



*„Jeśli będziesz przykładowie pracował
osiem godzin dziennie, może ci się
kiedyś uda zostać kierownikiem
i pracować dwanaście.*

Robert Lee Frost

MENTORING I PRZEGLĄD KWALIFIKACJI

Rozpoczęły się szkolenia dla przedstawicieli struktur regionalnych i zakładowych NSZZ „Solidarność”.

W Gdańsku i w Białymstoku związkowcy wzięli udział w dwóch szkoleniach z zakresu mentoringu i problematyki szkoleń oraz przeglądu kwalifikacji pracowników. W styczniu i w lutym zapoznają się z tematyką elastycznego czasu pracy oraz aktualizacji kompetencji.

W nowym roku rozpoczną się również szkolenia w innych województwach. Zgodnie z planem w szkoleniach dla przedstawicieli związków zawodowych ma wziąć udział 495 osób. Oprócz szkoleń dla przedstawicieli struktur regionalnych i zakładowych odbędą się również szkolenia dla reprezentantów władz krajowych i regionalnych NSZZ „Solidarność”.

Termin zakończenia szkoleń przewidywany jest na czerwiec 2011 roku.

www.zwiekiem.eu

wiesz więcej...

SPRAWDŹ KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW

Przedsiębiorstwa, które wezmą udział w projekcie, będą miały unikatową okazję bezpłatnego korzystania z narzędzi informatycznych stosowanych przez największe korporacje europejskie i światowe. Takie rozwiązania, oparte najczęściej o internet, kosztują bardzo wiele. W naszym projekcie udostępniamy te rozwiązania całkowicie bezpłatnie. Dzięki nim będzie możliwe wprowadzenie najważniejszych elementów polityki zarządzania ludźmi, między innymi takich jak:

- Przygotowanie, przeprowadzenie i analiza audytu kompetencyjnego pracowników, zwłaszcza pracowników 45+.
- Przeprowadzenie selekcji na wybrane stanowiska. Proces selekcji, wybór nowych

pracowników dzięki naszym narzędziom stanie się szybki i efektywny.

- Opis stanowisk pracy, budowa jasnej struktury organizacyjnej da możliwość uporządkowania procesów i podziału zadań w firmie.
- Kwestionariusz diagnozy organizacyjnej umożliwi poprawę efektywności pracowników.

Firmy, które przystąpią do projektu, będą mogły wprowadzić najważniejsze elementy profesjonalnej polityki personalnej: badanie potrzeb szkoleniowych, analizę efektywności szkoleń i działań rozwojowych, budowę ścieżek kariery i wiele innych.

Zbudowanie profesjonalnej polityki personalnej stanie się proste, dzięki wykorzystaniu najlepszych praktyk europejskich. Przetwarzanie



– Jakie korzyści mogą uzyskać pracodawcy biorący udział w projekcie „Zarządzanie wiekiem jako czynnik zwiększający potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw”?

– Przede wszystkim otrzymają rzetelną wiedzę, jak wykorzystać potencjał starszych pracowników. Tacy pracownicy mają najczęściej bardzo duże doświadczenie zawodowe, dużą wiedzę na temat realiów firmy, która wraz z ich odejściem na emeryturę znika. Dzięki projektowi zarządzający firmami dowiedzą się, jakimi metodami można ten potencjał jak najlepiej wykorzystać. Oprócz wiedzy pracodawcy otrzymają też pomocne narzędzie, a mianowicie platformę kompetencyjną, dzięki której będą mogli szybko i w obiektywny, nieintuicyjny sposób tymi pracownikami zarządzać. Za jej pomocą będą mogli wykonywać pomiary kompetencji, planować ścieżki rozwoju, badać potrzeby szkoleniowe. Ponadto pracodawcy otrzymają doradztwo, dzięki któremu będą mogli uzyskać wiedzę wykorzystać praktycznie. Są to dość zaawansowane narzędzia, więc takie doradztwo na pewno się przyda.

– Jakie warunki należy spełnić, aby móc przystąpić do projektu?

– Należy przede wszystkim zgłosić się na szkolenia. Wszystkie szczegóły dostępne są na naszej stronie internetowej www.zwiekiem.eu. Jest tam cały zestaw informacji, jak zapisać się na szkolenie, kto w takich szkoleniach może wziąć udział. Generalnie projekt skierowany jest do przedsiębiorców z całej Polski, z małych, średnich i dużych firm, czyli dostęp jest bardzo szeroki.

– W projekcie zaplanowane zostały trzy typy szkoleń dla pracodawców i ich pracowników. Czy jeśli firma przystąpi do projektu, to powinny być przeprowadzone te trzy ścieżki szkoleniowe?

– Ponieważ problematyka zarządzania wiekiem jest przynajmniej tak samo obszerna jak problematyka zarządzania ludźmi, to jest pole do co najmniej studiów podyplomowych, dlatego postanowiliśmy podzielić ten program na jakieś w miarę kompatybilne ścieżki szkoleniowe. Rzeczywiście najsensowniej by było, aby z danej firmy na te szkolenia przyszedł zarówno prezes czy dyrektor, jak i HR-owiec czy kierownik liniowy niższego szczebla. Problem zarządzania wiekiem dotyczy tych wszystkich poziomów zarządczych. Na każdym z naszych szkoleń zagadnienia są omawiane z nieco innego punktu widzenia, w zależności od poziomu w organizacji. Połączenie trzech ścieżek powoduje, że synergia korzyści uzyskanych w przedsiębiorstwie będzie największa.

Rozmawiała (mk)



dowolnej ilości danych dotyczących kompetencji pracowników dostarczy informacji do podejmowania maksymalnie obiektywnych decyzji kadrowych. Wreszcie budowa opisów funkcjonowania procesów i podziału zadań w firmie, opisanie struktury organizacyjnej uporządkuje najważniejsze elementy polityki personalnej.

Całość narzędzi informatycznych umożliwiających osiągnięcie opisanych efektów jest dostarczana bezpłatnie w ramach projektu „Zarządzanie wiekiem jako czynnik zwiększający potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw”.

Warunkiem otrzymania licencji jest udział pracowników przedsiębiorstwa we wszystkich trzech rodzajach szkoleń projektu. Więcej informacji na temat szkoleń znajduje się na stronie www.zwiekiem.eu.

Sylvia Krysa

SZKOLENIA JUŻ TRWAJĄ

Pracodawcy



Od września 2010 roku trwają szkolenia dla pracodawców i ich pracowników. Dotyczą one zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem różnych poziomów. Szkolenia odbywają się na terenie 16 miast wojewódzkich.

Odbyły się już pierwsze szkolenia informacyjne skierowane do kadry zarządzającej. W czasie jednodniowych sesji uczestnicy z różnych firm zapoznają się z tematyką strategicznego zarządzania wiekiem, w tym m.in.: zarządzaniem różnorodnością, sposobami budowania satysfakcji i efektywności pracowników, budowaniem podstaw polityki zarządzania wiekiem we własnej organizacji.

Elementem szkolenia jest gra decyzyjna, w której grające osoby podejmują szereg decyzji dotyczących przeznaczania środków na szkolenia, rekrutację, zwolnienia, inwestycje. Skutki ekonomiczne podejmowanych decyzji analizowane są w czasie rzeczywistym w systemie, a efekty tych decyzji określone są w aspekcie zmiany sytuacji finansowej przedsiębiorstwa.

Równolegle prowadzone są szkolenia dla specjalistów zajmujących się polityką personalną. Szkolenia dotyczą m.in. takich aspektów, jak planowanie zatrudnienia, rekrutacja i selekcja pracowników, organizacja pracy i czas pracy, szkolenia dla pracowników, system mentoringu oraz przygotowania strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie. Istotnym elementem tych szkoleń jest platforma kompetencyjna (zestaw narzędzi informatycznych pomocnych w zarządzaniu zasobami ludzkimi).

Trzeci rodzaj szkoleń przeznaczony jest dla kierowników średniego szczebla i dotyczy zasad budowania i kierowania zespołem. Celem szkolenia jest przekazanie kierownikom zespołów, zróżnicowanych wiekowo lub z wysokim odsetkiem grupy 45+, umiejętności skutecznego kierowania ludźmi, biorąc pod uwagę kwestię wieku.

W projekcie biorą udział przedstawiciele firm zróżnicowanych pod względem wielkości zatrudniających od 10 do kilkuset pracowników.

Specjalnym bonusem dla przedsiębiorstw, których przedstawiciele wezmą udział we wszystkich trzech rodzajach szkoleń, jest roczna licencja na korzystanie z platformy kompetencyjnej.

Wszystkie szkolenia są bezpłatne, a jedynym warunkiem uczestnictwa jest wypełnienie umowy szkoleniowej.

Szkolenia dla kierowników średniego szczebla

Budowanie i zarządzanie różnorodnym zespołem

Miasto	Termin
Lublin	10-11 stycznia
Łódź	10-11 stycznia
Katowice	10-11 stycznia
Gdańsk	13-14 stycznia
Białystok	17-18 stycznia
Olsztyn	17-18 stycznia
Opole	17-18 stycznia
Wrocław	17-18 stycznia
Poznań	24-25 stycznia
Bydgoszcz	24-25 stycznia
Kraków	24-25 stycznia
Gorzów Wlkp.	27-28 stycznia
Warszawa	27-28 stycznia

Szkolenia dla specjalistów ds. polityki personalnej

Budowanie efektywnych zespołów

Miasto	Termin
Bydgoszcz	13-14 stycznia 27-28 stycznia 17-18 lutego

Rozwój i zarządzanie kompetencjami pracowników

Miasto	Termin
Warszawa	10-11 stycznia 24-25 stycznia 7-8 lutego
Opole	13-14 stycznia 27-28 stycznia 10-11 lutego
Katowice	13-14 stycznia 3-4 lutego 17-18 lutego
Kraków	17-18 stycznia 17-18 lutego 3-4 marca

Strategia – Ludzie – Efektywność

Miasto	Termin
Rzeszów	10-11 stycznia 3-4 lutego 14-15 lutego
Gorzów Wielkopolski	10-11 stycznia 24-25 stycznia 17-18 lutego
Warszawa	13-14 stycznia 27-28 stycznia 10-11 lutego

Aktualne terminy szkoleń oraz informacje o rekrutacji znajdują się na stronie www.szkolenia.zwiekiem.nf.pl

Słowniczek PROJEKTU

POKOLENIA PRACOWNIKÓW – biorąc pod uwagę informacje demograficzne i ogólne cechy pracowników można wyróżnić 4 kolejne „pokolenia” pracowników:

POKOLENIE BUDOWNICZYCH I TRADYCYJONALISTÓW – osoby urodzone przed 1945 rokiem. Większość z nich nie jest już aktywna zawodowo. Pracownicy należący do tego pokolenia są dobrze zorganizowani i zdyscyplinowani, ale mało kreatywni. Ważna jest dla nich praca sama w sobie. Uważają, że obowiązek jest ważniejszy od przyjemności. Związują się z pracodawcą na całe życie.

POKOLENIE „BABY BOOMERS” – osoby urodzone pomiędzy 1946 a 1964 rokiem. Jest to pokolenie ceniących sobie ciężką pracę i wytrwałość, ale także indywidualizm. Praca zawodowa, ale także na rzecz rodziny zajmuje im średnio 10 – 13 godzin. Głównymi motywatorami dla tego pokolenia jest strach przed utratą pracy i czynnik finansowy.

POKOLENIE X – osoby urodzone w połowie lat 60. do późnych lat 70. Cenią wykształcenie, ciężką pracę i status społeczny. Posiadają wysoką, wyspecjalizowaną wiedzę. Są lojalni wobec firmy, w której pracują. Uważają, że praca jest ważna, ale nie najważniejsza, umieją rozgraniczyć pracę i życie prywatne. Szukają pracy, w której czuli by się dobrze.

POKOLENIE Y – osoby urodzone od końca lat 70. W miejscu pracy cenią różnorodność, równość i elastyczność. Mają skłonność do kwestionowania zasad, starych praktyk, ale także autorytetów. Starają się pracować szybciej i lepiej niż inni. Często są postrzegani jako aroganci. Cechuje ich indywidualizm. Nie stanowi dla nich wartości długotrwała praca w jednej firmie. Lojalność przejawiają wobec konkretnych ludzi – przełożonych, współpracowników, a nie wobec firmy. Są bardzo mobilni, dla wielu z nich nie jest problemem praca w innym mieście, ale także w innym kraju. Są wyczuleni na sprawy społeczne i ochrony środowiska. Pokolenie to wyrosło w świecie technologii cyfrowych.

Informacja na temat projektu udzielają

- kierownik projektu: **Stanisława Gatz**, s.gatz@solidarnosc.gda.pl
58 308 43 37, 500 207 442
- sekretarz projektu: **Małgorzata Kuźma**, m.kuzma@solidarnosc.gda.pl
58 301 71 21, 501 121 096

Informacje na temat rekrutacji przedstawicieli NSZZ „Solidarność”

- koordynator **Maria Kościńska**,
58 308 42 25
mkosci@solidarnosc.org.pl

Informacje dla przedsiębiorców i ich pracowników

- **Sylwia Krysa**, 58 550 94 93
sylwia.krysa@profirma.pl
- **Rafał Raczynski**, 58 550 94 93
rafal.raczynski@profirma.pl