

Kwalifikacja częściowa na poziomie siódmym Polskiej Ramy Kwalifikacji i europejskich ram kwalifikacji

Realizacja projektów interim management (zarządzanie czasowe)

Status: włączona funkcjonująca

Rodzaj: częściowa

Kategoria: wolnorynkowe

Data włączenia do ZSK: 2021-08-10

Dokument potwierdzający nadanie kwalifikacji: Certyfikat kwalifikacji wolnorynkowej

Krótką charakterystyka kwalifikacji

Osoba posiadająca kwalifikację "Realizacja projektów interim management (zarządzanie czasowe)" może samodzielnie realizować działania wewnątrz organizacji, które mają na celu osiągnięcie ustalonych z klientem efektów biznesowych w określonym czasie. Podejmowane działania wykonuje zgodnie z metodyką interim management (zarządzania czasowego), projektując ścieżkę transformacyjną organizacji, metody działania, plan projektu, plan komunikacji oraz plan transferu wiedzy. W trakcie wykonywania działań przestrzega zasad etyki. Osoba posiadająca kwalifikację może podejmować działania w różnego rodzaju organizacjach z sektora prywatnego i publicznego.

Informacje o kwalifikacji

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji

Kwalifikacją mogą być szczególnie zainteresowane: osoby obecnie wykonujące działania w formule interim management (zarządzanie czasowe) lub projektowe w zakresie zarządzania, które zyskują możliwości formalnego potwierdzenia kompetencji; menedżerowie z bogatym doświadczeniem zarządczym; osoby, które chcą rozpocząć niezależną ścieżkę kariery w formule interim management (zarządzanie czasowe), posiadające doświadczenie na stanowisku managerskim z odpowiedzialnością biznesową.

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji

Osoba przystępująca do walidacji:
 - posiada dyplom ukończenia studiów wyższych,
 - przedstawia dokumenty potwierdzające co najmniej 8-letnie doświadczenie na stanowisku managerskim z odpowiedzialnością biznesową.

W razie potrzeby - inne, poza pozytywnym wynikiem walidacji, warunki uzyskania kwalifikacji

Brak innych, poza pozytywnym wynikiem walidacji, warunków uzyskania kwalifikacji wolnorynkowej.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Dyplom ukończenia studiów wyższych.

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji

Osoba posiadająca kwalifikację może wykonywać działania zawodowe w różnego rodzaju organizacjach w ramach zatrudnienia projektowego: przedsiębiorstwa prywatne (firmy rodzinne, sektor MŚP, duże); startupy; sektor publiczny np. spółki skarbu państwa, służba zdrowia, placówki edukacyjne, administracja publiczna; organizacje pozarządowe (w tym OPP).

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności

Certyfikat jest ważny przez 5 lat. Warunkiem przedłużenia certyfikatu jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez udział w co najmniej 3 aktywnościach poświęconych problematyce interim management (zarządzanie czasowe), takich jak konferencje, warsztaty, szkolenia, studia, praca naukowa, wykłady, oraz zrealizowanie minimum 2 projektów interim management (zarządzanie czasowe), w okresie ostatnich 5 lat.

Zapotrzebowanie na kwalifikację

Czym jest "interim management (zarządzanie czasowe)"? Szeroką definicję zjawiska proponuje SIM: "czasowe, zdefiniowane co do celu i zakresu, działanie wewnątrz organizacji, realizowane przez osobę fizyczną (Interim Managera), nakierowane na osiągnięcie konkretnych, ustalonych rezultatów biznesowych. Najważniejszym aspektem pracy Interim Managera jest podniesienie wartości organizacji w danym obszarze i realizacja konkretnego celu w ustalonym czasie" [SIM: Metodyka interim management,

Warszawa 2014, s. 11, <http://stowarzyszenieim.org/public/www/media/File/metodyka-im/BOOK%20Metodyka%20IM.pdf>, dostęp: 10.05.2019]. Innymi słowy IM to "wysokiej klasy specjalista posiadający udokumentowane sukcesami doświadczenia na najwyższych szczeblach zarządzania, gotowy zawierać kontrakty terminowe na czas realizacji konkretnych zadań" [M. Buchajska-Wróbel i in., Menedżer do zadań specjalnych. Czasowe zarządzanie przedsiębiorstwem, podano za: SIM: Metodyka interim management, dz. cyt.]. IM jako model funkcjonowania biznesowego wpisuje się w trendy i kierunki rozwoju współczesnej gospodarki, głównie poprzez: działanie projektowe (wpisuje się w globalny trend "freelance ekonomii"), zarządzanie zmianą. To jedna z najważniejszych kompetencji IM - epoka czwartej rewolucji przemysłowej charakteryzuje się dynamicznymi zmianami w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, co wiąże się z zapotrzebowaniem na zarządzanie zmianą w organizacjach, zarządzanie organizacją. Wykorzystanie kompetencji IM w określonym czasie, kiedy występuje zapotrzebowanie, wykorzystanie kwalifikacji do budowania przewagi rynkowej, stałe doskonalenie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji, wdrożenie zarządzania wiekiem w organizacji. Budowanie synergii międzypokoleniowej jako element społecznej odpowiedzialności biznesu, ale także optymalizacji zatrudnienia i budowania pozycji przedsiębiorstwa na rynku. II. Na jakie potrzeby współczesnych organizacji, pracowników i pracodawców odpowiada kwalifikacja? Standaryzacja. W Polsce jest ok. 3 mln przedsiębiorstw, z czego ponad 2,2 mln to firmy właścicielskie, określane jako potencjalnie rodzinne. Wytwarzają 67% PKB (Firma rodzinna to marka. Raport Instytutu Biznesu Rodzinnego [https://www.sig.org.pl/edc_media/List/Item-477/TinyFiles/Firma-rodzinna-to-marka.pdf]). Istnieje potrzeba usprawniania zarządzania firmami, zwłaszcza w segmencie MŚP, które często doświadczają braku osób, które miałyby potwierdzone kompetencje managerskie i zweryfikowane w działaniu umiejętności zarządcze (ponad 90% tych firm powstało w ostatnim 30-leciu i przez wiele lat były zarządzane intuicyjnie - tamże). Wzrost zapotrzebowania na nowatorskie metody i narzędzia zarządzania organizacją w związku z dynamicznie zmieniającym się środowiskiem biznesowym w dobie czwartej rewolucji przemysłowej. Potrzeba zwiększenia rentowności prowadzonej działalności, zwłaszcza w segmencie firm MŚP, poprzez poprawę efektywności i dobre praktyki managerskie, wdrażane przez zweryfikowanych, wykwalifikowanych i doświadczonych senior managerów. Wspieranie firm w kryzysie. Przykładem może być proces sukcesji w firmach rodzinnych. Wg danych: 57% firm planuje sukcesję w najbliższych kilku latach. Na podstawie światowych doświadczeń z przeprowadzania procesów sukcesji, ok. 70% z nich zagrożonych jest niepowodzeniem tego procesu ze względu m.in. na luki kompetencyjne (tamże). Osoba posiadająca niniejszą kwalifikację może stanowić skuteczne wsparcie ze względu na szeroki zakres posiadanych kompetencji niezbędnych do przeprowadzenia i/lub wspierania procesu sukcesji. Wnoszenie do firm, zwłaszcza z segmentu MŚP, wiedzy i standardów zarządczych, również z rynków międzynarodowych. Gwarancja szybkich i zdefiniowanych efektów działań, co przekłada się na rozwój gospodarki. Zmiany w zapotrzebowaniu na kompetencje menedżerskie w związku z dynamicznymi zmianami w otoczeniu biznesowym. W modelu tradycyjnym podstawowe umiejętności menedżera sprowadzały się do organizowania pracy, egzekwowania jej wykonania oraz pozyskiwania potrzebnych informacji, pozwalających na podejmowanie właściwych decyzji. W modelu tym dominował autokratyczny styl kierowania charakteryzujący się dużym dystansem dzielącym przełożonych i podwładnych. Współczesny menedżer koncentruje dużą część swojej uwagi na pracownikach, ponieważ do jego podstawowych zadań zalicza się budowanie relacji opartych na zaufaniu, w których pracownicy - zgodnie z zasadą empowerment - mogą angażować się w życie organizacyjne, w tym uczestniczyć w podejmowaniu rozmaitych decyzji [https://www.parp.gov.pl/storage/grants/documents/49/Opis_uniwersalnych_kompetencji_menaderskich_20190301.pdf]. Opracowane przez PARP [https://www.parp.gov.pl/storage/grants/documents/49/Opis_uniwersalnych_kompetencji_menaderskich_20190301.pdf] zestawienie uniwersalnych kompetencji managerskich pokazuje potencjał do budowy przewagi konkurencyjnej

organizacji tkwiący w managerach nimi zarządzających i zarazem zakres potencjalnych luk, które są w stanie zapłacić osoby posiadające niniejszą kwalifikację (przykładem może być matryca kompetencji IM w Stowarzyszeniu Interim Managers (SIM) [http://stowarzyszenieim.org/public/www/media/File/matryca_kompetencji.pdf]). Wzrost zapotrzebowania na pracę projektową w związku z wysoką zmiennością zapotrzebowania na kompetencje. Eksperci rynku pracy mówią o powstawaniu tzw. "freelance economy". Wg badań cytowanych przez Hays Journal w zależności od kraju odsetek pracowników bez stałego miejsca zatrudnienia wynosi od 15 do 34% (w USA już ponad 1/3 pracuje projektowo i jest to w większości przypadków wolny wybór - z badania Edelman Intelligence). Utrzymanie aktywności zawodowej wykwalifikowanych managerów w wieku 50+. Strategia Europa 2020 zakłada wzrost zapotrzebowania na osoby z wysokimi kwalifikacjami w Europie o 16 mln w latach 2010-2020, rozwój nowych technologii spowoduje wzrost tego zapotrzebowania w następnych dekadach. Gospodarka 4.0 to zarówno rosnące zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje, ale także redefinicja całego rynku pracy. Jak zaznaczono w raporcie "Gospodarka 4.0. Czas na zmiany dla biznesu" [<https://napedzamyprzyszlosc.pl/raporty/gospodarka-4-0-czas-zmiany-dla-biznesu>] "Rozwój nowych modeli biznesowych wykorzystujących narzędzia cyfrowe zwiększa zapotrzebowanie na pracę projektową, wykonywaną na żądanie, której wykonawca zostaje zakontraktowany do realizacji określonego zadania". IM dobrze wpisuje się w te modele biznesowe, które zdominują gospodarkę w najbliższym czasie. Przedłużenie wieku produkcyjnego i zatrzymanie procesu dezaktywizacji osób 50+ (wg badania SHARE "50+ w Europie" [http://www.share50plus.pl/images/SHARE_Pokolenie50plus_www_strony.pdf]) Polska znajduje się na 30 miejscu, spośród 35 państw OECD, pod względem stopy zatrudnienia osób w przedziale wiekowym 55-64 lat (dane OECD). Formuła projektowa zatrudniania osób posiadających niniejszą kwalifikację jest dostosowana do potrzeb dojrzałych pracowników, niweluje ograniczenia wynikające z zaawansowanego wieku (najstarsi IM to osoby 70+), zapewnia zatrudnienie w niepełnym wymiarze, zdalne, w rozproszonych zespołach. Potrzeba szerokiego wdrażania zarządzania wiekiem w organizacjach. Na rynku pracy funkcjonuje równocześnie 4-5 pokoleń. Synergia międzypokoleniowa w firmach podnosi efektywność pracy, mentoring i rementoring są skutecznym narzędziem w uczeniu się pracowników z różnych pokoleń wzajemnie od siebie. Z każdym rokiem pojawia się coraz większe zapotrzebowanie na narzędzia aktywizujące na rynku pracy osoby w wieku 55+. Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy. Forma realizacji zadań przez osoby posiadające kwalifikację sprzyja godzeniu różnych ról społecznych. Wzrost udziału kobiet w zarządzaniu organizacją przekłada się na wzrost efektywności zarządzania i wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku gospodarczym. Różnorodność ze względu na płeć na najwyższych szczeblach zarządzania jest współcześnie postrzegana jako kreator wyższej rentowności oraz konkurencyjności. Wg statystyk przeciętna wartość marek w firmach, które mają w swoich zarządach kobiety, jest dwa razy większa niż w przypadku firm, w których nie ma kobiet w zarządach [https://rownosc.info/media/uploads/przewodnik_wicej_kobiet_w_zarządzaniu_to_si_opaca.pdf]. Odpowiedź na wzrost zapotrzebowania na usługi zarządzania czasowego - 1/12/2015 na LinkedIn zarejestrowanych było 170 interim managerów [B. Skowron-Mielnik, M. Bądzio, interim management (zarządzanie czasowe) jako forma doskonalenia biznesowego i zawodowego, "Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej" 2016, s. 450, https://www.polsl.pl/Wydzialy/ROZ/ZN/Documents/z97/35_po_rec_001_Skowron-Mielnik.pdf], w dniu 07/04/2019 hasła "interim manager" oraz "Polska" wpisywane w wyszukiwarce platformy LinkedIn wskazały 2650 osób deklarujących wykonywanie działań określonych w niniejszej kwalifikacji [https://www.linkedin.com/search/results/all/keywords=interim%20manager%20polska&origin=GLOBAL_SEARCH_HEADER]. Na podstawie doświadczeń rynku brytyjskiego prof. Beata Skowron-Mielnik szacuje potencjał rozwoju rynku interim managerów w Polsce na pół miliona [B. Skowron-Mielnik, M. Bądzio, interim management (zarządzanie czasowe), s. 451]. Choć szacunki te wydają się optymistyczne (byłoby to

25% z grupy ok. 2 mln managerów w Polsce [tamże]), to w świetle rozwoju rynku pracy projektowej na świecie skok wzrostowy może być bardziej znaczący niż na rynkach rozwiniętych. Przewaga wynikająca z potwierdzenia kwalifikacji dotyczącej realizacji projektów IM to możliwość wykonywania działań, z którymi łączy się: elastyczność zatrudnienia, szybkie działanie, elastyczność i adaptacja do zmiennych warunków funkcjonowania rynku. Z punktu widzenia organizacji korzystanie z usług osób posiadających kwalifikację jest efektywnym rozwiązaniem biznesowym przyczyniającym się do budowania przewagi rynkowej, wspierania wzrostu oraz stabilnego i bezpiecznego rozwoju.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się

Część efektów uczenia się właściwa dla kwalifikacji może być wspólna z efektami kształcenia na studiach I i II stopnia oraz studiach podyplomowych z obszaru zarządzania. Kwalifikacjami o zbliżonym charakterze będą takie kierunki, jak: nauki o zarządzaniu, w tym MBA, business management, analityka biznesu, zarządzanie zasobami ludzkimi, analityka gospodarcza (np. Dyplom ukończenia studiów II stopnia na kierunku zarządzanie projektami - Szkoła Główna Handlowa w Warszawie kwalifikacja pełna na 7 PRK, Zarządzanie projektami po studiach podyplomowych, kwalifikacja częściowa na 7 PRK). Efekty kształcenia określone dla tych obszarów studiów wyższych dotyczą kompetencji związanych z zarządzaniem organizacją. W ramach podejmowanego kształcenia proponuje się - oprócz wspomnianych efektów dotyczących czynności stricte zawodowych - wiedzę ogólnohumanistyczną i ogólnospołeczną, przypisaną studiom wyższym (kwalifikacjom uzyskiwanym w ramach szkolnictwa wyższego, poziomy 6-8). Należy zaznaczyć, że wskazane obszary kształcenia związane są z niezwykle dynamicznym sektorem działalności zawodowej. W związku z tym należy mieć na uwadze, że liczba, nazwy i zakres treściowy reprezentatywnych kwalifikacji z obszaru szkolnictwa wyższego podlegają fluktuacji wraz z rozwojem i dostosowywaniem kierunków studiów do wymagań rynku.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

1. Etap weryfikacji
1.1. Metody
Na etapie weryfikacji muszą być wykorzystywane następujące metody: - test teoretyczny, - analiza dowodów i deklaracji, - prezentacja połączona z rozmową z komisją walidacyjną. Weryfikacja składa się z dwóch części. Część I. Na tym etapie weryfikowane są efekty uczenia się z zestawu 1. Stosuje się metodę testu teoretycznego. Zaliczenie testu teoretycznego jest warunkiem dopuszczenia do części II. Część II. Na tym etapie weryfikowane są efekty uczenia się z zestawów 2-5. Stosuje się metody: - analiza dowodów i deklaracji, - prezentacja połączona z rozmową z komisją walidacyjną. W ramach analizy dowodów i deklaracji ocenie podlegają: - koncepcja realizacji projektu IM oparta na studium przypadku oraz - dowody i deklaracje potwierdzające realizację minimum jednego projektu IM (w tym referencje i dokumenty zawierające kluczowe elementy metodyki IM, określające: cel i zakres projektu IM, czas jego realizacji, odpowiedzialność za wdrożenie i rezultaty biznesowe, opracowane w formie opisu zrealizowanego projektu IM). Dopuszcza się, by zakończenie realizacji projektu IM nastąpiło najpóźniej w trakcie trwania II części walidacji. Koncepcja realizacji projektu IM oparta na studium przypadku powinna zawierać między innymi następujące elementy: - ofertę obejmującą: cel i zakres projektu IM, przewidywane efekty, zadania interim managera, zakładany wpływ na organizację, wynagrodzenie interim managera, - plan projektu IM z horyzontem czasowym, - arkusz

korzyści i kosztów,
 - przewidywane ryzyka,
 - sposób rozliczenia efektów projektu z klientem,
 - sposób zapewnienia transferu wiedzy.
 Prezentacja obejmuje kluczowe elementy przygotowanej koncepcji projektu IM i jest połączona z rozmową z komisją walidacyjną. W trakcie rozmowy z komisją walidacyjną odbywa się także symulacja rozmowy z klientem.

1.2. Zasoby kadrowe
 Weryfikację efektów uczenia się przeprowadza komisja walidacyjna. Komisja walidacyjna składa się z 3 albo 5 członków. Każdy z członków komisji walidacyjnej musi posiadać:
 - kwalifikację pełną z co najmniej 7 poziomem Polskiej Ramy Kwalifikacji (dyplom ukończenia studiów II stopnia lub jednolitych studiów magisterskich),
 - udokumentowany co najmniej 10-letni staż pracy na stanowisku managerskim związanym z odpowiedzialnością biznesową.
 Co najmniej 2 członków komisji walidacyjnej przy składzie 3-osobowym oraz co najmniej 3 członków komisji walidacyjnej przy składzie 5-osobowym posiada co najmniej 5-letnie doświadczenie w realizacji projektów IM, zdobyte w okresie ostatnich 10 lat (zrealizowane co najmniej 3 projekty IM).
 Członkowie komisji walidacyjnej spełniają łącznie następujące warunki, z tym że każdy z członków komisji walidacyjnej spełnia co najmniej jeden z warunków:
 - posiada członkostwo w organizacji branżowej interim management - krajowej lub międzynarodowej,
 - posiada certyfikat "SIM Certyfikowany Interim Manager" lub równorzędne potwierdzenie spełnienia standardów specjalistycznych i etycznych Metodyki Interim Management,
 - posiada udokumentowane minimum 5-letnie doświadczenie w zatrudnianiu interim managerów, zdobyte w okresie ostatnich 10 lat,
 - posiada udokumentowane minimum 5-letnie doświadczenie w zakresie oceny kompetencji kadry menedżerskiej (przeprowadzone egzaminy, procesy weryfikacji kompetencji wykorzystujące metodę rekrutacyjną Assessment Center).

1.3. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne
 Instytucja certyfikująca zapewnia:
 - pomieszczenie z dostępem do komputera połączanego z Internetem lub platformę elektroniczną do przeprowadzenia testu teoretycznego,
 - pomieszczenie z dostępem do komputera połączanego z Internetem lub platformę elektroniczną / narzędzia cyfrowe do analizy dowodów i deklaracji oraz przeprowadzenia prezentacji połączonej z rozmową z komisją walidacyjną.

2. Etapy identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się
 Nie określa się wymagań dotyczących etapów identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się.

Informacje dodatkowe

Podstawa prawna włączenia kwalifikacji do ZSK

Na podstawie Obwieszczenia Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 2025-05-07 r. w sprawie włączenia kwalifikacji wolnorynkowej >Realizacja projektów interim management (zarządzanie czasowe)< do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Monitor Polski z dnia 2025-06-11 r., poz. 589)

Data rozpoczęcia funkcjonowania kwalifikacji w ZSK

2022-04-15

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji (w godzinach)

1390

Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji

Nie rzadziej niż raz na 10 lat

Termin następnego przeglądu kwalifikacji

2031-08-10

Kod dziedziny kształcenia

345 - Nauki o zarządzaniu i administracji

Kod PKD (wg klasyfikacji 2007)

70.2 - Doradztwo związane z zarządzaniem

Kod ISCED

0413 - Zarządzanie i administracja

Kod kwalifikacji (od 2020 roku)

13894

Streszczenie opinii uzyskanych podczas konsultacji projektu kwalifikacji

Celowość włączenia do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji kwalifikacji rynkowej "Realizacja projektów interim management (zarządzanie czasowe)" została potwierdzona opiniami specjalistów (2 pozytywne opinie). Według specjalistów umiejętność sprawnego przeprowadzenia przedsiębiorstwa przez proces wymaganych zmian (zarządzanie zmianą) staje się jedną z najbardziej poszukiwanych kompetencji na rynku pracy. Opisana kwalifikacja odpowiada temu zapotrzebowaniu. - W epoce "gospodarki czy przemysłu 4.0", która charakteryzuje się dynamicznymi zmianami w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, co z kolei wiąże się z zapotrzebowaniem na zarządzanie zmianą w organizacjach, dynamiczne zarządzanie organizacją to jedna z najważniejszych przewag interim management (zarządzanie czasowe), - Zarządzanie czasowe ogranicza koszty wynikające z zatrudniania osób na umowę o pracę (czasami kwestia księgowania wydatku w RZiS ma kolosalne znaczenia dla wyniku ekonomicznego). Interim Manager jest zatrudniony z założenia na określony czas, umowa współpracy jest ustalana za każdym razem indywidualnie, - Aktywizacja menadżerów 55+ i wykorzystanie ich potencjału wiedzy i umiejętności - Pozyskanie dla organizacji konkretnej, sprawdzonej i potrzebnej w danym momencie wiedzy, - Gwarancja rezultatu - określona w umowie. - Może to być doskonale rozwiązanie dla menadżerów 60+ chcących dalej aktywnie funkcjonować na rynku pracy. - Zapotrzebowanie na mentoring rośnie, synergia międzypokoleniowa w firmach podnosi efektywność pracy, interim management jest skutecznym narzędziem w uczeniu się pracowników z różnych pokoleń wzajemnie od siebie. Podnosi również kompetencje interim menadżerów.

Efekty uczenia się

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację wolnorynkową "Realizacja projektów interim management (zarządzanie czasowe)" jest przygotowana do samodzielnej realizacji czasowych, zdefiniowanych co do celu i zakresu działań projektowych wewnątrz organizacji, nakierowanych na osiągnięcie konkretnych, ustalonych rezultatów biznesowych. Projektuje ścieżkę transformacyjną organizacji uwzględniającą harmonogram działań, zestawienie kosztów i korzyści, metody działania, plan projektu interim management, zwanego dalej "projektem IM", plan komunikacji i mierniki projektu IM. Modyfikuje dostępne narzędzia i metody zgodnie z celem projektu IM. Ocenia występowanie ryzyk w projekcie IM i wskazuje sposoby ich minimalizacji. Diagnozuje i uzupełnia luki kompetencyjne związane z funkcjonowaniem organizacji, przygotowując między innymi plan transferu wiedzy. Wdraża wybrane rozwiązania w organizacji i monitoruje ich funkcjonowanie. Podejmowane działania wykonuje w odniesieniu do metodyki interim management (zarządzanie czasowe). W trakcie realizacji swoich zadań stosuje narzędzia profesjonalnej komunikacji z otoczeniem wewnętrznym i zewnętrznym organizacji. Dbą o spójny i wiarygodny wizerunek swojej działalności. Przestrzega zasad etyki.

Zestawy efektów uczenia się

1) Charakteryzowanie zagadnień związanych z metodyką interim management (zarządzanie czasowe)

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Omawia zagadnienia dotyczące zarządzania czasowego w organizacji zgodnie z metodyką interim management

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia obszary merytoryczne projektu IM, w szczególności obszar sprzedażowy, finansowy, human resources,
- b. omawia rodzaje klientów, w tym korporacje międzynarodowe, firmy rodzinne,
- c. omawia rodzaje projektów IM w odniesieniu do różnych form zatrudnienia (umowa o pracę, umowa zlecenie) oraz kryteriów współpracy (pełny etat, doradztwo, mentoring),
- d. omawia sposoby umocowania interim managera u klienta (rodzaje kontraktów) oraz związane z tym potencjalne ryzyka,
- e. charakteryzuje narzędzia stosowane w projektach IM, w szczególności arkusz analizy kosztów i korzyści,
- f. omawia zasady etyki obowiązujące w projektach IM, w szczególności zasadę poufności.

2. Omawia zagadnienia w projekcie związane ze zmianami behawioralnymi

Kryteria weryfikacji:

- a. podaje przykłady sytuacji, w których potrzebny jest harmonogram zmian behawioralnych,
- b. omawia przykłady okoliczności blokujących zmiany, proponując działania zaradcze.

2) Planowanie i konsultowanie projektu

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Dokonuje diagnozy sytuacji

Kryteria weryfikacji:

- a. analizuje z klientem jego potrzeby biznesowe,
- b. wskazuje kluczowe obszary przedsiębiorstwa, w kontekście planowania zmian,
- c. określa cel realizacji i stan docelowy projektu IM,
- d. posługuje się narzędziami do diagnozowania sytuacji,
- e. uzasadnia dobór narzędzi do diagnozowania sytuacji,
- f. określa zasoby potrzebne do realizacji projektu IM.

2. Zawiera kontrakt z klientem

Kryteria weryfikacji:

- a. uzgadnia potrzeby biznesowe klienta,
- b. określa swój zakres zadań,
- c. określa warunki kontraktu.

3. Projektuje ścieżkę transformacyjną

Kryteria weryfikacji:

- a. sporządza harmonogram działań (wskazuje główne działania, które należy wykonać, aby osiągnąć zakładany cel),
- b. sporządza zestawienie kosztów i korzyści,
- c. określa metody działania,
- d. sporządza scenariusze działań (warianty ścieżek transformacyjnych),
- e. sporządza plan projektu IM zawierający działania, rezultaty, terminy, przypisanie odpowiedzialności,
- f. tworzy plan komunikacji w projekcie IM,
- g. uzgadnia mierniki projektu IM.

4. Zarządza ryzykiem

Kryteria weryfikacji:

- a. identyfikuje i analizuje ryzyka w projekcie IM,
- b. wskazuje sposoby minimalizacji ryzyk z uwzględnieniem sytuacji wysokiego ryzyka.

3) Wdrażanie i monitoring projektu

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Monitoruje zasoby materialne i niematerialne

Kryteria weryfikacji:

- a. sprawdza na bieżąco dostępność i jakość zasobów materialnych i niematerialnych,
- b. określa zakres modyfikacji planu projektu IM w zakresie zasobów materialnych i niematerialnych.

2. Dostosowuje plan projektu IM

Kryteria weryfikacji:

- a. aktualizuje harmonogram działań w ramach projektu IM,
- b. aktualizuje zadania,
- c. przypisuje zakresy odpowiedzialności.

3. Realizuje i monitoruje projekt

Kryteria weryfikacji:

- a. realizuje zadania zgodnie z harmonogramem,
- b. zarządza odchyleniami mierników,
- c. raportuje wykonane zadania,
- d. komunikuje się na bieżąco z klientem,
- e. podejmuje działania operacyjne, w tym zarządza zespołem, finansami, ryzykiem, linią produkcyjną,
- f. wdraża plan komunikacji z klientem.

4. Rozlicza efekty projektu

Kryteria weryfikacji:

- a. sporządza protokół rezultatów projektu IM zawierający - w zależności od celów - listę produktów, umiejętności, celów i wskaźników,
- b. omawia stopień uzyskania rezultatów projektu IM.

4) Transferowanie i utrwalanie wiedzy w projekcie IM

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Planuje transferowanie wiedzy

Kryteria weryfikacji:

- a. diagnozuje luki kompetencyjne w organizacji,
- b. identyfikuje osoby lub grupy docelowe,
- c. przygotowuje plan transferu wiedzy do organizacji, zgodnej z celem projektu IM,
- d. uzasadnia wybrane rozwiązania.

2. Transferuje i utrwała wiedzę

Kryteria weryfikacji:

- a. transferuje i utrwała wiedzę adekwatnie do zapotrzebowania w projekcie,
- b. stosuje narzędzia do transferowania i utrwalania wiedzy, w tym arkusz archiwizacji, narzędzia zarządzania wiedzą,
- c. tworzy dokumentację projektu IM,
- d. przekazuje dokumentację projektu IM klientowi.

5) Skuteczna komunikacja

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Tworzy i stosuje skuteczną komunikację

Kryteria weryfikacji:

- a. aktywnie słucha,
- b. stosuje właściwą, logiczną i zrozumiałą argumentację,
- c. uwzględnia argumenty drugiej strony,
- d. dostosowuje komunikat do odbiorcy i sytuacji,
- e. odpowiada na pytania i wyjaśnia wątpliwości,
- f. stosuje skuteczne sposoby angażowania i przekonywania.

2. Udowadnia swoją wiarygodność

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia przykłady działań i rozwiązań na podstawie własnego doświadczenia zawodowego,

- b. stosuje spójną autopromocję w różnych kanałach komunikacji, w szczególności w mediach społecznościowych, na swojej stronie internetowej, w curriculum vitae, na swoim profilu zawodowym, w rozmowie.

Instytucje certyfikujące i podmioty powiązane z kwalifikacją

#	Instytucje certyfikujące (IC)	Instytucje walidujące
1	Stowarzyszenie Interim Managers	

Wnioskodawca:

Stowarzyszenie Interim Managers

Minister właściwy dla kwalifikacji:

Minister Finansów i Gospodarki