawigować zespołem wśród gwałtownych zmian

Zachód to kierunek, na którym liderzy uczą się planować w oparciu o priorytety, ale też o cele krótkoterminowe i myślenie scenariuszowe. Niestety, liderzy często działają skrajnie: nadmiernie monitorują lub nie monitorują wcale, zlecają wszystko albo nie delegują niczego. A chodzi przecież o to, by idee, plany zostały przełożone na rzeczywistość. W metodologii N.E.W.S.® pracuje się w oparciu o planowanie tygodniowe (!) i delegowanie uprawnień.

Angażowanie i rozwijanie ludzi było wyzwaniem ostatnich kilku lat. Lockdown i wynikające z niego, wyhamowanie gospodarek i przymusowe rozproszenie, a także skutki psychologiczne i gospodarcze toczącej się wojny tylko podbiły stawkę. Kluczowe w leadershipie jest dziś skupienie zespołu wokół klarownego kierunku, praca na wartościach, pokonywanie ograniczeń, planowaniu iteracyjnym i priorytetach. Dobrze jest wiedzieć i potrafić „robić” leadership z ludźmi, a nie ludziami, bo tylko wtedy lider ma szansę nawigować zespołem wśród gwałtownych zmian i osiągać oczekiwane rezultaty biznesowe.

Co dzisiejsze potrzeby szkoleniowe mówią o biznesie?

Branża szkoleniowa w ostatnich latach przeszła duże, rewolucyjne zmiany. Konieczność wejścia do świata online wraz z początkiem pandemii była pierwszą przeszkodą, która zrewidowała, które firmy potrafią szybko i elastycznie dostosować się do zmiany.



Monika Borowicz

CEO, dyrektor zarządzająca,
dyrektor sprzedaży, konsultant,
trener Integra Consulting Poland

Dziś największym wyzwaniem jest wsłuchanie się w potrzeby klientów i stałe modyfikowanie oferty tak, by była odpowiedzią na nie. Jest to o tyle trudne, że rzeczywistość biznesowa, gospodarcza, geopolityczna jest pełna napięć.

W świecie wzajemnych wpływów

Doskonale widzimy jak jeden czynnik, na przykład wojna

w Ukrainie, wpływa na inne – biznes, gospodarkę, sieć dostaw etc. W tym świecie wzajemnych wpływów i napięć branża szkoleniowa musi odnaleźć swoje miejsce, pamiętając przy tym, że szkolenia nie są i nigdy nie będą pierwszą potrzebą przedsiębiorstw. Branża szkoleniowa powinna być natomiast wrażliwym instrumentem, wyczulonym, odbierającym i odpowiadającym na emocje, nastroje, wyzwania i problemy, z którymi mierzą się dziś pracownicy wszystkich szczebli zawodowych. Jednym z wyznaczników tych potrzeb są zapytania i statystyka. Z czego dziś najchętniej szkoli się biznes i co te wybory mówią o nas?

Z czego szkoli się biznes

Pierwszą grupą tematyczną szkoleń, o którą najczęściej py-

tają klienci, jest komunikacja menedżerska i związane z nią wątki, takie jak przekazywanie informacji, efektywny feedback, budowanie zaangażowania, prowadzenie trudnych rozmów, także podsumowujących. Takie szkolenia to około 80 proc. wszystkich realizowanych przez nas w firmach produkcyjnych, a około 60 proc. w usługowych.

W Integra Consulting Poland wciąż spotykamy menedżerów, którzy dostrzegają u siebie (bądź ich przełożeni to widzą) braki kompetencyjne w zakresie komunikacji. Często dotyczy to osób, które są niezwykle efektywne, działają zadaniowo, realizują projekty na czas, jednak w ich zespołach dostrzegalnym jest deficyt inteligencji emocjonalnej – przez co szwankują dobre relacje między współpracownikami, komunikacja jest pełna napięć, a konflikty rozwiązywane raczej przez kłótnie niż rozmowę. Niedostatki komunikacyjne w dłuższej perspektywie czasu wpływają na szereg aspektów – efektywność pracy, atmosferę, a także zarządzanie zespołami. Nietrudno dostrzec

tu ścisły związek między jakością komunikacji a tym, że przez ostatnie 2 lata wielu menedżerów mierzyło się z pracą zdalną lub hybrydową oraz ich konsekwencjami. Dlatego szkolenia z zakresu kierowania zespołem rozproszonym to także temat bardzo na czasie. Firmy zgłaszają się do nas także z potrzebą ponownej integracji pracowników na przykład poprzez warsztaty zespołowe.

Odpowiednio dobrane narzędzia

Tu świetnie nadają się takie narzędzia jak Insights Discovery. Po jednym z naszych warsztatów dla zespołów, które nie czuły do siebie zaufania, usłyszeliśmy zdanie: „Przyszliśmy jako grupa ludzi, wyszliśmy jako zespół”. Z narzędzia Insights Discovery korzystamy, gdy chcemy pomóc zespołom, które dawno się nie widziały poza przestrzenią online, których więzi i zaufanie rozluźniły się lub nigdy nie miały szansy zawiązać się i wzmocnić. Na koniec nie można nie wspomnieć o tematach związanych z radzeniem sobie ze stresem czy wypaleniem zawodowym,

o które zapytania są zdecydowanie częstsze w stosunku do ubiegłego roku. Dziś to aż 15 proc. szkoleń, które realizujemy w firmach usługowych. W tym obszarze widzimy, niestety, trend przyszłości. Metody autoregulacji, work-life balance, systemowe podejście do przeciwdziałania wypalania pracowników to tematyka, na którą branża szkoleniowa powinna szczególnie się uwrażliwić. Jako Integra Consulting Poland wspólnie z profesorem Teresą Chirkowską-Smolak z Wydziału Psychologii i Kognitywistyki Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu rozpoczynamy badanie skali wypalania zawodowego i jego źródeł przy pomocy narzędzia Maslach Burnout Toolkit™. Wierzmy, że dzisiejszy biznes potrzebuje bardziej niż kiedykolwiek menedżerów energii pracowników (tę koncepcję rozwija Tony Schwartz w książce „Taka praca nie ma sensu!”), a nie tylko dbających o wyniki jakościowe czy ilościowe pracy. Bez uświadomienia sobie tego, tracą wszyscy – przedsiębiorstwa, pracownicy, trenerzy i cała branża szkoleniowa.

Edukować pracowników różnych szczebli

Można powiedzieć, i słusznie, że pracownicy są największym kapitałem firmy, a zatem inwestowanie w ich szkolenia i rozwój jest kluczem do utrzymania wzrostu i sukcesu firmy. Takie zaangażowanie ma sens, jeśli weźmie się pod uwagę długotrwałe procesy, jakie firmy przeprowadzają, aby zrekrutować i zatrudnić wykwalifikowanych pracowników.



Anna **Stefaniak**

trenerka, Lauren Peso Polska

Czym są szkolenia i rozwój dla przedsiębiorstwa?

Badania pokazują, że organizacje zaangażowane w rozwój pracowników odnotowują wzrost sprzedaży i podwojenie zysków w porównaniu z organizacjami, które nie angażują się w rozwój pracowników. Odpowiednie szkolenia i rozwój sprzyjają zaangażowaniu pracowników, a bardziej wydajni, konkurencyjni i zaangażowani pracownicy mają kluczowe znaczenie dla wyników finansowych firmy. Co więcej, 93 proc. pracowników pozostanie w firmie dłużej, jeśli firma zainwestuje w rozwój kariery. Szkolenia i rozwój pomagają firmom zdobywać i utrzymywać największe talenty, zwiększać satysfakcję z pracy i morale, poprawiać wydajność i osiągać większe zyski. Ponadto firmy, które mają aktywnie zainteresowanych i zaangażo-

wanych pracowników, odnotowują o 41 proc. niższe wskaźniki absencji i o 17 proc. wyższą wydajność.

Kto powinien interesować się szkoleniami i rozwojem?

Osiągnięcie tych imponujących i ważnych wskaźników zaczyna się od kadry kierowniczej najwyższego szczebla oraz od siły specjalistów ds. szkoleń i trenerów w danej firmie. Oto niektóre rodzaje szkoleń i rozwoju, które powinny być dostępne dla pracowników:

- Szkolenie w zakresie nowych obowiązków

Niezależnie od tego, czy pracownicy szkolą się w celu zrozumienia wielu ról, czy też przechodzą na nowe stanowiska, mogą przygotować się do dodatkowych obowiązków dzięki szkoleniom i możliwościom rozwoju.

- Zdobywanie wiedzy na temat aktualizacji branżowych i technologicznych

Programy szkoleniowe i rozwojowe dla pracowników mogą pomóc im być na bieżąco ze zmianami w branży, np. w zakresie etyki, bezpieczeństwa czy standardów jakości.

- Dostosowanie do pracy zdalnej

Według firmy badawczej Brandon Hall Group, środki ostrożności

związane z pandemią COVID-19 spowodowały, że około 80 proc. pracowników zaczęło pracować zdalnie. Ponieważ większość z tych pracowników wcześniej pracowała na miejscu, firmy i osoby pracujące dla nich zmagają się z problemem znalezienia i wdrożenia nowych narzędzi i zasobów, aby dostosować się do tego nowego środowiska pracy.

- Rozwiązywanie problemów związanych z oceną wyników pracy

Programy szkoleniowe i rozwojowe mogą pomóc pracownikom w rozwijaniu mocnych stron i eliminowaniu niedociągnięć zidentyfikowanych w ocenach wyników pracy. Oceny te często zawierają zalecenia dotyczące wiedzy lub umiejętności, na których pracownik powinien się skupić w celu ich doskonalenia, a szkolenia i rozwój mogą pomóc pracownikowi w zaspokojeniu tej potrzeby.

- Rozwijanie umiejętności miękkich

Programy szkoleniowe i rozwojowe dla pracowników mogą wzmocnić umiejętności miękkie, które są niezbędne w dostosowywaniu się do zmian w pracy i w społeczeństwie. Szkolenia, które podkreślają przykłady umiejętności miękkich, takich jak odporność, inteligencja emocjonalna i sprawność w środowisku zawodowym, mogą stworzyć atmosferę sprzyjającą produktywności i koleżeństwu.

Jakie są inne korzyści ze szkoleń i rozwoju dla firmy?

1. Szkolenia i rozwój zwiększają produktywność pracowników

Wydajność pracowników to kolejny obszar, w którym można dostrzec znaczenie szkoleń i rozwoju. Pracownicy, którzy biorą udział w efektywnych programach szkoleniowych i rozwojowych, pracują wydajniej. Wydajność pracowników może być wskaźnikiem skuteczności szkolenia. Poniżej przedstawiono kilka przykładów sposobów, w jakie programy szkoleniowe i rozwojowe zwiększają wydajność pracowników.

- Poprawa zarządzania zadaniami

Szkolenia i programy rozwojowe pomagają pracownikom zarządzać

zadaniami indywidualnie lub w zespołach, opierając się na lepszym zrozumieniu procesów i jasno zdefiniowanych celach.

- Ukierunkowanie na wymagane umiejętności

Zapewnienie pracownikom szkoleń i rozwoju pozwala pracodawcom określić, jaką wiedzę i umiejętności powinni posiadać ich pracownicy.

- Zachęcanie do ciągłego doskonalenia

Współczesne, stale zmieniające się technologie wymagają regularnego podnoszenia kwalifikacji, a programy szkoleniowe i rozwojowe dają taką możliwość.

- Wzbudzanie pewności siebie

Pracownicy, którzy uczestniczyli w szkoleniach i programach rozwojowych będą bardziej pewni swojej wiedzy i umiejętności, a przełożeni tylko na tym skorzystają.

- Wyjaśnianie oczekiwań

Programy szkoleniowe i rozwojowe mogą pomóc organizacjom w wyjaśnieniu pracownikom oczekiwań, jakie mają wobec nich.

- Zwiększanie zaangażowania pracowników

Gdy pracownicy wiedzą, że mają wsparcie ze strony pracodawcy, są bardziej zaangażowani i entuzjastycznie podchodzą do pracy na wysokim poziomie.

2. Szkolenia i rozwój pomagają ograniczyć rotację pracowników

Biorąc pod uwagę kosztowną perspektywę rotacji pracowników, firmy poszukują sposobów na zatrzymanie ich przy sobie. Szkolenia i rozwój mają duże znaczenie w ograniczaniu rotacji pracowników.

Firma Instructure, specjalizująca się w technologiach edukacyjnych, opublikowała w 2019 roku raport, z którego wynika, że 70 proc. pracowników w USA jest co najmniej w pewnym stopniu skłonnych odejść od obecnego pracodawcy i podjąć nową pracę u pracodawcy, który inwestuje w szkolenia i rozwój. Przedstawiono przy tym kilka sposobów na to, by szkolenia i rozwój pracowników były kluczowe w zmniejszeniu rotacji pracowników.

- Zaangażowanie w rozwój i promo-

cję zatrudnienia

Regularne zapewnianie efektywnych szkoleń i możliwości rozwoju zwiększa motywację i satysfakcję pracowników, a także otwiera możliwości awansu i promocji. Work Institute podaje, że w 2019 roku 20 proc. pracowników, którzy dobrowolnie opuścili swoje firmy, zrobiło to z powodu braku możliwości rozwoju kariery.

- Wspieranie poczucia własnej wartości i zniechęcanie do stagnacji

Firmy powinny szkolić menedżerów, jak utrzymać motywację, zaangażowanie i poczucie bycia docenianym przez pracowników. Programy szkoleniowe i rozwojowe mogą również pomóc w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu pracowników.

- Promowanie szkoleń jako benefitu pracowniczego

Szkolenia i rozwój są jednymi z głównych przywilejów pracowniczych, które wzmacniają poczucie ważności i przynależności wśród pracowników. Firmy, dla których szkolenia i rozwój stanowią dodatkowy atut, mają następujące zalety:

- Przyciąganie najbardziej utalentowanych pracowników

- Zachęcanie pracowników sezonowych do powrotu

- Stworzenie miejsca pracy, w którym pracownicy chwalą innych

- Standaryzacja procesów i procedur

Pracownicy, którzy otrzymują jasne informacje na temat pracy oraz wymaganych procesów i procedur, chętniej pozostaną na danym stanowisku.

3. Szkolenia i rozwój pomagają w podnoszeniu kultury organizacyjnej firmy

Poprawa kultury organizacyjnej firmy to kolejna korzyść płynąca z zapewniania pracownikom programów szkoleniowych i rozwojowych. Chris Dyer, autor książki „The Power of Company Culture” wydanej w 2018 roku twierdzi, że szkolenia i możliwości rozwoju są zgodne z atrybutami, które nazywa kluczowymi filarami silnej kultury firmy:

- Przejrzystość – informowanie o szczegółach organizacyjnych

- Pozytywność – akceptowanie wyzwań poprzez budowanie na mocnych stronach organizacji

- Pomiar – zbieranie, mierzenie i ocenianie informacji.

Docenianie – chwalenie i nagradzanie dobrej pracy

- Unikalność – promowanie unikalnych cech firmy

- Słuchanie – zachęcanie do aktywnego słuchania, które prowadzi do działania

- Błędy – tworzenie środowiska, w którym pracownicy uczą się na błędach

Dyer zauważa, że liderzy firm powinni otwarcie mówić o znaczeniu szkoleń i rozwoju dla firmy i jej pracowników jako elementu pozytywnej kultury. Wymienił niektóre ze sposobów, dzięki którym programy szkoleniowe i rozwojowe mogą przyczynić się do poprawy kultury organizacyjnej firmy.

KLIENCI INSTYTUCJONALNI

	Nazwa firmy	Liczba klientów instytucjonalnych	pkt
1	GRUPA ODITK	2 123	41
2	ADN Akademia	5 220	37
2	Konsorcjum Szkoleniowo – Doradcze Gamma	6 948	37
3	EMT-Systems	1 170	35
3	Human Skills	1 200	35
3	Certes	1 870	35
3	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	1 084	35
4	Integra Consulting Poland	528	33
5	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	484	31
6	MPM Productivity Management	377	29
7	AKAT Consulting	130	25
7	Mindlab	120	25
7	Nowe Motywacje	158	25
7	HILLWAY Training & Consulting	153	25
7	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	149	25
8	BizYou	98	23
8	SENSE consulting	96	23
9	Warto Szkolić	80	19
10	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	29	9

PUNKTACJA

1 do 10 – 5	101 do 200 – 25
21 do 30 – 9	201 do 300 – 27
31 do 40 – 11	301 do 400 – 29
41 do 50 – 13	401 do 500 – 31
51 do 60 – 15	501 do 1000 – 33
61 do 70 – 17	1001 do 5000 – 35
71 do 80 – 19	5001 do 10000 – 37
81 do 90 – 21	10001 do 20000 – 39
91 do 100 – 23	powyżej 20002 – 41

KLIENCI INDYWIDUALNI

	Nazwa firmy	Liczba klientów indywidualnych	pkt
1	Altcom Akademia	33 644	41
2	GRUPA ODITK	13 119	39
2	Integra Consulting Poland	12 520	39
2	Certes	10 203	39
3	ADN Akademia	8 480	37
3	Konsorcjum Szkoleniowo – Doradcze Gamma	5 053	37
4	HILLWAY Training & Consulting	4 528	35
4	SENSE consulting	1 359	35
5	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	652	33
6	BizYou	407	31
7	EMT-Systems	368	29
8	Human Skills	150	25
8	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	150	25
8	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	117	25
9	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	42	13
10	MPM Productivity Management	3	5

Trendy na rynku szkoleń online

Zdalne nauczanie swoje początki miało już w XVIII w., kiedy w „The Boston Gazette” pojawiła się wzmianka o możliwości podjęcia nauki stenografii korespondencyjnie. Później metoda ta przywędrowała także do Europy, umożliwiając nauczanie pocztą na kolejnym kontynencie. Edukacja zdalna ma bardzo bogatą historię, co może wydawać się zaskakujące, gdyż w Polsce potrzebę tę wymusiła przede wszystkim pandemia. Kto dziś sięga po kursy online? Jakie kierunki dominują? Jak rozwinie się zdalne nauczanie?

Anna Piskorz

Country Manager Laba Polska

Anna Bałdyga

ekspert Laba Polska

Dzięki zniesieniu ograniczeń terytorialnych studenci mają teraz dostęp do najlepszych, najbardziej wykwalifikowanych wykładowców z całego świata. Niesie to korzyści dla środowiska oraz wygodę – brak potrzeby komunikacji na zajęcia oraz fakt, że możemy połączyć się z naszym wykładowcą w zaledwie kilka sekund. Redukuje to dodatkowe koszty związane z edukacją, takie jak np. zakwaterowanie czy dojazdu.

Edukacja online. Rozwiązanie dla zabieganych dorosłych

Jesteśmy szkołą biznesu, która tworzy produkty edukacyjne przede wszystkim z myślą o dorosłych odbiorcach. Każdy z uczestników otrzymuje dostęp do materiałów oraz nagrań ze spotkań na żywo. Umożliwia to odtwarzanie nagrania w dowolnym dogodnym dla uczestnika czasie, dzięki czemu może dostosować kurs do napiętego grafiku. Integrujemy uczestników na różnych platformach *social media*, które dają możliwość wymiany opinii i networkingu. Kursanci

często nawet po zakończonej edukacji utrzymują ze sobą kontakt, co jest przydatne w życiu zawodowym. Obecnie prowadzimy prace nad autorską platformą LMS, która znacząco poprawia jakość e-learningu. Pozwala na monitorowanie postępów, interakcje z uczestnikami i wykładowcami czy bieżące aktualizacje. Nauczanie będzie przypominało bardziej angażującą grę i pokonywanie kolejnych poziomów niż jak dotychczas – studiowanie grubych tomów kolejnych książek i wypełnianie zadań ołówkiem.

Rozwój jako motywacja dla zespołu

Coraz więcej firm inwestuje w szkolenia dla pracowników, co pozwala nie tylko motywować czy zwiększać poczucie przynależności do organizacji i docenienia, ale też podnosić kompetencje zawodowe. Kursy wzmacniają umiejętności praktyczne, a możliwość skonsultowania się z doświadczonymi liderami w branży jest wartością dodaną. Szkolenia dla menedżerów oraz

topowych liderów to jeden z kluczowych kierunków w naszej szkole. Kwalifikowany menedżer zespołu zyskuje także większy autorytet wśród jego członków. Ważny jest także rozwój miękkich kompetencji, takich jak motywacja zespołu oraz komunikacja. Szkolenia w zakresie metodologii typu *scrum* czy *agile*, które wypracowują bardziej efektywne metody działania i delegowania zadań w zespołach, również zyskują na popularności.

Adaptive learning, czyli szybko i celnie

Priorytetem na rynku szkoleń staje się odpowiadanie na potrzeby indywidualnych klientów. Platformy e-learningowe z wbudowaną sztuczną inteligencją, które pozwolą monitorować progres studentów, czas nauki oraz wyniki to wejście na zupełnie inny poziom nauczania i sposobu przeprowadzania szkoleń. Algorytmy badające postępy uczniów pomogą nam uzyskać wiedzę, jak ułożyć program danemu uczestnikowi i z którym zakresem może mieć problemy.

IT, marketing i finanse wśród najpopularniejszych kierunków

W ostatnim czasie pojawiły się u tak na rynku, jak i u nas kolejne kursy z dynamicznie rozwijającej się branży IT, a będzie ich tylko więcej. Jest to ciągła analiza trendów – w przyszłym roku na rynku mogą się pojawić zupełnie nowe zawody i zapotrzebowania. Trzeba szybko reagować na zmiany. Szczególną popularnością – poza IT – cieszą się zawody ze świata *marketingu*. Obecnie na dużą skalę poszukiwani są wysoce wykwalifikowani specjaliści z doświadczeniem. Obserwujemy też duży wzrost zainteresowania ofertą programową

dla kursów finansowych. Wobec pandemii, konfliktów zbrojnych w samej Europie, przerwanych łańcuchów dostaw z Chin i wielu innych niepokojących zjawisk – to właśnie szefowie działów finansowych, a nie marketingu czy sprzedaży mają pierwszorzędny wpływ na działanie organizacji. Dlaczego? Ponieważ ogromna większość biznesów przestawiła się z trybu „ekspansja” na tryb „przetrwanie”. Dziś, jak może nigdy wcześniej, ważna jest płynność i stabilność finansowa organizacji. Stąd rola i znaczenie dyrektorów finansowych, analityków finansowych i innych ekspertów z tej branży niepomniernie wzrosła. Drugim czynnikiem wpływającym na zainteresowanie tą dziedziną jest „przesunięcie w górę”. Fraza ta oznacza przesunięcie w górę na skali odpowiedzialności wszystkich funkcji finansowych od najprostszej do najbardziej złożonej. Skoro najprostsze funkcje zostały zastąpione przez roboty i programy, wykonujący je pracownicy mogli się przekwalifikować. Kaskadowo nastąpił wzrost oczekiwań co do wiedzy, doświadczenia i efektywności poszczególnych ról

finansowych na wszystkich pozostałych poziomach. Na to nałożyły się nowe trendy i narzędzia w finansach. Wobec większych możliwości gromadzenia, analizy i wizualizacji danych kluczową umiejętnością stała się ich odpowiednia interpretacja i sposób przedstawienia, chociażby przy użyciu *storytellingu*. Doświadczeni finansisci, wręcz porywający tłumy, zdobędą szczyty kariery. I właśnie dlatego jesteśmy świadkami prawdziwego „boomu” zainteresowania szkoleniami o charakterze finansowym.

Wygra elastyczność

Ważniejsze od odpowiednich narzędzi wydaje się właściwe podejście do wyzwań oraz wysoka elastyczność. Koniec ze strategiami 3-5 lat do przodu, z ukierunkowaniem się tylko na jedną branżę. Organizacja może jednego dnia konstruować samochody, a innego świadczyć usługi dla lotnictwa – przetrwają tylko najszybsze, najbardziej sprytne, chwytające w lot okazję rynkową. Dlatego tak ważne jest, aby stosować nie tylko w planowaniu strategicznym, ale także w codziennej pracy metody *lean*, *agile*, *scrum*, *design thinking* czy modelowanie BPMN. Każda z nich ma udokumentowane sukcesy w zakresie minimalizacji marnotrawstwa czasu i zasobów, optymalizacji procesów, zwiększania efektywności oraz uwalniania siły do rozwoju dla całej organizacji. Poznaj je wszystkie, a następnie dobieraj w zależności od potrzeb – spraw, by biznes był przesiąknięty nowym sposobem myślenia. Tylko wtedy twoja organizacja utrzyma motywację i zaangażowanie, a przede wszystkim innowacyjność oraz kreatywne podejście.



Kwalifikowany menedżer zespołu zyskuje także większy autorytet wśród jego członków. Ważny jest także rozwój miękkich kompetencji, takich jak motywacja zespołu oraz komunikacja.

Szkolenia a obecna sytuacja na rynku

Czas pandemii był dla rynku szkoleń szokiem, ale i możliwością do rozwoju nowych form. Dzięki temu rozwinęliśmy szkolenia online. Teraz stawiamy m.in. na konferencje.



Adam Niedziółka
prezes zarządu, ADN

dykowanych platform, ale także dostosowania istniejących programów do możliwości, jakie dają szkolenia online.

Rozwój online

Do tego należało przekonać klientów do takiej formy szkoleniowej, która nie była do tej pory praktykowana. Dzięki wspólnym wysiłkom zespołu szkoleń, IT czy marketingu, klienci zaczęli chętnie korzystać z takiej formy. Potwierdzają to również badania przeprowadzone przez firmę Sedla&Sedlak we współpracy z Polską Izbą Firm Szkoleniowych. Według raportu z 2021 roku formę szkoleń kilkugodzinnych,

a taką formę najczęściej przyjmują szkolenia online, wybiera obecnie 48 proc. ankietowanych. Pomimo wszystko wciąż najchętniej wybierane są szkolenia całonocne w formie stacjonarnej. Prognozujemy, że na takie rozwiązanie będzie decydować się blisko 70 proc. osób. W naszych szkoleniach, do których angażujemy najlepszych trenerów, dbamy także o komfort uczestników. Nasze szkolenia opierają się na zaangażowaniu uczestników w formie praktycznych przykładów i warsztatów. Nawet w formie online ważna jest interakcja z drugą stroną. To przekłada się na liczby. Przed pandemią zainteresowanie szkoleniami online było kilkunastoprocentowe. Teraz szkolenie online jako porównywalne lub lepsze od stacjonarnego pod względem efektywności wska-

zuje 52 proc. ankietowanych, a 92 proc. osób planuje takie szkolenie w przyszłości.

Nowe konferencje

Wciąż jednak największym zainteresowaniem cieszą się szkolenia całonocne w formie stacjonarnej oraz szkolenia kilkudniowe, takie jak konferencje. Po okresie zamknięcia ludzie potrzebują obecnie kontaktu z drugą osobą. Dlatego w tym roku jako ADN Akademia stawiamy na rozwój konferencji. Już w maju organizujemy konferencję HR w dobie nowego modelu pracy z dedykowaną, po raz pierwszy w Polsce, ścieżką *agile*. W październiku planujemy organizację forum dla dyrektorów finansowych. Na obu konferencjach oprócz równoległych paneli, na których to uczestnik

wybiera, w jakim obszarze chce się dokształcić, mamy poświęcony czas właśnie na networking i możliwość dyskusji z innymi uczestnikami oraz prelegentami.

Co dalej

Przed branżą szkoleń wciąż stoją wyzwania związane z niepewną sytuacją gospodarczą i międzynarodową. Skutki spowolnienia widzieliśmy po pierwszych miesiącach 2022 r., w którym liczba przeprowadzonych szkoleń spadła. Wpłynęła na to zmiana ordynacji podatkowej i wojna za naszą wschodnią granicą. Spowodowało to niepewność w społeczeństwie. Obecnie widzimy wyraźne odbicie na rynku i prognozujemy, że taki stan o ile nie dojdzie do nieprzewidywalnych zdarzeń, zostanie utrzymany co najmniej do końca roku.