

ZARZĄDZANIE SOBĄ · ROZWÓJ PRACOWNIKÓW, ZARZĄDZANIE SOBĄ

Rozwój: twoje wyzwanie na całe życie

Izabela Malinowska **PL**

A⁺ Powiększ tekst



Jeśli masz rozwinąć tylko jeden nawyk, który pomoże ci odnieść sukces w najbliższych latach, niech będzie to nawyk systematycznej nauki.

Lifelong learning, w Polsce znane także jako kształcenie ustawiczne, jest procesem nieustannego rozwijania swoich umiejętności, poszerzania kompetencji i zdobywania nowej, przydatnej wiedzy, trwającym – jak sama nazwa wskazuje – przez całe życie. A już wkrótce stanie się także **najbardziej pożądaną umiejętnością wśród pracowników każdego szczebla: od specjalistów po prezesów**. Dlaczego permanentny rozwój staje się dziś tak ważny?

Kup prenumeratę basic na specjalnych warunkach i odbierz bonus >



Prenumerata roczna BASIC + pakiet wiedzy SUKCES LIDERA
 Chcesz skuteczniej zarządzać sobą i swoją karierą?
 Szukasz sposobów na odzyskanie kontroli nad swoim czasem w natłoku zadań i obowiązków?
Sięgnij po wyjątkowy zestaw w świetnej cenie: Planer Lidera z Prenumeratą Harvard Business Review Polska i bez trudu zaplanuj sukces w roli lidera.

Zobacz, jakie to proste!

Zmiany, jakie zachodzą w biznesie na naszych oczach (automatyzacja, elastyczne obszary robocze, nowe narzędzia komunikacji), oznaczają wejście firm w zupełnie nową rzeczywistość świata pracy. Jak pokazują polskie wyniki badania Deloitte „Human Capital Trends 2018”, 48% rodzimych firm już zmagają się z reorganizacją pracy w związku z automatyzacją, a 25% z wykorzystywaniem big data w procesach planowania i podejmowania decyzji. Nowe technologie to szansa na większą produktywność i efektywność firm oraz pracowników, ale także zupełna zmiana spojrzenia na to, w jaki sposób będziemy wykonywać swoją pracę w przyszłości i jakie kompetencje będą przydatne w dostosowaniu się do tak dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości. Nic więc dziwnego, że ok. 80% respondentów wspomnianego badania przyznaje, iż **największym wyzwaniem dla polskich firm na najbliższe lata będzie stworzenie kultury uczenia się** oraz zapewnienie pracownikom dostępu do nowoczesnych metod rozwijania kariery i ścieżek rozwoju XXI wieku. Rozwój technologii i biznesu nierozdzielnie musi łączyć się przecież ze stałym rozwojem osób, których te zmiany będą bezpośrednio dotyczyć. Firmy potrzebują inspirujących przywódców, większych inwestycji w kapitał ludzki, efektywniejszej współpracy i komunikacji. **Lifelong learning staje się zatem koniecznością** – przepustką do sukcesu w tym nieprzewidywalnym, ale stwarzającym wiele nowych możliwości świecie.

Jaki sposób na rozwój wybrać? Opcji jest wiele: od samokształcenia się z pomocą odpowiednich publikacji i e-learningu, przez studia podyplomowe, aż po kompleksowe udoskonalanie kompetencji w ramach programów szkoleniowych przeznaczonych dla pracowników na wszystkich szczeblach organizacji. Polscy menedżerowie najczęściej decydują się na jedną z dwóch ostatnich opcji – w zależności od celu, jaki chcą osiągnąć.

ICAN Institute, wydawca „Harvard Business Review Polska”, odpowiadając na konieczność zapewnienia polskim pracownikom możliwości stałego rozwoju, wprowadził na rynek **dwie główne linie programów rozwojowych**, zapewniających ciągłość nauki i możliwość poszerzania praktycznych kompetencji na każdym szczeblu organizacji i na każdym etapie nowoczesnej ścieżki kariery. Są to: ICAN Total Leadership™ oraz ICAN Total Selling™.

ICAN Total Leadership™ to seria programów nastawiona na pełny rozwój praktycznych umiejętności przywódczych oraz efektywności menedżerów i liderów. Ścieżka rozwoju obejmuje: początkujących menedżerów i osoby przygotowujące się do objęcia tego stanowiska, menedżerów chcących poszerzać swoje dotychczasowe umiejętności i wiedzę oraz doświadczonych liderów, pragnących rozwinąć miękkie umiejętności przywódcze oraz te związane z zarządzaniem strategicznym.



ICAN Total Selling™ to linia programów rozwoju sprzedaży, oparta o światowe rozwiązania dostosowane do wyzwań polskich handlowców. Składa się z czterech etapów rozwoju, obejmujących pełne praktyczne szkolenie na każdym szczeblu sprzedażowym: od handlowców (poziom BASIC), przez menedżerów liniowych (poziom GENERAL), aż po liderów organizacji, którzy otrzymują możliwość kompleksowego rozwoju kompetencji zarówno przywódczych, jak i strategicznych (poziom EXECUTIVE).



Więcej informacji na temat programów znajdujących się w każdej ze ścieżek rozwoju można znaleźć na stronach dedykowanych obu liniom: ican.pl/ican-total-selling oraz ican.pl/ican-total-leadership.

Dziękujemy, że jesteś z nami! Cieszymy się, że interesują cię treści dostarczane przez „Harvard Business Review Polska”. **Każdego dnia dajemy ci sprawdzone rozwiązania problemów biznesowych**. Nie chcesz przegapić żadnej praktycznej wskazówki? Zapisz się na nasz newsletter! Sprawdź hbrp.pl/newsletter.



Izabela Malinowska
 Senior copywriter w ICAN Institute, wydawcy "Harvard Business Review Polska".

Artykuł dotyczył kategorii: [Zarządzanie sobą](#)

Powiązane artykuły



Co każdy z nas powinien wiedzieć o polityce biurowej?

ZARZĄDZANIE SOBĄ · KULTURA ORGANIZACYJNA, KOOPERACJA

Dana Rousmaniere



Jak zminimalizować stres przed i po urlopie

ZARZĄDZANIE SOBĄ · WORK LIFE BALANCE, STRES

Tristan Elizabeth Gribbin



Kiedy jednostka nie ma znaczenia

ZARZĄDZANIE I PRZYWÓDZTWO · KIEROWANIE ZESPOLAMI, PRZYWÓDZTWO I ZARZĄDZANIE LUDŹMI

Michael J. Mauboussin



Jak najlepiej zakończyć spotkanie?

ZARZĄDZANIE SOBĄ · ZARZĄDZANIE CZASEM, SPOTKANIA

Paul Axtell



Jak poprawić koncentrację i być bardziej efektywnym? Poznaj cztery strategie

ZARZĄDZANIE SOBĄ · ZARZĄDZANIE CZASEM, MIERZENIE WYDAJNOŚCI

Chris Bailey



Zarządzanie to nie przywództwo

ZARZĄDZANIE I PRZYWÓDZTWO · KIEROWANIE ZESPOLAMI, PRZYWÓDZTWO I ZARZĄDZANIE LUDŹMI

John P. Kotter

Najpopularniejsze tematy

- | | | | |
|---------------------------------|------------------------|------------------|--------------------|
| Zarządzanie talentami | Rozwój pracowników | Negocjacje | Zarządzanie ludźmi |
| Sprzedaż | Zatrudnianie | Sukcesja | Podjęcie decyzji |
| Strategia | Kultura organizacyjna | Motywacja | Innowacje |
| Przywódtwo i zarządzanie ludźmi | Marketing strategiczny | Modele biznesowe | |

[Pokaż wszystkie >](#)

- | | | | |
|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Szkolenia | Programy | Kluby | Dowiedz się więcej |
| Szkolenia managerskie | First-Time Manager | Klub absolwenta ICAN institute | Podjęcie evidence-based |
| Alternatywa dla MBA | Management | Klub HR | Kultura organizacyjna |
| Certyfikowane szkolenia | HR Management | Klub CFO | Zarządzanie zespołami |
| Szkolenia managerskie online | Strategic Leadership Academy | | Negocjacje |

[Pokaż wszystkie >](#)

ODKRYJ HBRP

- Magazyn
- Archiwalne wydania
- eTemat
- Audio
- Video
- Studia przypadków
- Newsletter
- Raporty
- Zamów prenumeratę

WSPÓLPRACA

- Redakcja
- Kontakt
- Dla prasy
- Kariera w ICAN
- Informacje dla autorów
- Patronaty

SKLEP BIZNESOWY

- Książki i ebooki
- Wydania magazynu
- Szkolenia ICAN Institute
- Wydarzenia
- Narzędzia biznesowe
- Promocje

DLA PRENUMERATORÓW

- Wybrane dla Ciebie
- Zapisane treści
- Profil MyICAN
- Zaloguj

ICAN INSTITUTE

wydawca „Harvard Business Review Polska”
 ICAN Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.k.
 NIP 5851072522
 al. Niepodległości 18,
 02-653 Warszawa

Dział Obsługi Klienta:

tel. 22 11 33 444
 tel. 22 250 11 44
 fax. 22 250 20 99
 infolinia@hbrp.pl

