

Załącznik nr 1
do Zapytania ofertowego nr BA-WZ.25.19.2016.BP

OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA

1.1. Nazwa:

Zorganizowanie i przeprowadzenie badania kompetencji pracowników w formie Development Center dla kadry zarządzającej dyrektorów i zastępców dyrektorów Centrum Unijnych Projektów Transportowych.

1.2. Opis przedmiotu zamówienia:

Przedmiot zamówienia – zorganizowanie i przeprowadzenie badania kompetencji pracowników w formie Development Center zwanym dalej DC dla kadry zarządzającej Dyrektorów oraz Zastępców Dyrektorów Centrum Unijnych Projektów Transportowych .

Liczba uczestników:

Maksymalna łączna liczba uczestników biorących udział w DC będzie wynosiła 16 osób, zaś minimalna liczba uczestników wyniesie 12 osób.

Badanie kompetencji powinno trwać dwa dni i odbyć się do końca 31 października 2019 r. (termin zostanie ustalony z Wykonawcą). Badanie powinno trwać łącznie, dla wszystkich uczestników maksymalnie 16h badania (za godzinę badania uważa się 45 minut) z wyłączeniem czasu potrzebnego na przerwy. Wszelkie materiały wypracowane podczas DC, czyli indywidualne ścieżki rozwoju oraz końcowe podsumowanie badania w formie papierowej powinny być dostarczone w terminie 10 dni roboczych od zakończenia badania).

1.2.2. Zakres merytoryczny/ tematyczny badania kompetencji:

CELEM DEVELOPMENT CENTER JEST:

- ✓ określenie mocnych stron i obszarów do rozwoju, w kontekście kompetencji oczekiwanych przez pracodawcę,
- ✓ określenie możliwości rozwijania zidentyfikowanych kompetencji poprzez wypracowanie indywidualnych ścieżek rozwojowych,
- ✓ zdiagnozowanie i możliwość niwelowania luk kompetencyjnych.

Centrum Unijnych Projektów Transportowych posiada model kompetencji zawierający łącznie dziewięć kompetencji, z czego siedem to kompetencje uniwersalne a dwie to kompetencje kierownicze. Każda kompetencja ma opracowane wskaźniki behawioralne opisane na czterech poziomach.

Dla każdego stanowiska pracy w CUPT istnieje zbiór kompetencji niezbędnych do właściwej realizacji zadań wykonywanych na stanowisku pracy. Dodatkowo grupie kadry zarządzającej przypisane są dwie kompetencje kierownicze. Jako, że to właśnie im dedykowany jest projekt Development Center, a konkretnie grupie Dyrektorów oraz Zastępców Dyrektorów, zakładamy że te właśnie kompetencje będą kluczowe w procesie DC. Profil kompetencyjny dla każdego pracownika, w tym kadry zarządzającej określa pożądaną poziom rozwoju tych kompetencji.

Podstawowy profil kompetencyjny zawiera siedem kompetencji obligatoryjnych wynikających z

Regulaminu dokonywania ocen pracowników oraz awansowania, takich jak: organizacja pracy, staranność i jakość pracy, umiejętności analizy i interpretacji danych, umiejętność wykorzystywania wiedzy przy realizowanych zadaniach, komunikacja, współpraca, zorientowanie na realizację zadań i osiągnięcie celów. W przypadku stanowisk związanych z zarządzaniem, do kluczowych kompetencji zaliczono: kierowanie zespołem i przywództwo.

Profil kompetencyjny jest wykorzystywany do tworzenia opisu stanowiska, który jest podstawą do wszystkich procesów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w szczególności do procesu naboru, ocen okresowych i kierowania na szkolenia.

Na potrzeby opracowania przez Wykonawcę odpowiednich narzędzi, model kompetencji wraz z definicjami stanowi Załącznik nr 1.1 do Zapytania ofertowego.

Metodologia Development Center.

BADANIE KOMPETENCJI POWINNO SKŁADAĆ SIĘ Z TRZECH ETAPÓW:

1. Udział w mieszanej sesji grupowej Development Center/indywidualne wypełnienie testów/kwestionariuszy (przy współdziałaniu Asesorów).
2. Spotkanie indywidualne z asesorami, którego celem jest udzielanie informacji zwrotnej na temat wyników Development Center.
3. Ustalenie indywidualnej ścieżki rozwoju dla każdego z dyrektorów i zastępców dyrektorów (lub uczestników) badania (przy współdziałaniu asesorów).

Zgodnie z planem Development Center powinien mieć następującą strukturę sesji mieszanej:

1 dzień:

a. zadanie indywidualne - wypełnianie testu/kwestionariusza
potem zmiana zadań dla podgrup w następującym rozkładzie:

2 godziny	ok 2 godziny	ok. 1 godziny	1,5 godziny
zadania zespołowe	zadanie indywidualne	zadania zespołowe typu dyskusja bez lidera	zadania zespołowe typu dyskusja (case study) 1 zespół

2 dzień:

Indywidualne rozmowy z asesorami i wypracowanie ścieżki rozwoju, przy pomocy asesorów i w porozumieniu z Wydziałem ds. Szkoleń i Rozwoju.

Po przeprowadzeniu DC, oczekujemy podsumowania bieżącego poziomu kompetencji wśród kadry Dyrektorskiej, która będzie oceniana ze szczególnym uwzględnieniem silnych stron, potencjału oraz informacji o słabszych elementach, które mogą świadczyć o pewnych deficytach lub określać charakterystyczny profil indywidualny człowieka, a także wypracowania indywidualnej ścieżki rozwoju. Wszelkie zadania powinny być wykonane przy asyście asesorów, których wykonawca powinien zaproponować w liczbie co najmniej 1 asesor do 2 uczestników.

W ramach usługi Wykonawca zobowiązany jest do:

1. przedstawienia koncepcji przeprowadzenia Development Center, zawierającej opis badania wraz z metodologią i uzasadnieniem zastosowanych narzędzi/metody,
2. Zapewnienie odpowiedniej liczby sal do przeprowadzenia sesji Development Center. Sesja ma być realizowana w grupie maksymalnie 16-osobowej

Wykonawca zapewni:

- ✓ co najmniej 8 asesorów oraz koordynatora badania (który może pełnić też rolę asesora)
- ✓ co najmniej 2 sale do przeprowadzenia badania.

Finalnym produktem po badaniu Development Center ma być podsumowanie, w formie

papierowej, które zawierać będzie dokładny opis przebiegu badania, uzasadnienie metod i zastosowanych technik, bez personalnego odnoszenia się do rezultatów badania. Termin przekazania podsumowania to 10 dni roboczych. Dodatkowo powstaną indywidualne ścieżki rozwoju (zwana dalej IŚR), które zostaną wypracowane z pracownikami CUPT uczestnikami badania drugiego dnia badania, zaś w formie papierowej powinny być dostarczone w terminie 10 dni roboczych od zakończenia badania.

Warunki wynajmu sal:

- Badanie kompetencji prowadzone będzie w sali zapewnionej przez Wykonawcę, w centrum Warszawy
- Sale z dostępem do światła dziennego, klimatyzowana z wydzieloną częścią lub przylegającą bezpośrednio do niej powierzchnią na przerwy kawowe (ciągły serwis kawowy),
- Wyposażenie – adekwatne do przeprowadzanego Development Center.
- Wyżywienie dla uczestników badania, tj.: serwis kawowy – ciągły. W ramach serwisu kawowego będzie zapewniona: herbata (różne rodzaje – czarna, zielona, owocowa/ziołowa), kawa z ekspresu, mleko, mleko sojowe, cytryna, cukier, słodzik, napoje zimne, gazowane i niegazowane w butelkach, w tym woda oraz soki owocowe 100% (min. 2 rodzaje), ciastka (min. 2 rodzaje), słone tartinki i/lub mini kanapki (min. 3 rodzaje w tym jeden w wersji wegańskiej). Wykonawca zapewni obsługę, która będzie na bieżąco sprzątać i uzupełniać serwis kawowy. Serwis kawowy w pierwszym dniu badania powinien być dostępny dla uczestników co najmniej pół godziny przed rozpoczęciem badania).
- Wykonawca zapewni dwudaniowy obiad w pierwszym i drugim dniu badania. Obiad w formie stołu szwedzkiego, w menu muszą się znaleźć przynajmniej: 3 rodzaje przystawek, 2 rodzaje zup, 3 rodzaje dania głównego (w tym jedno wegańskie), dodatki, sałatki/warzywa (min. 3 rodzaje), ciastka deserowe i owoce, napoje (woda, soki 100%, kawa z ekspresu, herbata). Lunch będzie serwowany poza salą, w której prowadzone będzie DC,

Zamawiający wymaga aby kawa i herbata, które będą częścią składową świadczonej usługi cateringowej, pochodziły z legalnych i zrównoważonych upraw i były wyprodukowane z poszanowaniem następujących standardów społecznych: zakaz pracy przymusowej oraz pracy dzieci, równe traktowanie kobiet i mężczyzn, demokratyczne podejmowanie decyzji w organizacjach drobnych producentów oraz obecność związków zawodowych na dużych plantacjach, wynagrodzenie wystarczające na godne życie (nie niższe niż pensja minimalna w danym kraju lub sektorze).

W celu potwierdzenia powyższego wymagania Wykonawca na etapie realizacji zamówienia, na żądanie Zamawiającego, jest zobowiązany do przedłożenia dokumentów potwierdzających, że ww. produkty na potrzeby świadczenia usługi cateringowej będącej przedmiotem zamówienia spełniają wymagania określone powyżej. Dowód spełniania ww. wymagań mogą stanowić w szczególności certyfikaty kontroli pochodzenia ww. produktów, np. certyfikat Fairtrade lub inny, równoważny certyfikat potwierdzający spełnianie wymagań określonych przez Zamawiającego.