




ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
POLSKA MIEDŹ
EMPLOYERS' ORGANIZATION OF POLISH COPPER



Dobry Dialog

Informator Związku Pracodawców Polska Miedź

 styczeń 2018 – czerwiec 2019

.....

Serdecznie zapraszam do lektury informatora ZPPM „Dobry dialog”.

Bieżąca publikacja jest wyjątkowa, bo obejmuje nie tylko cały rok 2018, ale także pierwszą połowę 2019 roku. W tym czasie wydarzyło się wiele ważnych inicjatyw, istotnych z punktu widzenia Związku i jego członków, kondycji całej branży, ale też patrząc szerzej – lokalnych społeczności.

W tym czasie wiele uwagi poświęciliśmy transferowi wiedzy i dobrych praktyk zarządzania. Jednym z takich działań było uruchomienie drugiej edycji Programu Mentoringowego dla pracowników i właścicieli firm zrzeszonych w Związku. Jego celem jest wymiana wiedzy, doświadczeń i podnoszenie kompetencji zawodowych. Przyznaję, że na początku miałam wątpliwości, czy znajdzie się kilkunastu mentorów chętnych na poświęcenie swojego czasu pro bono, więc byłam pozytywnie zaskoczona, że ostatecznie w projekcie wzięło udział aż 30 par mentoringowych. Więcej o tym temacie przeczytacie Państwo w artykule „Dzielimy się wiedzą”.

Cały czas pracujemy nad poszerzaniem oferty szkoleń i seminariów organizowanych przez ZPPM dla pracowników firm członkowskich. W wymienionym okresie odbyło się ich prawie 30, nie licząc innych inicjatyw, takich jak śniadania biznesowe. Obejmowały one całe spektrum tematów – od wiedzy z obszaru finansów, sprzedaży, prawa pracy, RODO, po kompetencje miękkie – pracę w zespole, wystąpienia publiczne czy szeroko rozumiane przywództwo.

Braliśmy udział – jako uczestnicy i prelegenci – w licznych konferencjach w Polsce i za granicą. Nie sposób wymienić wszystkich, ale na pewno warto wspomnieć o takich wydarzeniach jak EU-Latin America Mining Exploration Convention & Trade Show w Madrycie (kwiecień 2018 r.), Konferencja Energetyczna EuroPOWER w Warszawie (kwiecień 2018 r.) – najważniejsze spotkanie dotyczące rozwoju sektora energii w Polsce, Europejski Kongres Gospodarczy w Katowicach (maj 2018 r.) czy ostatni projekt realizowany wspólnie ze Stowarzyszeniem Interim Managers „Razem dla różnorodności”, którego jesteśmy partnerem merytorycznym (maj 2019 r.). Miałam przyjemność i zaszczyt poprowadzić na nim panel dotyczący kultury różnorodności jako elementu przewagi konkurencyjnej firm. W 2018 r. rozpoczęliśmy również cykl spotkań dla kobiet z kadry kierowniczej ZPPM. Ma on na celu inspirowanie pań zrzeszonych w Związku do osiągnięcia

sukcesów zawodowych oraz wspieranie ich w jak najlepszym wykorzystaniu ich potencjału.

Drugim elementem naszej misji są działania na rzecz zrównoważonego rozwoju regionu. Wyrazem troski o jakość życia i pracy w Zagłębiu Miedziowym jest nasza nowa inicjatywa – spotkania z samorządowcami. Cykl pogłębionych rozmów z przedstawicielami władz lokalnych dotyczy możliwości współpracy i budowania marki regionu. W szybko zmieniającym się świecie efektywna współpraca przemysłu, przedsiębiorców, jednostek samorządu terytorialnego i lokalnych społeczności jest jedyną gwarancją stabilnego i zrównoważonego rozwoju.

Trzecie, nie mniej ważne zadanie Związku to uczestniczenie w procesie legislacyjnym i usuwanie barier dla przedsiębiorców w tym zakresie. Co kluczowe, w wyniku naszych aktywnych działań zmieniono zapisy kilku aktów prawnych na korzystne dla polskiego przemysłu. Po szczegóły na ten temat odsyłam Państwa do artykułu „Wpływamy na prawo międzynarodowe”.

Działania na rzecz lepszego prawa, konferencje, seminaria, szkolenia, programy mentoringowe, spotkania z samorządowcami i przedstawicielami władzy centralnej – to tylko wycinek naszej działalności. W każdym miesiącu podejmujemy inicjatywy z różnych obszarów zainteresowań. Zapraszam wszystkich Państwa do udziału w spotkaniach, dzielenia się wiedzą i działań na rzecz rozwoju naszego regionu.

Beata Staszko
Prezes Zarządu ZPPM



Spis treści

Podsumowanie działań

Dzielimy się wiedzą	5
W grupie siła	8
Wpływamy na prawo międzynarodowe	9
Cykl spotkań z samorządowcami	10
Nasze zaangażowanie w bezpieczeństwo	12
Rozwiązywanie sporów przy pomocy mediacji	14
Sportowe emocje	16
ZPPM online	17
Kalendarium działań	18

Trendy i insighty

Przemysł 4.0 i nowe sposoby pracy	20
Zarządzanie zasobami ludzkimi	22
Autentycznym bądź, czyli jak radzić sobie na rynku pracownika?	24
Literatura, którą warto znać	26

ZPPM – dlaczego warto?

Prezentujemy nowe firmy członkowskie	28
ZPPM – dlaczego warto wstąpić?	30



Dzielimy się wiedzą



Związek przykłada ogromną wagę do rozwoju zawodowego pracowników firm członkowskich. Między styczniem 2018 r. a kwietniem 2019 r. z ramienia ZPPM odbyło się łącznie 29 szkoleń i seminariów podnoszących kwalifikacje oraz kompetencje miękkie. Uczestniczyło w nich ponad 600 osób. Zorganizowaliśmy 13 śniadań biznesowych, w których wzięło udział 260 przedstawicieli firm członkowskich. W listopadzie 2018 zainaugurowaliśmy także drugą edycję programu mentoringowego, w której uczestniczyło aż 18 par.

>> Szkolenia i warsztaty

Szkolenia dotyczyły m.in. finansów, przywództwa, wystąpień publicznych, sprzedaży, skuteczności w działaniu czy współpracy w zespole. Odbyły się również specjalistyczne seminaria na temat prawa pracy, zarządzania zasobami ludzkimi, RODO oraz dokumentacji pracowniczej. Najwyżej oceniane były szkolenia z zakresu finansów, prowadzone od lat przez prof. Bartłomieja Nite. Ciekawym wydarzeniem był warsztat

z Mattem Domagałą pt. BEE A LEADER – Jak być charyzmatycznym i skutecznym liderem! W jego trakcie uczestnicy dowiedzieli się, jak dodawać energii sobie i pracownikom, jak angażować zespół w budowanie „kultury odpowiedzialności” i jak zarządzać sobą, by inspirować innych.

Nie sposób nie wspomnieć o dwudniowym szkoleniu „7 nawyków skutecznego działania”, które odbyło się w Szklarskiej Porębie. Przeprowadzone zostało przez Instytut Franklina Coveya. Jest to jeden z najbardziej rozpoznawalnych i cenionych programów szkoleniowych na świecie, który obejmuje zagadnienia dotyczące zarządzania zespołem, rozwiązywania problemów organizacyjnych, budowania zaangażowania, kultury organizacyjnej oraz przewagi konkurencyjnej.

Największą popularnością w omawianym przedziale czasowym okazało się seminarium „Dokumentacja pracownicza po wejściu RODO i innych zmian prawa pracy”. Uczestniczyło w nim ponad 100 osób. Podczas spotkania zostały omówione najważniejsze zmiany związane z wejściem w życie przepisów RODO i konsekwencje prawne dla pracodawców. W tym zakresie swoją wiedzę merytoryczną wspiera Związek nasza firma członkowska – Kancelaria Prawnicza Square z Wrocławia.



Szkolenia i seminaria W LICZBACH

”

Staramy się szkoleniami odpowiadać na najnowsze wyzwania na rynku i oczekiwania firm członkowskich. Stąd w ofercie tematy tak aktualne jak HR, RODO, finanse czy przywództwo – mówi **Barbara Baszczyk-Stelmach, Manager ds. organizacji i szkoleń w ZPPM.**

Podobnie jak w latach ubiegłych, każdy warsztat i seminarium podlegało ocenie uczestników, co pozwala nam utrzymywać wysoki poziom spotkań i dostosowywać je do aktualnych potrzeb. W skali od 1 do 6 wszystkie zostały ocenione powyżej 4,5. Najwyższą notę otrzymał warsztat „Kalkulacje finansowe” prowadzony przez prof. Bartłomieja Nite.

>> Śniadania biznesowe

Oprócz szkoleń i seminariów zorganizowaliśmy **13 śniadań biznesowych** – prezentujących w pigułce wybrane elementy wiedzy managerskiej. Wzięło w nich udział ponad **260 przedstawicieli firm członkowskich.**

Na śniadaniach biznesowych poruszaliśmy tematy takie jak skuteczna komunikacja, zmiany podatkowe, sprzedaż, marka osobista lidera, mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy. Celem spotkań, oprócz poszerzania wiedzy, było nawiązanie relacji biznesowych.

>> Program mentoringowy

Mentoring jest bardzo skuteczną metodą rozwoju. Wdrożenie go w organizacji przynosi korzyści wszystkim zainteresowanym – mentees, mentorom i firmie. Mentees przy wsparciu doświadczonej osoby szybciej nabywają nowe kompetencje. Mentorzy, oprócz satysfakcji z udzielonego wsparcia, rozwijają umiejętność słuchania, zadawania trafnych pytań, inspirowania oraz porządkują swoją wiedzę. Organizacja zyskuje wysokowartościową i niskobudżetową formę rozwoju oraz buduje kulturę dzielenia się wiedzą.

6 listopada 2018 r. odbyła się inauguracja II edycji programu mentoringowego ZPPM, w którym bierze udział 35 osób (18 par). W ramach programu odbywają się warsztaty dla uczestników oraz indywidualne sesje par mentoringowych.



29
szkoleń
i seminariów



>600
uczestników
szkoleń



13
śniadań
biznesowych

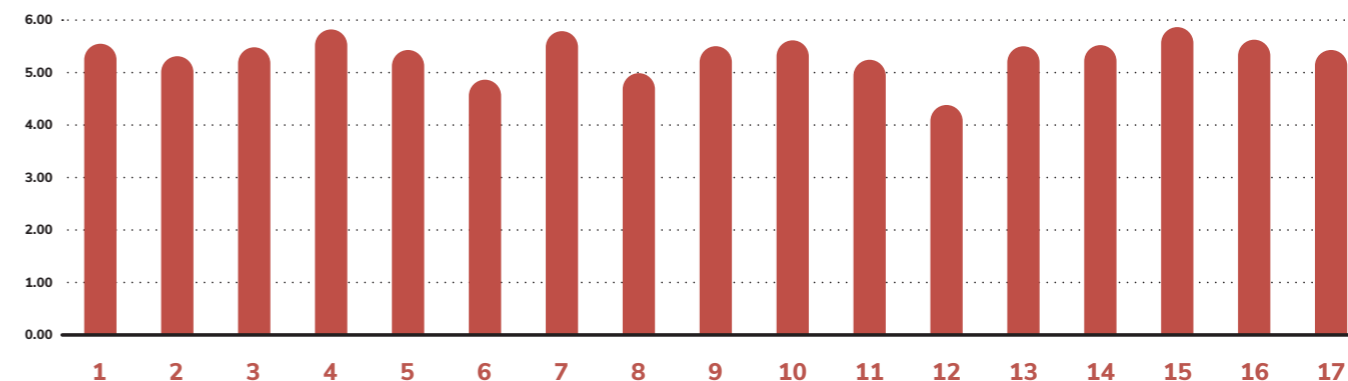


260
uczestników
śniadań



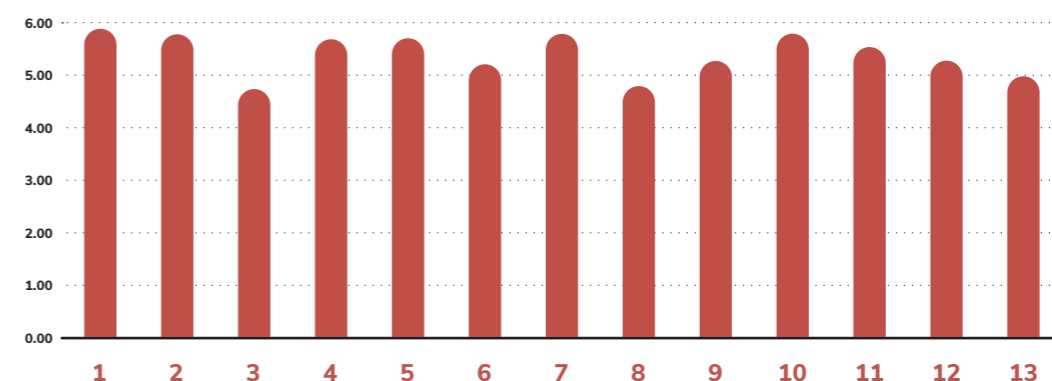
18 par
w II programie
mentoringowym

Ocena merytoryczna szkoleń i seminariów dokonana przez uczestników w skali 1-6 (2018 rok)



1. Szkolenie Finanse dla niefinansistów
2. Szkolenie Synergia męskiej i żeńskiej energii w biznesie
3. Szkolenie Przywództwo XXI wieku
4. Szkolenie Prezentacje o dużej sile oddziaływania
5. Seminarium Programy HR-owe
6. Seminarium Prawo Pracy
7. Szkolenie Finanse dla niefinansistów
8. Seminarium Prawo pracy
9. Seminarium Dokumentacja pracownicza
10. Seminarium Dokumentacja pracownicza
11. Seminarium Mobbing i dyskryminacja
12. Szkolenie Perswazyjne wystąpienia publiczne i prezentacje
13. Szkolenie Perswazyjne wystąpienia publiczne i prezentacje
14. Szkolenie Sprzedaż w oparciu o metodykę Sandler Selling System
15. Szkolenie Kalkulacje finansowe
16. Warsztat Budowanie wysokoefektywnej współpracy w zespole
17. Warsztat szkoleniowy ICAN Institute z Pawłem Motylem

Ocena merytoryczna szkoleń i seminariów dokonana przez uczestników w skali 1-6 (2019 rok)



1. Seminarium Dokumentacja pracownicza
2. Szkolenie Finanse dla niefinansistów
3. Seminarium Spotkanie z robotem
4. Seminarium Dokumentacja pracownicza
5. Szkolenie 7 nawyków skutecznego działania
6. Szkolenie Bee a leader
7. Akademia Finansów, I warsztat: Finanse spółek, sprawozdawczość
8. Szkolenie Krytyczne myślenie
9. Szkolenie Narzędzia grupowego rozwiązywania problemów w biznesie
10. Akademia Finansów, II warsztat: Controlling, rachunkowość zarządcza i budżetowanie
11. Szkolenie Zarządzanie zmianami w oparciu o ludzi
12. Szkolenie Profesjonalny sekretariat 10.06
13. Szkolenie Profesjonalny sekretariat 11.06



W grupie siła

Związek Pracodawców Polska Miedź aktualnie zrzesza 124 firmy. Pracuje w nich łącznie ponad 36 tysięcy osób. Do Związku należą zarówno potężne oddziały KGHM, firmy samorządowe, jak i przedstawiciele średniego i małego biznesu działającego na poziomie lokalnym. Dzięki wzajemnemu wsparciu poszczególni członkowie mogą rozwijać się szybciej, a jako grupa być silniejszym negocjatorem we wspólnych interesach.

Przedstawiciele firm członkowskich mają możliwość uczestnictwa w organizowanych przez Związek szkoleniach, seminariach i konferencjach. Rocznie odbywa się ich kilkadziesiąt. Mogą również liczyć na wsparcie prawne oraz pomoc w przygotowywaniu wniosków o dofinansowanie. Związek przykłada ogromną uwagę do upowszechniania dobrych praktyk zarządzania i nagradza firmy, które odnoszą sukces w biznesie. Jest jednym z organizatorów Konkursu Dolnośląski Gryf – Nagroda Gospodarcza.

W 2018 r. i pierwszej połowie 2019 r. chęć dołączenia do ZPPM wyraziło 6 firm. Większość z nich reprezentuje czwarty filar, natomiast jedna – Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Lubinie należy do filaru trzeciego. W naszych szeregach powitaliśmy firmy: konsultingową Cuprum Tax Consulting Group, rekruterską Azymut Agencja Zatrudnienia, zajmującą się instalacjami audiowizualnymi Projekt Multimedia, finansową Financial Solutions oraz doradcą Intelli.

Firmy, które dołączyły do ZPPM w 2018 i w I połowie 2019 roku:

AZYMUT
AGENCJA ZATRUDNIENIA

ctc group
PODATKI | PRAWO | KSIĘGOWOŚĆ

intelli expert

MPWiK
MIEJSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI SP. Z O.O.

FINANCIAL SOLUTIONS
rozwiązania finansowe.pl

PROJEKT MULTIMEDIA
IDEA INTEGRATOR



Wpływamy na prawo międzynarodowe

Rafał Szkop – Manager ds. Analiz, Legislacji i Współpracy Międzynarodowej

Podstawowe zadanie Związku w obszarze legislacji międzynarodowej to monitorowanie zmian prawnych projektowanych w Unii Europejskiej i przeciwdziałanie nowelizacjom niekorzystnym dla podmiotów członkowskich, zwłaszcza pod względem kosztów prowadzenia działalności. Jednym z elementów uczestnictwa w procesie legislacyjnym jest wymiana doświadczeń z innymi przedstawicielami przemysłu oraz wdrażanie najlepszych praktyk w procesy przemysłowe.

Stale współpracujemy z europejskimi organizacjami branżowymi: Euromines, Eurometaux, Euracoal, UEPG, IMA-Europe oraz związkami zawodowymi zrzeszonymi w IndustriALL. W wyniku aktywnych działań (podejmowanych wraz z KGHM Polska Miedź S.A.) zmieniono zapisy kilku aktów prawnych na korzystne dla polskich przedsiębiorstw.

>> Dyrektywy europejskie

W Dyrektywie w sprawie czynników rakotwórczych oraz mutagennych (Directive 2004/37/EC on Carcinogens and Mutagens at the workplace) dla emisji cząstek stałych z silników Diesla zostały ustanowione nowe normy, które są gwarancją uniknięcia konsekwencji zdrowotnych dla pracowników, jednocześnie nie stanowiąc niebezpieczeństwa dla funkcjonowania przemysłu. Dzięki działaniom Związku oraz KGHM Polska Miedź S.A. wprowadzono 7-letni okres przejściowy dla górnictwa podziemnego, dający szansę na pełne dostosowanie się do zmienionych regulacji przy zachowaniu zaplanowanego procesu inwestycyjnego bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów. Polskie górnictwo miedziowe od samego początku wypełnia zobowiązania określone w europejskim prawodawstwie.

Prace organów UE objęły aktualizację Dyrektywy Komisji 2017/164/UE dotyczącej czynników chemicznych, ustanawiającą wykaz dopuszczalnych wartości ekspozycji zawodowej na czynniki chemiczne w miejscu pracy. Państwa członkowskie opierają własne regulacje o te wytyczne, uwzględniając uwarunkowania krajowe. Dla górnictwa istotne są normy NDS (OEL) dla NOx i CO. W wyniku działań udało się usunąć poważne zagrożenie możliwości eksploatacji kopalń KGHM, związane ze zbyt wyśrubowanymi normami dla dwutlenku azotu. Wprowadzane normy są na poziomie bezpiecznym dla działalności KGHM. Ponadto dla tlenu azotu wynegocjowano 5-letni okres przejściowy obowiązywania

dotychczasowych norm dla przemysłu wydobywczego, pozwalający na dostosowanie się do nowych warunków.

>> Dzień Informacyjny o Surowcach Mineralnych

W trakcie procesu legislacyjnego stale współdziałamy z przedstawicielami Komisji Europejskiej, staramy się pracować nad lepszym dostosowaniem istniejących instrumentów oraz programów dla polskich firm. Chcemy, aby współpraca ekspercka pomiędzy przedstawicielami przemysłu oraz Komisji Europejskiej w obszarze legislacji w dziedzinach związanych m.in. z gospodarką obiegu zamkniętego, zrównoważonym rozwojem, efektywnością surowcową oraz energetyczną, recyklingiem i odzyskiem surowców była możliwie szeroka. Służy temu coraz szersze włączanie się polskich przedstawicieli w prace instytucji Unii Europejskiej dedykowanych dla surowców, jak również aktywne uczestnictwo w programach i inicjatywach na poziomie europejskim (European Innovation Partnership on Raw Materials, Raw Materials Supply Group etc.).

16 maja 2018 r. w siedzibie KGHM CUPRUM Sp. z o.o. CBR we Wrocławiu miał miejsce Dzień Informacyjny o Surowcach Mineralnych z udziałem przedstawicieli Komisji Europejskiej. Celem spotkania była prezentacja informacji dotyczących polityk horyzontalnych i inicjatyw (EU Raw Materials Policy), aktualnych programów badawczych oraz strukturalnych dedykowanych dla surowców mineralnych (m.in. Horyzont 2020, EIT RawMaterials, KIC, ERA-MIN).

Naszymi prelegentami byli m.in.: Malwina Nowakowska – Wicedyrektor, Wydział C2 – Resource Efficiency and Raw Materials, DG GROW Komisja Europejska; Krzysztof Kubacki – Dyrektor Generalny, EIT RawMaterials Innovation Hub CLC East; Prof. dr hab. inż. Radosław Zimroz, Prodziekan ds. nauki na Wydziale Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii Politechniki Wrocławskiej; Dr inż. Piotr Mertuszka, Zastępca Kierownika Zakładu Mechaniki Górotworu, KGHM CUPRUM Sp. z o.o. Centrum Badawczo-Rozwojowe; Dr inż. Piotr Olczak, Pracownia Badań Strategicznych, Instytut Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią PAN; Dr inż. Katarzyna Leszczyńska-Sejda, Kierownik Zakładu Hydrometalurgii w Instytucie Metali Nieżelaznych w Gliwicach.

Wydarzenie było okazją do dyskusji na temat potencjalnej kooperacji polskich partnerów w programach Unii Europejskiej, jak również szansą do nawiązania współpracy pomiędzy biznesem, nauką i administracją. Podczas spotkania najbardziej doświadczone podmioty podzieliły się wiedzą dotyczącą realizacji projektów i przedstawiły plany na przyszłość.

Cykl spotkań z samorządowcami

Paweł Kura – Wiceprezes Zarządu ZPPM



Zrównoważony rozwój społeczno-gospodarczy na poziomie gmin determinowany jest silną współpracą wszystkich podmiotów funkcjonujących w rzeczywistości regionalnej i lokalnej. Bez trwałego zakotwiczenia w miejscowych uwarunkowaniach nie można stworzyć stabilnego modelu biznesowego, zwłaszcza w tak szczególnej branży jak wydobywczą. Dobre sąsiedztwo to inicjatywa, która mocno wybrzmiewa w Zagłębiu Miedziowym.

>> Symboliczne otwarcie dyskusji

W celu umożliwienia artykulacji oraz poznania wzajemnych potrzeb i oczekiwań udrożniono kanał komunikacji między samorządami, mieszkańcami regionu oraz lokalnymi przedsiębiorcami. Realizowany jest on na kilku poziomach, a jednym z nich jest cykl spotkań z samorządowcami Zagłębia Miedziowego. Związek Pracodawców Polska Miedź wraz z KGHM Polska Miedź S.A. w ostatnim półroczu zorganizował trzy tematyczne seminaria dla radnych, wójtów, burmistrzów oraz prezydentów gmin

Zagłębia Miedziowego. W spotkaniach udział wzięło ponad dwustu przedstawicieli różnych szczebli samorządowych. Spotkanie inauguracyjne odbyło się 17 stycznia w Krotoszycach. To symboliczne otwarcie dyskusji i zarysowanie kierunków wspólnych projektów było także doskonałą okazją do wymiany opinii na podstawie doświadczeń i dobrych praktyk.

>> Tworzenie atrakcyjnych warunków do życia

Kontynuując przywołaną wyżej inicjatywę, 28 lutego bieżącego roku doszło do kolejnego spotkania, którego zakres tematyczny obejmował jakość życia w regionie. Obszarze, który na kanwie synergii tworzy atrakcyjne warunki do egzystowania, rozwoju zawodowego czy podejmowania aktywności społecznych. Tego dnia wybrzmiała wyraźnie ranga współpracy z zaproszonymi samorządami w tworzeniu dobrej marki regionu, generowaniu działań w zakresie ochrony środowiska, elektromobilności, energetyki, jak również podejmowania inicjatyw sponsoringowych – także tych z zakresu CSR, realizowanych przez Fundację KGHM. Cenną inicjatywą w trakcie tego spotkania był głos przedstawiciela Fundacji Mamy i Taty. Pan Marek Grabowski przybliżył aktywności, jakie mogą podejmować samorządy, które służą polskim rodzinom w okresach kryzysów o różnych podłożach.



>> Finanse na rozwój

Ostatnim akcentem tego, minionego już, półroczia było zaproszenie samorządowców na konferencję „Finanse na rozwój Jednostek Samorządu Terytorialnego” w kontekście współpracy z pracodawcami. Zasadniczą część tego spotkania dotyczyła źródeł finansowania zadań samorządowych z wykorzystaniem instrumentów krajowych oraz tych pochodzących ze środków europejskich, a także zmian na kanwie legislacji w zakresie finansów. Ważną częścią konferencji był panel dotyczący działań społecznych – tych istotnych dla rodzin z Zagłębia Miedziowego. Była to także okazja do wręczenia prezydentowi Głogowa, zastępcy prezydenta Legnicy oraz burmistrzowi Polkowic listów potwierdzających dołączenie tych gmin do sieci miast przyjaznych rodzinom. Wyróżnienia przekazała Maria Regina Maroncelli z Europejskiego Funduszu Konfederacji ELFAC. W wymiarze rzeczywistym ta partycypacja obowiązuje samorządy do realizacji praktyk promujących dobrobyt rodzin na wielu praktycznych poziomach.

Działania podejmowane przez Związek Pracodawców Polska Miedź w zarysowanym obszarze to zatem oczywista droga do rozwoju całego regionu. Efektywność podejmowanych działań to jednak wyzwanie, którego realizacja jest możliwa przy wykorzystaniu potencjału lokalnych samorządów oraz największego pracodawcy w regionie.



” Tego dnia wybrzmiała wyraźnie ranga współpracy z zaproszonymi samorządami w tworzeniu dobrej marki regionu, generowaniu działań w zakresie ochrony środowiska, elektromobilności, energetyki, jak również podejmowania inicjatyw sponsoringowych – także tych z zakresu CSR, realizowanych przez Fundację KGHM.

Nasze zaangażowanie w bezpieczeństwo



Firmy górnicze czynią bardzo wiele w dziedzinie poprawy bezpieczeństwa, a niestety są postrzegane negatywnie w tym zakresie. Celem naszych rocznych spotkań jest przedstawienie najlepszych praktyk firm górniczych w obszarze ochrony życia i zdrowia w pracy, a także dyskusja na temat profilaktyki oraz prewencji między organami nadzoru, firmami i partnerami społecznymi. SeminaRIA są okazją do pokazania, że przemysł wydobywczy, który reprezentujemy, jest niezwykle innowacyjny i nowoczesny.

Od kilku lat analizujemy polskie statystyki i sprawdzamy, w jakim stopniu narzędzia, środki oraz programy, które wprowadzamy, wpływają na mniejszą liczbę wypadków przy pracy. Chcemy też pokazać, że nieustannie się doskonalimy. Zapraszamy przyjaciół z sektora wydobywczego z całej Polski, aby dzielić się doświadczeniami i wdrażać w życie najlepsze rozwiązania.

Kontekst spotkań stanowią obchody Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy oraz Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Zwieńczeniem wydarzeń jest uroczyste złożenie kwiatów pod pamiątkową tablicą w hołdzie pracownikom, którzy stracili zdrowie i życie wskutek wypadków w pracy.



”

Ważnym aspektem dla stanu bezpieczeństwa w górnictwie jest budowanie kultury bezpiecznej i efektywnej pracy, a także dobra współpraca między organami nadzoru i kontroli, pracownikami i pracodawcami.



>> 2019 r.

16 kwietnia 2019 roku odbyło się seminarium „Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracowników w przemyśle wydobywczym” zorganizowane wspólnie z KGHM Polska Miedź S.A. W spotkaniu objętym patronatem Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego wzięli udział: Wiesław Łyszczek – Główny Inspektor Pracy, przedstawiciele KGHM Polska Miedź S.A. na czele z Wiceprezesem Zarządu Radosławem Stachem. Obecni byli także reprezentanci kopalń, hut i firm z grupy kapitałowej KGHM, jak MCZ czy KGHM Zanam.

Gościliśmy reprezentantów Państwowej Inspekcji Pracy, Wyższego Urzędu Górniczego, Jastrzębskiej Spółki Węgla S.A., Polskiej Grupy Górniczej S.A., firm Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A., TAURON Wydobywanie SA, 3M Poland oraz Miedziove Centrum Kształcenia Kadr.

W trakcie seminarium można było wziąć udział w prezentacji z użyciem wirtualnej rzeczywistości 3M Poland Sp. z o.o. oraz innowacyjnym szkoleniu z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej prowadzonym w wirtualnej rzeczywistości przez firmę 4 Help VR.

>> 2018 r.

24 kwietnia 2018 roku odbyło się seminarium „Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w procesie pracy”, które zorganizował Związek Pracodawców Polska Miedź oraz KGHM Polska Miedź S.A. Patronat nad seminarium objął Prezes Wyższego Urzędu Górniczego oraz KGHM Polska Miedź S.A.

W imieniu Wyższego Urzędu Górniczego zebranych gości przywitał Krzysztof Król — Wiceprezes WUG, który podsumował ubiegły rok w zakresie bezpieczeństwa pracy, oraz Małgorzata Łagocka – Okręgowy Inspektor Pracy we Wrocławiu, która odczytała list w imieniu Wiesława Łyszczka – Głównego Inspektora Pracy. Podczas spotkania odbyła się dyskusja nad bezpieczeństwem jako kluczowym elementem środowiska pracy. Jest okazją do promocji dobrych praktyk w dziedzinie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w górnictwie.

W drugiej części seminarium zaproszeni goście wysłuchali prezentacji z różnych dziedzin mających wpływ na stan bezpieczeństwa w procesie pracy. Były to m.in. przykłady działań na rzecz poprawy zachowań, umiejętności i zdrowia pracowników, akcje podejmowane w celu polepszenia warunków pracy, wykorzystanie nowoczesnych rozwiązań technicznych i technologicznych, organizacja badań profilaktycznych, badania środowiska pracy jako wsparcie eliminacji czynników szkodliwych.



Rozwiązywanie sporów przy pomocy mediacji

Tomasz Kuydowicz – Manager ds. Analiz i Legislacji

Od kilku już lat w różnorodnych mediach możemy spotkać się z artykułami i felietonami o mediacjach. Słyszymy o nich w przypadku wystąpienia poważniejszych sporów zbiorowych – konfliktu pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Do opinii publicznej docierają również informacje o zmianach legislacyjnych polegających na formalnym, a więc ustawowym, wprowadzeniu mediacji jako elementu różnorodnych postępowań sądowych, prowadzonych w sprawach rodzinnych, cywilnych i gospodarczych.

Jednakże czym są właściwie mediacje? Jak wygląda ich przebieg i na czym polegają? Prawdopodobnie zapytany o to przeciętny Kowalski nie będzie umiał na to pytanie prawidłowo odpowiedzieć. A szkoda, bo mediacje to naprawdę ciekawa i skuteczna metoda rozwiązywania sporów i konfliktów. Akcent trzeba położyć właśnie na słowie „rozwiązywanie”, gdyż dzięki mediacjom spory można rozwiązać, a nie tylko „rozstrzygnąć”. Niestety, my Polacy mamy właśnie tendencje do rozstrzygnięcia sporów, a nie ich rozwiązywania. Temu też służą wszelkie postępowania sądowe i parasądowe (arbitraż itp.). Ich efektem jest co prawda rozstrzygnięcie (wydanie wyroku lub orzeczenia), ale czy to kończy konflikt? Z reguły takie rozstrzygnięcie powo-

duje, że co najmniej jedna ze stron wychodzi z sądu niezadowolona, bardzo często z poczuciem krzywdy. Czasami poczucie to mają obie strony. Dlatego tak ważną sprawą jest możliwość „rozwiązania” sporu, którą dają właśnie mediacje.

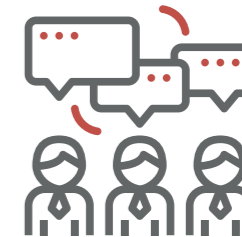
Czym więc one właściwie są? Encyklopedyczna odpowiedź brzmi następująco:

”

Mediacje (łac. *mediatio* od *mediare* ‚być w środku, pośredniczyć’ od *medius* ‚środkowy; bezstronny’) – metoda rozwiązywania sporów, w której osoba trzecia pomaga stronom konfliktu we wzajemnej komunikacji, określeniu interesów i kwestii do dyskusji oraz dojściu do wspólnie akceptowalnego konsensu. Proces ten ma charakter dobrowolny, poufny i nieformalny.

Definicja ta powinna dać nam już pewne wyobrażenie o tym procesie. Jednak nie podkreśla wystarczająco najważniejszego elementu. Sposobu rozwiązania sporu, tego „akceptowalnego konsensusu”, nie narzuca stronom mediator, one same wypracowują to rozwiązanie. Zadaniem mediatora jest zapewnienie właściwej komunikacji pomiędzy stronami, co wcale nie jest łatwe, kiedy pozostają one w konflikcie. Ponadto mediator wspiera każdą ze stron w określeniu jej rzeczywistych możliwości, potrzeb i interesów. Ma za zadanie wskazać stronom elementy i zagadnienia, które im umykają, których nie widzą albo powodowani gniewem i frustracją, odczuciami z konfliktem związanymi, dostrzec nie chcą.

Dlatego też Związek Pracodawców Polska Miedź, zauważając niezwykły potencjał tego mechanizmu, zaangażował się w jego promocję. W ramach tych działań zorganizował wraz z KGHM Polska Miedź S.A. Oddział ZG Polkowice-Sieroszowice w październiku 2018 roku seminarium „Oblicza mediacji”. Okazją i pretekstem był zresztą obchodzony właśnie w październiku Międzynarodowy Dzień Mediacji. Natomiast celem seminarium było uświadomienie uczestnikom, że wiele sporów można rozwiązać bez konieczności sięgania po rozstrzygnięcie sądowe, korzystając z procesu mediacji oraz popularyzacja wiedzy dotyczącej metod pozasądowego rozwiązywania sporów, wciąż bowiem nie są one wystarczająco znane i wykorzystywane.



Podczas tego seminarium zaprezentowane zostały następujące wystąpienia:

- **Łukasz Wereszczyński** – radca prawny oraz Dyrektor ds. Pracowniczych w KGHM Polska Miedź S.A. Oddział Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice”: Mediacja jako narzędzie rozwiązywania konfliktów w zakładzie pracy – na podstawie projektu Lider Dialogu, realizowanego w Zakładach Górniczych „Polkowice-Sieroszowice”.
- **Michał Marcinkowski** – Mediator z listy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Dyrektor HR w Narodowym Centrum Badań i Rozwoju, praktyk – mediator w sporach zbiorowych: Mediacja – etap sporu zbiorowego.
- **Dr Artur Rycak** – w latach 2000-2016 sędzia i asesor, Prezes Międzynarodowego Stowarzyszenia na rzecz Sądów Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z siedzibą w Warszawie: Postępowanie mediacyjne jako instytucja postępowania sądowego.

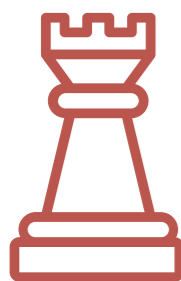
Wszyscy paneliści już wielokrotnie brali udział w mediacjach i przekonali się o skuteczności tego mechanizmu. Podczas wypowiedzi podzielili się swoimi doświadczeniami, wskazując jednocześnie, na które elementy mediacji należy położyć szczególny nacisk, aby efekty stosowania tego narzędzia

Podsumowaniem spotkania był panel dyskusyjny: Czy mediacja może być skutecznym sposobem rozwiązywania konfliktów?, który miałem przyjemność moderować. W panelu tym uczestniczyli:

- **Magdalena Wróbel** – Dyrektor Naczelny ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi KGHM Polska Miedź S.A.
- **Łukasz Wereszczyński** – Dyrektor ds. Pracowniczych w KGHM Polska Miedź S.A. Oddział Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice”.
- **Michał Marcinkowski** – Dyrektor HR w Narodowym Centrum Badań i Rozwoju.
- **Dr Artur Rycak** – Prezes Międzynarodowego Stowarzyszenia na rzecz Sądów Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.
- **Adam Gąsiorowski** – Mediator z listy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

były jak najlepsze. Wszyscy uczestnicy uznali seminarium za bardzo interesujące. Pozytywny odbiór skłonił władze naszego Związku do podjęcia decyzji o kontynuowaniu działań promujących mediacje jako takie oraz do cyklicznego organizowania kolejnych edycji tegoż seminarium.

Sportowe emocje



Wydarzenia sportowe są nieodłącznym elementem kultury ZPPM. Są okazją do świetnej zabawy, integracji członków Związku, ale też wymiany doświadczeń biznesowych. W 2018 roku zorganizowaliśmy dwie duże imprezy sportowe.

>> III Turniej Piłkarski, 29.09.2018 r.

Jest to wydarzenie, które z każdym rokiem cieszy się coraz większym zainteresowaniem. W III edycji Turnieju Piłkarskiego o Puchar Związku Pracodawców Polska Miedź pod Patronatem Prezesa KGHM Polska Miedź S.A. Marcina Chludzińskiego zwyciężyła drużyna ZG Polkowice-Sieroszowice. Do rywalizacji przystąpiło 14 drużyn z Grupy Kapitałowej Polska Miedź.

W turnieju zagraли również Policjanci Zagłębia Miedziowego, Oldboje Zagłębia Lubin i Górnika Polkowice oraz goście z Francji. Oprócz turnieju głównego odbywała się rywalizacja drużyn VIP. Bezkonkurencyjny okazał się team połączonej siły: księża i służby mundurowe, które nie dały szans ani ekipie samorządowców, ani centrali KGHM czy VIP-Team. Dziękujemy drużynie Związku Pracodawców Polska Miedź za zdobycie zaszczytnego III Miejsca w Turnieju VIP.

>> IV Turniej Szachowy, 24-25.11.2018 r.

W listopadzie zorganizowaliśmy IV Turniej Szachowy „Barbórka 2018” Polska Niepodległa pod Honorowym Patronatem Posła na Sejm RP Krzysztofa Kubowa. Organizatorami Turnieju byli: Związek Pracodawców Polska Miedź, Zespół Szkół nr 2 im. Jana Wyżykowskiego w Lubinie oraz Klub Szachowy „Junior” Lubin.

W turnieju wzięło udział łącznie ponad 200 uczestników z całej Polski, w tym kilku arcymistrzów, mistrzów międzynarodowych oraz krajowych. W tym gronie znaleźli się także pracownicy firm członkowskich ZPPM oraz członkowie ich rodzin. Zwycięzcy otrzymali nagrody pieniężne i puchary, a wszyscy uczestnicy zawodów – flagi narodowe ufundowane przez premiera RP Mateusza Morawieckiego, dyplomy i gadzety. Nagrodzono też najlepszych zawodników w kategorii dziewczynka i chłopiec oraz najmłodszego szachistę.

ZPPM online

Izabela Kłapkowska – Manager ds. Komunikacji

Oprócz aktywnej działalności statutowej nie można zapomnieć o efektywnym administrowaniu naszymi wizytówkami w sieci – stroną Internetową oraz profilami w mediach społecznościowych.

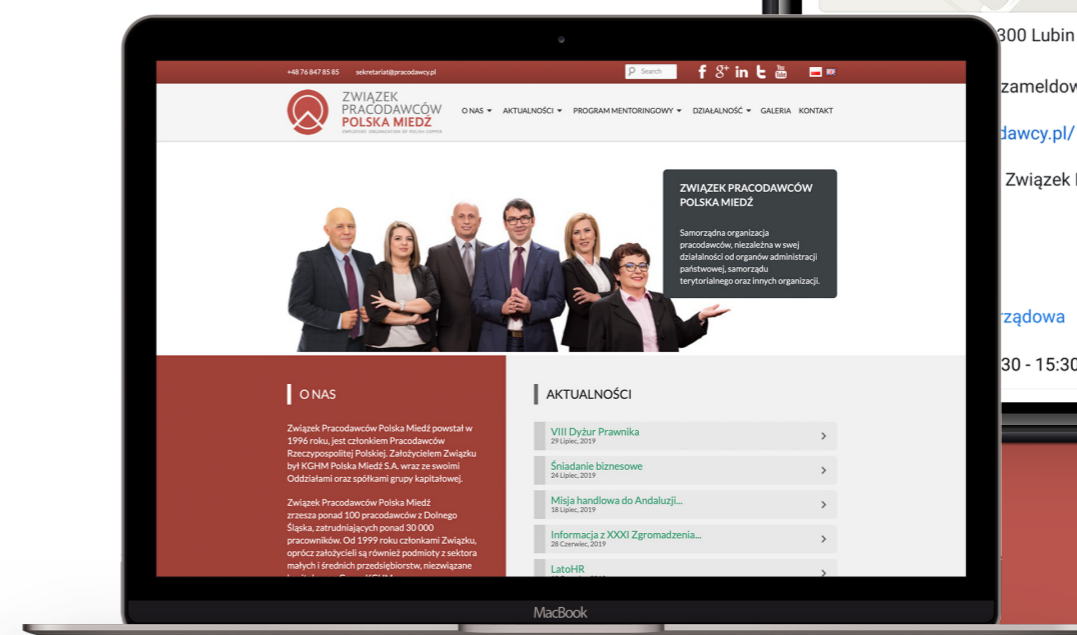
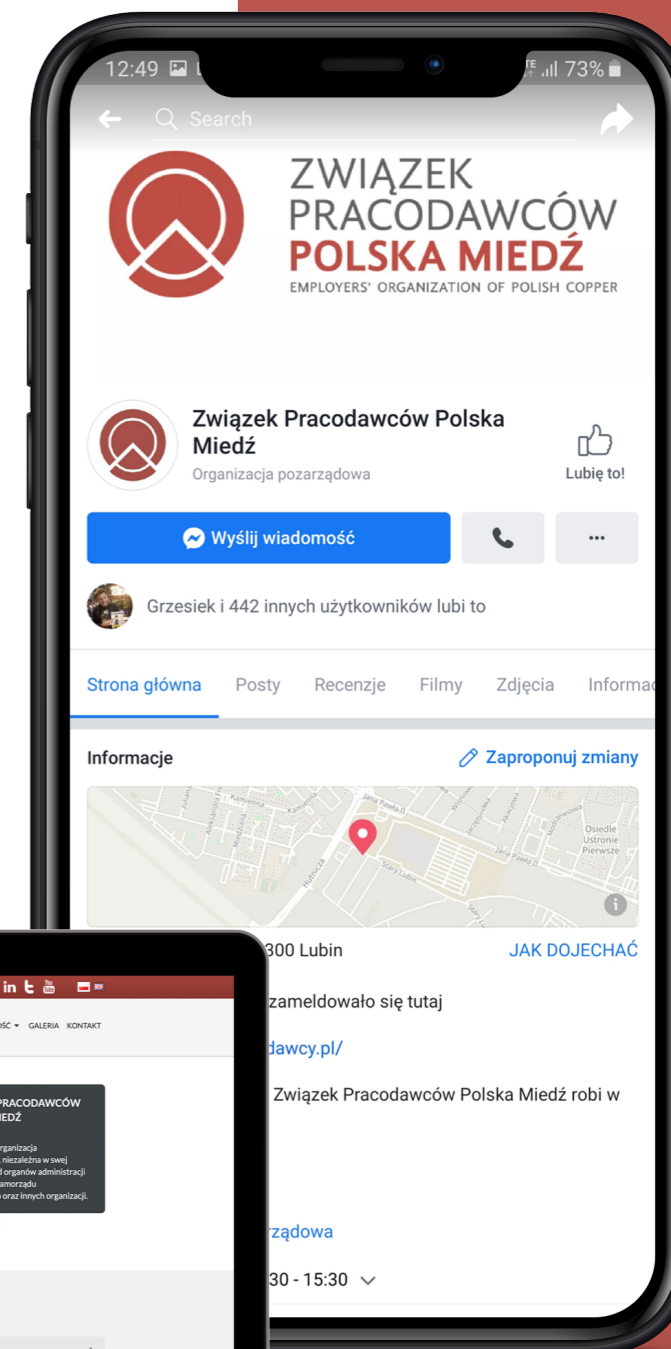
Na stronie www i profilach umieszczono około **1000 artykułów** dotyczących działalności naszego Związku, zrzeszonych pracodawców oraz informacji, które mogą zaintrygować naszych członków i osoby z branży.

Związek aktywnie prowadzi profil firmowy na Facebooku, poprzez którego zapraszamy przedsiębiorców będących w Związku, a także potencjalnych członków do udziału w naszych przedsięwzięciach.

Posty ZPPM docierają do coraz szerszej grupy odbiorców. Najwięcej odston miał wpis dotyczący III Turnieju Piłkarskiego o Puchar Przewodniczącego Związku. Równie dużym zasięgiem cieszą się posty dotyczące organizowanych szkoleń czy śniadań biznesowych. Wśród tych ostatnich największą popularnością cieszył się wpis dotyczący osobistej marki lidera w firmie, czyli jak Cię widzą tak ci... płacą i tak wyceniają firmę oraz post dotyczący tematyki employer branding, czyli budowania wiarygodnej marki pracodawcy.

www.pracodawcy.pl

fb.com/ZwiazekPracodawcowPolskaMiedz



Kalendarium działań

zrealizowanych przez Związek Pracodawców Polska Miedź
w 2018 roku i w I połowie 2019 roku



2018

9 stycznia Warsztat dla mentees „Wartości jako wewnętrzny kompas i źródło siły”

9-10 stycznia Szkolenie „Finanse dla niefinansistów” w Lubinie

11 stycznia Śniadanie biznesowe z firmą Dale Carnegie of Poland dotyczące skutecznej komunikacji w sytuacji różnicy poglądów (tzw. zgodne niezgadanie się) oraz angażowania innych poprzez wyrażanie uznania

30 stycznia Spotkanie Noworoczne Związku Pracodawców Polska Miedź

30 stycznia Seminarium „Reforma prawa ochrony danych osobowych”

31 stycznia Udział w konferencji konsultacyjnej Polityka Surowcowa Państwa w Katowicach

5 lutego Udział w konferencji „Pracodawca – kluczowy partner w kształceniu zawodowym”

6 lutego Warsztat dla mentorów „Praca z przekonaniem”

15-16 lutego Szkolenie Przywództwo XXI wieku Covey w Krotoszycach

27 lutego Warsztat z Integracyjnego przywództwa: „Synergia męskiej i żeńskiej energii w biznesie” w Lubinie

1 marca Śniadanie biznesowe z Kancelarią Wołczek, Proksa & Wspólnicy poświęcone najważniejszym zmianom podatkowym dla przedsiębiorstw

16 marca Seminarium „Czy istnieją projekty HR-owe?” w Legnicy

19 marca Zaprezentowanie osiągnięć KGHM w dziedzinie poprawy warunków pracy, postępów w kształtowaniu środowiska pracy oraz ograniczania oddziaływania gazów na organizm ludzki podczas Euromines Committee Meeting Health & Safety Committee w Bratysławie

20-22 marca Udział w REMIX Mining Conference w Valladolid w Hiszpanii

21-23 marca Seminarium „Prawo pracy i Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w 2018 r.” w Lubinie

27-28 marca Szkolenie „Finanse dla niefinansistów” w Lubinie

28 marca Udział w konferencji konsultacyjnej organizowanej przez Ministerstwo Środowiska w zakresie projektu Polityki Surowcowej Państwa – filar 3

5 kwietnia Śniadanie biznesowe z Zagłębie Biznes Klubem w celu nawiązywania nowych kontaktów biznesowych; wykład gościa specjalnego, Arkadiusza Chludzińskiego z firmy Sandler Training Polska Sp. z o.o. „Kto prowadzi w tańcu sprzedaży? Sprzedający czy kupujący?”

10-12 kwietnia Udział i wygłoszenie dwóch prezentacji na konferencji w METS 2018 w Madrycie

11 kwietnia Seminarium Sieci Monitoringu Prawa „Zamówienia publiczne i prawo pracy od nowa”

12-13 kwietnia Szkolenie „Jak zostać liderem zrównoważonego rozwoju. Idea zrównoważonego rozwoju na świecie, w biznesie i organizacji” w Szklarskiej Porębie

16 kwietnia Reprezentacja KGHM Polska Miedź na Zgromadzeniu Ogólnym Europejskiej Platformy Technologicznej Surowców Mineralnych

17 kwietnia Udział w panelu dyskusyjnym konferencji podsumowującej projekt VERAM w Brukseli; wygłoszenie prezentacji na temat roli platform technologicznych w legislacji europejskiej oraz wyzwani dla surowców w przyszłości

19 kwietnia Seminarium „Zintegrowany system kwalifikacji – szanse i wyzwania dla pracodawcy”

24 kwietnia Szkolenie „Rządowy proces legislacyjny” w Strzyżewie

25 kwietnia Seminarium: „Co dalej z kodeksem pracy?”

4-5 maja Udział w konferencji EuroPOWER – najważniejszym spotkaniu dotyczącym rozwoju sektora energii w Polsce

10-11 maja Seminarium „Dokumentacja pracownicza po wejściu RODO i innych zmian prawa pracy” w Lubinie (2 grupy)

14-16 maja Udział w X Europejskim Kongresie Gospodarczym w Katowicach

16 maja Udział w konferencji Polityka Surowcowa Państwa w Łodzi

17 maja Spotkanie dla aktywnych kobiet „Inspiracje dla kobiet w biznesie” w Legnicy

6 czerwca Szkolenie z zakresu danych osobowych i nowych przepisów RODO dla pracowników biura

14 czerwca Śniadanie biznesowe w formie seminarium „Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy”

18 czerwca Konferencja „Programy rozwojowe Związku Pracodawców Polska Miedź” w Lubinie

19-21 czerwca Posiedzenie Europejskiego Komitetu Dialogu Społecznego ds. Przemysłu Wydobywczego w Brukseli, prezentacja nt. szkolnictwa zawodowego na posiedzeniu Grupy Roboczej

22 czerwca Spotkanie Kłastry ds. Innowacyjności, KGHM CUPRUM

25-28 czerwca Szkolenie „Perswazyjne wystąpienia publiczne i prezentacje” (2 grupy) w Lubinie

28 czerwca IX Deblowy Turniej Tenisowy ZPPM Employers Cup 2018 o Puchar Związku Pracodawców Polska Miedź

28 czerwca XXIX Zgromadzenie Ogólne Związku w Lubinie, przyjęcie sprawozdania Zarządu Związku za rok 2017 oraz zatwierdzenie sprawozdania wraz z budżetem na rok 2018

12 lipca Śniadanie biznesowe „Interim management” organizowane wspólnie z firmą doradztwa personalnego Inwenta

23 sierpnia Śniadanie biznesowe „Marka osobista lidera: jak cię widzą tak ci płacą”, prowadzone przez Beatę Staszaków – Prezesa Zarządu Związku

11 września Śniadanie biznesowe „Employer branding – budowanie marki pracodawcy”, prowadzone przez Małgorzatę Machyńską – Dyrektora Marketingu i Działu Kreatywnego w agencji kreatywnej FSWO z Leszna

3 października Szkolenie „Perswazyjne wystąpienia publiczne i prezentacje”

12 października III Biesiada Związku Pracodawców Polska Miedź

18 października II spotkanie aktywnych kobiet biznesu ZPPM „Jak zachować spokój w coraz szybciej pędzącym świecie”

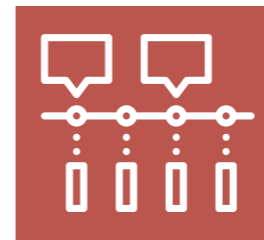
22 października Wielka Gala Konkursu Dolnośląski Gryf – Nagroda Gospodarcza. ZPPM był współorganizatorem konkursu.

25 października Seminarium „Oblicza mediacji”

29-30 października Warsztat menedżerski „Budowanie wysoko-efektywnej współpracy w zespole”

6 listopada Inauguracja II edycji Programu Mentoringowego ZPPM

9 listopada Współorganizacja konferencji naukowo-technicznej „Polska myśl inżynierska w odbudowie Niepodległej Polski”



15 listopada Śniadanie biznesowe „Zmieniający się rynek pracy” – prezentacja Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie w ramach Europejskich Dni Pracodawców

15-16 listopada Udział w Kongresie 590 – jednym z najważniejszych wydarzeń ekonomicznych w Polsce

22 listopada Udział w konferencji „Przemysł Metali Nieżelaznych w Polsce – jakość i analityka”

21-22 listopada Szkolenie „First line leader”

24-25 listopada IV Turniej Szachowy „Barbórka 2018” Polska Niepodległa

26 listopada Seminarium „Bruksela – Europejska stolica lobbingu i arbitrażu”

28 listopada Prezentacja inspirująca oraz warsztat „Przyszłość już tu jest, tylko nierówno rozdystrybuowana”

5 grudnia Śniadanie biznesowe „Jak przygotować firmę do zmiany przepisów emerytalnych” z Julią Dyduch – Dyrektora ds. Programów Emerytalno-Oszczędnościowych w TFI PZU SA

11 grudnia Warsztat dla mentorów II edycji Programu Mentoringowego ZPPM

17 grudnia Śniadanie biznesowe „Jak zapewnić efektywność grupowych programów pracowniczych. Budowa i zarządzanie systemami motywacyjnymi w firmach” prowadzone przez ekspertów z Financial Solutions Zagłębie Miedziane oraz firmy RRJ Group

18-19 grudnia Szkolenie „Kalkulacje finansowe”

2019

8 i 29 stycznia Seminaria „Dokumentacja pracownicza po wejściu w życie RODO i innych zmian Prawa Pracy w 2019 roku”

10 stycznia Śniadanie biznesowe „Sukcesja majątkowa w firmie i rodzinie” prowadzone przez Pawła Miszkurka – Prezesa Zarządu Kancelarii LTF

15-16 stycznia Szkolenie „Finanse dla niefinansistów”

17 stycznia Spotkanie z przedstawicielami władz samorządów terytorialnych Zagłębia Miedzianego

22 stycznia Spotkanie Noworoczne ZPPM dla podmiotów członkowskich

23 stycznia Seminarium „Zmiany w ustawie o związkach zawodowych” w Lubinie

7 lutego Śniadanie biznesowe na temat wykorzystania środków z KFS organizowane wspólnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie oraz agencją pracy Human Services

11 lutego Seminarium w formie śniadania biznesowego „Spotkanie z robotem”

12 lutego Warsztat dla Mentees „Przekonania – niewidzialni pomocnicy i wrogowie” w ramach realizacji II edycji programu mentoringowego

21 lutego Spotkanie Kobiet Biznesu Związku Pracodawców Polska Miedź

26-27 lutego Szkolenie „7 nawyków skutecznego działania” w Szklar-

skiej Porębie, przeprowadzone przez Instytut Franklina Coveya

28 lutego Spotkanie z 70 przedstawicielami rad gmin, miast i powiatów Zagłębia Miedzianego „Razem tworzymy jakość życia w regionie”

5 marca Warsztat z Mattem Domagałą: „BEE A LEADER – Jak być charyzmatycznym i skutecznym liderem!”

6-7 marca Współorganizacja Kongresu Firm Rodzinnych

12-13 marca Pierwszy warsztat w ramach Akademii Finansów dla firm członkowskich obejmujący finanse spółek, sprawozdawczość i analizę finansową

14 marca Udział w II Kongresie Innowacji – Przemysł 4.0 w praktyce

18 marca Seminarium „Reforma prawa ochrony danych osobowych”

20 marca Udział w posiedzeniu Komitetu ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa Euromines, wygłoszenie prezentacji dot. stanu faktycznego oraz otoczenia prawnego w Polsce

26-27 marca Autorski warsztat szkoleniowy Artura Negri „Krytyczne myślenie – kluczowa umiejętność liderów XXI wieku”

1 kwietnia Seminarium dla firm członkowskich „Program compliance – nowy obowiązek przedsiębiorstwa” w Lubinie

2 kwietnia Warsztat szkoleniowy „Narzędzia grupowego rozwiązywania problemów w biznesie” w Lubinie

11 kwietnia Śniadanie biznesowe z podatkami prowadzone przez Kancelarię Wołczek, Proksa & Wspólnicy

16 kwietnia Seminarium „Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracowników w przemyśle wydobywczym” w Lubinie

18 kwietnia Śniadanie biznesowe „Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy” organizowane wraz z Miedzianym Centrum Kształcenia Kadr Sp. z o.o.

29-30 kwietnia II warsztat szkoleniowy w ramach cyklu Akademia Finansów – Controlling, rachunkowość zarządcza i budżetowanie

14-15 maja Szkolenie „Zarządzanie zmianami w oparciu o ludzi” w Lubinie

15 maja Udział w międzynarodowej konferencji górniczej projektu „REMIX – inteligentne i zielone regiony górnicze UE”

21 maja Warsztat dla mentorów i mentees w ramach II edycji Programu mentoringowego ZPPM

28 maja Inauguracja inicjatywy „Razem dla Różnorodności” pod patronatem Stowarzyszenia Interim Managers, Pracodawców RP oraz ZPPM

28 maja Seminarium „Wybrane zagadnienia z prawa pracy dla kadry zarządzającej”; prowadzenie: Anna Topolska – Sędzia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Będzinie

30 maja Konferencja „Finanse na rozwój Jednostek Samorządu Terytorialnego” zorganizowana na zlecenie i przy współudziale KGHM

5 czerwca Konferencja Kapitał i Instrumenty Rozwoju pod patronatem Jadwigi Emilewicz – Ministra Przedsiębiorczości i Technologii

6 czerwca Seminarium „Monitoring pracownika w miejscu pracy, w tym po zmianach przepisów od 25 maja 2019 r.”

10-11 czerwca Szkolenie „Profesjonalny sekretariat”

Przemysł 4.0 i nowe sposoby pracy

Jesteśmy świadkami doniosłych zmian zachodzących w różnych gałęziach przemysłu, w tym wydobywczym. W wyniku wzrostu ilości zbieranych danych i możliwości obliczeniowych przekształcają się procesy produkcyjne – prowadzące do większej wydajności. Przemysł 4.0 to jednak nie tylko nowe technologie, ale także nowe sposoby pracy i zmieniająca się w nich rola ludzi.

>> E-przemysł – czym tak naprawdę jest?

Pierwsza rewolucja przemysłowa spowodowana była wynalezieniem silnika parowego, druga – silnika spalinowego i elektryczności, trzecia – komputerami i automatyzacją procesów produkcyjnych. Natomiast czwarta, której jesteśmy uczestnikami, została zdominowana przez Internet. Do tej pory wszystkie usprawnienia w przemyśle były skierowane na odciążenie ludzi i zwiększenie wydajności. Jednak w czasach 4.0 to nie wystarczy. Dzięki informatyzacji produkcji i większemu udziałowi sztucznej inteligencji możliwe stało się lepsze zarządzanie zasobami przedsiębiorstw i planowanie produkcji. Zbieranie i analiza ogromnych ilości danych, pochodzących od ludzi i maszyn, pozwala na coraz większe optymalizacje i elastyczność. Docelowo to maszyny będą się między sobą komunikować (M2M – Machine to Machine) i podejmować decyzje – bez udziału czynnika ludzkiego na większości etapów.

E-przedsiębiorstwo = oparte o analitykę danych

Przemysł 4.0 opiera się o ciągłą – komputerową i automatyczną – analizę procesów, ich wyników i mierzenia postępów. Stało się to możliwe dzięki upowszechnieniu wykorzystania łączności mobilnej do transmisji danych z urządzeń i pomiędzy nimi. Proces ten określamy mianem IoT (Internet of Things). Nie sposób nie zauważyć też postępującej robotyzacji. Wiele zadań, które do tej pory wykonywali ludzie, przejmują maszyny, zaprogramowane do wykonywania ustalonej sekwencji działań. Co bardziej znaczące, są one w stanie pobierać informacje z otoczenia i dostosowywać procesy do aktualnych warunków czy zapotrzebowania produkcyjnego. Wszystko wskazuje na to, że maszyny będą w coraz mniejszym stopniu wymagały ingerencji czy nawet decyzyjności człowieka. Ma to oczywiście skutki w nowych sposobach pracy, stanowiskach i wymaganiach stawianych zatrudnionym – o czym dalej.

>> Uczestnicy „rewolucji”

Opisywane zmiany dotyczą praktycznie każdej branży – nie tylko sektora nowoczesnych technologii i usług, ale właśnie w dużej mierze produkcji przemysłowej czy innych tradycyjnych branż np. odzieżowej, motoryzacyjnej, spożywczej. Nie będzie przesadą stwierdzenie, że wdrażanie przemysłu 4.0 jest jednym z motorów rozwoju krajowej gospodarki i głównych czynników wzrostu produkcji przemysłowej. Polskie przedsiębiorstwa robią wszystko, by na cyfrową rewolucję się przygotować – szczególnie że w wielu obszarach konkurują z zagranicznymi.

Czwarta rewolucja przemysłowa stanowi szansę rozwoju szczególnie dla przedsiębiorstw średniej wielkości. Bariera dostępu do nowych technologii produkcyjnych maleje i będzie coraz łatwiejsza do przeskoczenia. Automatyzacja procesów i roboty stają się coraz tańsze – w zakupie, programowaniu oraz serwisowaniu. Powoli rośnie liczba specjalistów, więc koszty pracy wykwalifikowanej kadry do obsługi 4.0 też spadną. Średnie przedsiębiorstwa mają większą łatwość w reagowaniu na zmiany rynku niż korporacje, są elastyczniejsze, a jednocześnie mają środki, by w IoT inwestować.

Warto podkreślić, że wdrażanie nowoczesnych narzędzi od dłuższego czasu jest wymogiem na rynku, jeśli chcemy zachować konkurencyjność produkcji. Wiele rozwiązań jest dopiero testowanych, ale trzeba trzymać rękę na pulsie, by nie „przespać” swojej szansy.

>> Korzyści płynące z e-przemysłu

Transformacja cyfrowa (digital transformation) to oczywiście kosztowna inwestycja, jednak zyski – takie jak zwiększone przychody i redukcja kosztów – mogą sprawić, że zwróci się szybko. **Przedstawiciele przemysłu metalurgicznego, a także transportu i logistyki przewidują spadek kosztów na poziomie 3,2%** (za raportem: pwc.pl/przemysl4.0).

Oszczędności spodziewamy się przede wszystkim w związku z redukcją kosztów operacyjnych. Dzięki wykorzystaniu danych pochodzących z całej firmy można efektywniej planować zasoby niezbędne na każdym etapie produkcji, zarządzać procesem dostaw czy prowadzić prace konserwacyjne tak, aby powodowały jak najmniejsze zastoje na linii produkcyjnej. Mówimy tu także o kluczowym w naszej branży zużyciu energii czy minimalizacji wytwarzanych odpadów.

Nowe sposoby zarządzania produkcją umożliwią szybsze reagowanie na zapotrzebowanie rynku. Dzięki inteligentnym fabrykom (smart factory) linie produkcyjne i produkty będą modyfikowane automatycznie np. na podstawie informacji o złożonych zamówieniach. Wpłyne to na przyspieszenie i obniżenie kosztów produkcji, bo wytwarzane będzie tylko to, na co jest chwilowo popyt i na co mamy nabywcę.

KORZYŚCI 4.0



- WIĘKSZE PRZYCHODY
- REDUKCJA KOSZTÓW
- WZROST EFEKTYWNOŚCI
- ELASTYCZNOŚĆ PRODUKCJI
- LEPSZE RELACJE Z KLIENTAMI
- POPRAWA BEZPIECZEŃSTWA PRACOWNIKÓW

Przemysł 4.0 ma też pozytywne przełożenie na relacje z klientami. Dzieje tak dzięki innowacyjnemu podejściu do obsługi klienta, przeprowadzaniu działań marketingowych ukierunkowanych na niego i jego aktualne cele, rozwijaniu produktów pod konkretne potrzeby czy też łatwe dostosowywania ich specyfikacji już w trakcie produkcji.

Zmiany na rynku pracy

W związku z opisywanymi procesami należy oczekiwać znaczącej zmiany w zatrudnieniu. Nie ulega wątpliwości, że wraz ze wzrostem automatyzacji potrzeba będzie mniej pracowników, szczególnie niższego szczebla. Ich rola zmieni się też diametralnie – zamiast wykonywać czy koordynować obecne mechanizmy, będą musieli nabyć umiejętność programowania procesów, ich nadzorowania i przekazywania odpowiedzialności robotom. W przedsiębiorstwach będą potrzebne osoby, które te zmiany przeprowadzą i wyszkolą pracowników w ich nowych rolach.

Wraz z unowocześnieniem zmieni się też wizerunek branży wydobywczej. W związku z tym można oczekiwać większego zainteresowania wśród nowych pokoleń pracowników i przybytku specjalistów. Więcej o tym temacie w artykule: „Autentycznym bądź, czyli jak radzić sobie na rynku pracownika?”



PRZEMYSŁ 4.0

-  Internet of Things
-  Inteligentne czujniki
-  Roboty autonomiczne
-  Analiza big data
-  Druk 3D
-  Rozszerzona/wirtualna rzeczywistość
-  Chmura obliczeniowa
-  Czujniki lokalizacji
-  Profilowanie klientów

Zarządzanie zasobami ludzkimi.

Jak radzić sobie ze zmianami na rynku pracy?



Podejście do zarządzania zmienia się. Na rynek wkracza dziś nowe pokolenie, wymagające zupełnie innego stylu przywództwa. Co istotne, obecne tendencje demograficzne sprawiają, że pracodawcy będą musieli zmierzyć się z niespotykaną dotąd sytuacją: zarządzaniem trzema, a niekiedy i czterema pokoleniami w jednej firmie. Kim zatem ma być lider przyszłości?

Do 2025 roku w Polsce populacja osób od 45 roku życia do wieku emerytalnego wzrośnie o 0,9 mln osób (wzrost o 9,8%), natomiast osób w wieku 18-44 zmaleje o 2,2 mln (spadek o 14,5%), a do 17 roku życia – zmniejszy się o 0,3 mln (spadek o 4,4%). Liczby te wiele mówią o tym, co czeka nas w najbliższych latach na rynku pracy. Konieczna jest bowiem zmiana paradygmatu przywództwa. Nowa generacja oczekuje zupełnie innej motywacji i reprezentuje system wartości odmienny od rodziców. Wskutek powiększania się grupy 45+ pracodawcy muszą skupić się na budowaniu współpracy międzypokoleniowej tak, aby maksymalizować **wartość dodaną**.

Stale wydłuża się średnia długość życia. Jeszcze w latach 50. w przypadku mężczyzn wynosiła ona 55 lat, a kobiet – 62. Dziś są to odpowiednio 74 lat (mężczyźni) i 82 lat (kobiety). Co istotne, ludzie coraz dłużej zachowują sprawność fizyczną i intelektualną. Rosnącą średnią wieku można zaobserwować zwłaszcza w dużych firmach. Niewykorzystywany dotąd potencjał pokolenia 60+ przybiera na znaczeniu – co wymaga szczególnego pochylenia się nad łączeniem pracowników tak, aby wszystkie pokolenia czerpały od siebie i wzajemnie się motywowały.

>> Millenials w pracy

Kim są ludzie, którzy dziś są u progu swojej kariery? Millenials, inaczej pokolenie Y, to osoby urodzone między 1980 a 2000 rokiem. Tym, co najbardziej wyróżnia grupę, jest nietypowe podejście do posiadania – zamiast gromadzić rzeczy, wolą je współdzielić i użytkować, kształtując tym samym tzw. **sharing economy**. To niejako wyraz mniejszego przywią-

zania, które uwidacznia się także w łatwiejszej adaptacji do zmian, częstszych przeprowadzkach czy... zmianach pracy. To właśnie z przeciwdziałaniem dużej rotacji i budowaniem silnej, wewnętrznej motywacji mierzą się dziś pracodawcy. Młodych ludzi trudno jest zaangażować i zatrzymać, dlatego tak ważna jest rola lidera i mądre przywództwo zamiast typowego zarządzania. W stawianiu pierwszych kroków w pracy mogą być pomocne **programy stażowe oparte na rotacji między działami**, dające możliwość poznania specyfiki różnych stanowisk w obrębie firmy.

>> Wielopokoleniowość jako atut

Jak zatem łączyć pokolenia, by najefektywniej wykorzystał ich potencjał? Dobrym pomysłem są programy mentorskie, które pozwalają wzajemnie stymulować swój rozwój, dzielić się doświadczeniem i wiedzą. Równie ważne jest dostosowywanie benefitów do oczekiwań i potrzeb pracowników. Lider powinien znać swój zespół na tyle, by wiedzieć, co motywuje jego członków do pracy. Pozwoli to zbudować autentyczne zaangażowanie.

Warto również inwestować w **doskonalenie umiejętności interpersonalnych** nie tylko kadry zarządzającej, ale i samych pracowników, organizując szkolenia z komunikacji międzypokoleniowej – tak, aby ułatwiać wzajemne zrozumienie między różnymi grupami wiekowymi, a do tego przeciwdziałać ewentualnym konfliktom czy mobbingowi. Znajomość różnic w zachowaniu czy sposobie myślenia może sprawnie działać w grupie i wymieniać się wiedzą.

>> Przywództwo na miarę naszych czasów

Współczesne organizacje potrzebują liderów, którzy potrafią umiejętnie budować zespół, wzmacniając w swoich pracownikach poczucie sensu i zaangażowania. Istotna jest też umiejętność brania odpowiedzialności za podwładnych. Osoba, która przewodzi, nie może bać się podejmować decyzji czy ponosić ich konsekwencji.

>> Rośnie znaczenie komunikacji

Dziś w centrum stają **kompetencje miękkie**: stąd też tak duże zapotrzebowanie na szkolenia czy publikacje o tej tematyce. Wiele z tych umiejętności można (a wręcz: powinno się) wzmacniać – przy odpowiednim treningu i zaangażowaniu.

Bycie liderem to przede wszystkim umiejętność słuchania, zadawania pytań, obserwacji, wyciągania wniosków i rozmowy. Dobry przywódca musi zbierać informacje zwrotne, ale też dawać je swoim pracownikom. Istotne jest to, by nie tylko delegował zadania i weryfikował ich wykonanie, ale zadawał pytania i był otwarty na różnorodne punkty widzenia. Znajomość odmiennych opinii i talentów pracowników pozwoli zbudować silny, wzajemnie uzupełniający się zespół.

- **Mów „dlaczego”, a nie „jak”.** To właśnie pokazywanie powodów działania jest kluczowe, pozwala zrozumieć i dzielić prawdziwe motywacje.
- **Koncentruj się na pracowniku.** To szczególnie ważne w kontekście oceny pracowniczej. Wspieraj go, ale nie wyręczaj.
- **Mów bezpośrednio.** Przebywaj z pracownikami. Istotne jest, aby czuli faktyczne wsparcie i wiedzieli, że znasz i rozumiesz ich pracę.
- **Wybierając sposób komunikacji, decyduj się częściej na spotkania i telefony.** Maile czy Intranet budują dystans. Sprawdź się zdecydowanie lepiej w informowaniu, spotkania zaś i komunikacja twarzą w twarz są przydatne w przekazywaniu emocjonalnych komunikatów, rozwiązywaniu konfliktów i budowaniu relacji.
- **Wspieraj i motywuj członków zespołu.** Poznaj każdego na tyle, by wiedzieć, co sprawia mu największą trudność, jakie ma talenty i jakie aspekty pracy są dla niego szczególnie ważne.
- **Przekazuj nabyte doświadczenia i umiejętności.** Dbaj o rozwój kompetencji swoich pracowników. Zachęcaj ich do poszerzania swoich horyzontów.
- **Obserwuj i przewidyj.** Z danych PwC wynika, że przez niedostateczną analizę danych polskie firmy wykorzystują jedynie 12% informacji, które posiadają – co obniża przychody operacyjne firm nawet o 35%.¹

Nad umiejętnością przywództwa należy nieustannie pracować. Istotne są zarówno kompetencje związane z branżą i wykonywanym zawodem, jak i te miękkie, skupione

wokół pracowników, budowania ich zaangażowania i motywacji. Zwłaszcza w przemyśle, gdzie wymagające, trudne warunki pracy mogą być zniechęcające – w szczególności dla młodych ludzi, istotne jest, by tworzyć skojarzenia z mądrym, rozwijającym zarządzaniem. Branża potrzebuje dziś przedstawienia w bardziej nowoczesnym świetle – nie tylko zaawansowanym technologicznie, ale zorientowanym na człowieka i jego potrzeby.

>> Daj poczucie wpływu

W obliczu tak szybko zachodzących zmian coraz więcej mówi się o tzw. **turkusowych organizacjach**, w których odrzucona zostaje hierarchiczna struktura kierownicza, współzawodnictwo czy delegowanie poleceń. Zarządzanie w nich opiera się na zaufaniu, wolności i współpracy. Dużą zaletą takiego modelu jest wzmocnienie wpływu pracowników (**empowerment**) na los firmy, szybki rozwój osobisty i podniesienie ich zaangażowania.

.....
Według Instytutu Gallupa tylko 13% ludzi angażuje się w swoją pracę.

>> Naucz odpowiedzialności

Jedną z ważniejszych zasad obowiązujących w turkusowych organizacjach jest to, że **każdy może podejmować decyzje, pod warunkiem, że weźmie za nie odpowiedzialność**. Warto także wprowadzić zasadę konsultacji z ekspertem w dziedzinie oraz osobą, której sprawa bezpośrednio dotyczy. Ostateczny wybór spoczywa jednak na pracowniku. Co więcej – w idealnym przypadku, gdy pracownik przychodzi po akceptację, nie powinien dostać od przełożonego jednoznacznej decyzji, a usłyszeć opinie, na podstawie których sam ma podjąć działanie.

Zmiana etosu zarządzania ma wpływ na całą organizację. Pracownicy stają się bardziej zaangażowani, czując swój wpływ na **realizację misji i wizji firmy**. To szczególnie istotne w kontekście dawania możliwości rozwoju i poczucia sensu wykonywanej pracy. Włączanie wszystkich grup wiekowych w procesy pozwoli zapobiegać rotacji, a co za tym idzie – budować silny, uzupełniający się zespół i tym samym **zyskiwać przewagę konkurencyjną**.

¹ <https://www.pwc.pl/pl/pdf/lider-przyszlosci-pwc-2016.pdf>

Autentycznym bądź, czyli jak radzić sobie na rynku pracownika?

Jednym z większych biznesowych wyzwań jest dziś rekrutacja i utrzymanie kluczowych pracowników. Rynek bardzo się uelastyczył, ludzi wabi nie tylko bezpośrednia konkurencja, ale i podobne firmy z większych miast czy z zagranicy. Dlatego kiedy rozmawiamy o tzw. employer branding, czyli budowaniu wizerunku pracodawcy, nie powinniśmy pytać „czy”, ale „jak”.

Rozmowy pracodawców już od kilku miesięcy kończą się na dyskusji na temat „problemu z ludźmi”: bo już nie są tak lojalni, coraz trudniej ich pozyskać i utrzymać, mają nierealne wymagania, są roszczeniowi jak nigdy i mało zaangażowani. Cóż, demografia i boom rynkowy są bezlitosne – tak już jest i nic nie wskazuje na to, żeby to się miało zmienić. We Wrocławiu, Gdańsku, Trójmieście bezrobocie wynosi mniej niż 2% i firmy naprawdę starają się zapewnić godziwe warunki, czym drenują mniejsze miasta, nawet tak dobrze poukładane jak te w zagłębiu miedziowym. Rotacje nasilają się w nawet najlepiej poukładanych firmach, pensje i oczekiwania rosną.

Stało się tak, ponieważ oprócz zmiany technologicznej i społecznej – przynajmniej w Polsce – diametralnie zmienił się rynek pracy. Bezrobocie w naszym kraju mocno spadło (w największych miastach z poziomu kilkunastu procent do około dwóch), pojawiły się wielkie centra rozliczeniowe/usług wspólnych (BSS/BPO/SSC), rozwinął się rynek IT, wzmocnili i sprofesjonalizowali lokalni przedsiębiorcy, pootwierają się centra logistyczne oraz wzmocniły strefy ekonomiczne. Poza tym – dzięki tanim lotom i otwartemu europejskiemu rynkowi pracy – coraz więcej osób szuka możliwości zatrudnienia także za granicą.

Dlatego dziś o pracownika trzeba się starać jak jeszcze nigdy. Odpowiedzią na te potrzeby jest właśnie proces budowania wizerunku pracodawcy, czyli employer branding. **Nie jest to jednak proces prosty, bo żeby utrzymać ludzi, najpewniej trzeba będzie się zmienić i trochę do ich oczekiwań dostosować.** Sama kampania i dobrze zaprojektowane ogłoszenie rekrutacyjne najpewniej już nie wystarczy. Co więcej, nie wystarczy też dorzucenie do tego karty Multisport.

>> Zmiany na rynku pracy

Pracujemy więcej, ale też pracujemy inaczej: częściej zdalnie, w innym otoczeniu. Technologia pozwala nam pracować niemal z każdego miejsca na świecie, dzięki niej jesteśmy (albo możemy być) sprzężeni z naszą pracą 24/7. Pracownicy są mniej lojalni – bo mogą. Nie dziwi nas już, że w CV dwudziestoparoletniej osoby rubryka „Doświadczenie” ma pięć–sześć punktów. Teraz praca nie jest, jak kiedyś, zobowiązaniem i bardzo konsekwentnie realizowanym życiowym wyborem. Dziś, w kulturze pop-up, ludzie po części właśnie tak traktują stanowiska pracy. Tymczasowe doświadczenie, przeżycie, sposób na teraz. Redefinicji ulegają pozycja pracodawcy, język organizacji, rola liderów. Większość młodych, najzdolniejszych pracowników – przy homogenizacji warunków pracy – oczekuje **unikatowego doświadczenia, warunków dla rozwoju, realizacji pasji i... wartości w pracy.** To nie tylko zmienia funkcjonowanie firm na rynku pracodawców, ale biznesu w ogóle. Firmy, które tego nie rozumieją, nie będą w stanie rekrutować najzdolniejszych, a co za tym idzie – odpowiednio prowadzić biznesu i się rozwijać.

Organizacje muszą więc dbać o swoje wartości, misję i wizję, czyli budować swoją markę również jako pracodawcy. A marki nie da się kupić, żeby była autentyczna, trzeba zredefiniować wartości, zmienić się, wypracować to, w co jako firma wierzymy. A potem trzeba to wszystko umiejętnie komunikować. O ile specjaliści ds. EB w firmach już wiedzą, jak budować system wynagrodzeń itp., o tyle nie do końca radzą sobie z komunikacyjną nadbudową procesów.

>> Krok pierwszy: reorganizacja

Nie wystarczy pokazać ładne zdjęcia i napisać „chodźcie do nas”. Zrobienie jakiegokolwiek kampanii jest bardzo proste. Wystarczy mieć budżet, przygotować brief, określić cele, alokować kwotę i wszystko gra. Statystyki się zgadzają (liczba wejść na stronę, liczba złożonych CV znacznie wzrosła), obwieszczamy więc wielki sukces. Tylko – no właśnie – kampania się skończyła, a liczba składanych CV nie utrzymała swojego poziomu i spadła do tego sprzed kampanii. Retencja jest utrzymana, satysfakcja (bądź jej brak)

utrzymuje się na tym samym poziomie. I tyle mamy z kampanii: jednorazowy efekt. O ile... nie zaprojektujemy wcześniej dobrej marki pracodawcy. Tylko że to zadanie będzie o niebo trudniejsze. Będzie wiązało się z zaprojektowaniem procesu, z zaangażowaniem całej firmy, ciężką pracą, niezadko niełatwymi rozmowami i tym, co najtrudniejsze – trzeba będzie zaangażować zarząd, co więcej, przekonać go i zarazić potrzebą zmiany.

To, co należy zrobić najpierw, to wypracować wspólne wartości (tzw. **employee value proposition**) i markę pracodawcy. Kluczowe cechy, o których trzeba pamiętać w tym procesie, to:

- **Autentyczność**, czyli spójność obietnicy marki z warunkami pracy. Jeżeli mówisz swoim pracownikom, że chcesz zmienić świat – oni muszą to poczuć. W słowach, przestrzeni, działaniach, pracy i projektach.
- **Otwartość** na idee z rynku, nowych ciekawych ludzi, podejście pracowników, na dyskusję, merytokratyczne.
- **Jasne cele i ich konsekwentna realizacja.** Określenie konkretnych celów biznesowych, implementacja celów społecznych. Bardzo ważne jest ich konsekwentne komunikowanie i podkreślanie różnymi aktywnościami z zakresu PR.
- **Koncentracja na pracowniku.** Otwartość na dialog, spotkania, ewaluacje, wychodzenie naprzeciw i budowanie firmy „z ludzką twarzą”.
- **Wysokie wymagania.** To nieprawda, że ludzie nie lubią pracować. Bardzo lubią, szczególnie jeżeli są to projekty, które ludzi wzbogacają. Projektuj miejsca pracy tak, by o tym pamiętać.

- **Kreatywność rozumiana jako „zderzenie”.** Kreatywność wszak to coś, co powstaje na przecięciu ludzi, projektów, myśli. Unikaj budowania silosów, pozwól pracownikom mieszać się, uczestniczyć w projektach zewnętrznych.

- **„Fajność”** – czyli tak projektowana kultura firmowa, żeby ludzie nie chcieli wychodzić z pracy. Z punktu widzenia EB: zaskakuj, otwieraj umysły, wspieraj charyzmę liderów, zapraszaj inspirujące osoby, stwórz ciekawe rytuały.

>> Krok drugi: komunikacja

Kiedy wypracowana zostanie w organizacji marka pracodawcy, czas na proces komunikacji. Pryncypialną zasadą jest autentyczność, dlatego też komunikuj przejrzysto, prawdziwie, tak, jak rozmawiacie wewnątrz organizacji. Unikaj zdjęć ze stocka – pokaż realnych ludzi, projekty, procesy. Obrazek z Twojej firmy nie musi być idealny, ale musi być prawdziwy. Powinien udzielić odpowiedzi na pytanie: „dlaczego mam pracować właśnie tutaj?”. Kiedy już wypracowana zostanie narracja, pora na kampanię. Ta powinna korzystać z narzędzi, których używa odbiorca i umożliwić mu kontakt z firmą. Warto na tym etapie konsultować procesy rekrutacyjne w ekspertami w zakresie komunikacji.

Trzeba pamiętać o każdym z etapów procesów rekrutacyjnych. Nie tylko o kampanii i ogłoszeniach, ale także tym, jak wygląda rozmowa kwalifikacyjna czy onboarding. Wszystko ma znaczenie. Ostatnim zdaniem niech będzie zasada **„Dobry PR zaczyna się w domu”** – i niech to będzie drogowskaz dla tych firm, którym zależy na pozyskiwaniu talentów.

”

Nie jest to jednak proces prosty, bo żeby utrzymać ludzi, najpewniej trzeba będzie się zmienić i trochę do ich oczekiwań dostosować.



Literatura, którą warto znać



„Jak kreować marki, które pokocha pokolenie Y?”

Joeri van den Bergh, Mattias Behrer

Książka jest podsumowaniem pięcioletnich badań nad psychologią i zachowaniami konsumentów z pokolenia Y. Jak komunikować do pokolenia Millenium 5 czynników charakteryzujących dobrą markę – też pracodawcy – z perspektywy pokolenia Y.



„Czwarta rewolucja przemysłowa”

Klaus Schwab

Światowej sławy ekonomista, założyciel i prezes Światowego Forum Ekonomicznego, opisuje, jak możemy wpływać na przebieg rewolucji przemysłowej 4.0. Wskazuje na konsekwencje zjawiska – także negatywne – dla rządów, biznesu, społeczeństwa oraz pojedynczych ludzi.



„Liderzy jedzą na końcu. Dlaczego niektóre zespoły potrafią świetnie współpracować, a inne nie”

Simon Sinek

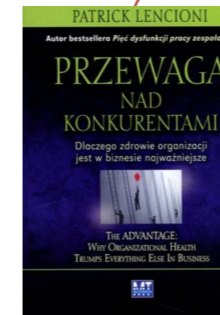
Druga książka znanego na całym świecie mówcy motywacyjnego. Odpowiada na pytanie, jak motywować, inspirować pracowników oraz wydobywać z nich to, co najlepsze. Przedsiębiorstwa korzystające z tego modelu rozwijają się intensywniej i stają się bardziej konkurencyjne.



„Menedżer jako coach. Nowoczesny styl zarządzania”

Jenny Rogers, Karen Whittleworth, Andrew Gilbert

Książka opisuje nowe podejście do roli menedżera – wymagającego przełożonego, ale przede wszystkim zaufanego mentora, który cieszy się szacunkiem pracowników.



„Przewaga nad konkurentami”

Patrick Lencioni

Klasyka literatury biznesowej, która dotyczy miękkich aspektów zarządzania. Autor charakteryzuje w niej „zdrową organizację”, w której elementy takie jak strategia, finanse, marketing i kultura organizacyjna współgrają ze sobą.



„Zarządzanie zmianą, czyli jak przeżyć nieustającą przeprowadzkę”

Piotr Puczyński

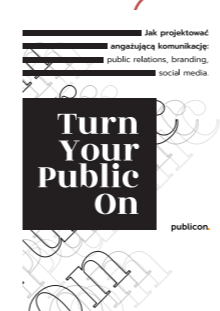
Autor opowiada o przeprowadzaniu przez proces zmiany – w kontekście firmowym i osobistym. Prezentuje dostępne metodyki i sposoby wdrażania usprawnień.



„Poradnik design thinking, czyli jak wykorzystać myślenie projektowe w biznesie”

Beata Michalska-Dominiak, Piotr Grocholiński

Praktyczny podręcznik pokazuje krok po kroku, jak posługiwać się metodą (czy też filozofią) design thinking. Szczegółowo omawia wszystkie etapy procesu i wykorzystywane przy nich narzędzia. Z opisywanego podejścia korzystają tacy światowi giganci jak Apple czy Google.



„Turn Your Public On. Jak projektować angażującą komunikację: public relations, branding, social media”

Publicon, wielu autorów

Kompendium wiedzy napisane przez wszystkich pracowników agencji PR. Pokrywa obszary takie jak public relations, budowanie marki, planowanie kampanii, poprawne tworzenie tekstów, content marketing, fotografię, organizację eventów, social media i employer branding. Każdy temat wsparty aktualnymi narzędziami i przykładami.

www.turn.publicon.pl



„Zakamarki marki. Rzeczy, o których mogłeś nie wiedzieć, zapomnieć lub pominąć podczas budowania swojej marki”

Paweł Tkaczyk

Przystępnie napisana książka o marketingu i budowaniu silnej marki. Dobra pozycja dla osób opracowujących strategię komunikacji w firmie. Niewątpliwym atutem jest bazowanie na polskich realiach.

Prezentujemy nowe firmy członkowskie



>> O firmie

Projekt Multimedia Sp. z o.o. zajmuje się świadczeniem kompleksowych usług w zakresie systemów audiowizualnych. Firma tworzy niezwykle, multimedialne instalacje m.in. dla muzeów, centrów nauki, administracji publicznej, hoteli, teatrów, obiektów sportowych, a także firm i korporacji. Współpraca z klientem obejmuje: doradztwo, projektowanie, dostarczanie sprzętu i jego instalację oraz usługi serwisowe. Dodatkowo, w ramach działalności, Projekt Multimedia prowadzi sklep internetowy ze sprzętem audiowizualnym. Właścicielami firmy są Szymon Kowal, który odpowiada za rozwój spółki oraz Łukasz Skibiński, który zarządza działem projektów i wdrożeń.

Realizacje spółki doceniane są przez specjalistów z branży audiowizualnej, o czym świadczą nominacje do międzynarodowych nagród: InAVation Awards 2019 za instalację urządzeń oraz integrację systemu AV w Mediatece w Ostrowie Wielkopolskim, a także za wykonanie prac w Siedzibie Głównej i Centrum Badań i Rozwoju firmy CCC S.A., nominacja do InAVation Awards 2018 za realizację ekspozycji stałej „Kierunek zdrowie” w Centrum Nauki EXPERIMENT w Gdyni, nominacja do AV Awards 2017 za realizację ekspozycji w Muzeum Mleka w Grajewie. Lubiąskie Muzeum Historyczne, w którym spółka od podstaw zaprojektowała i wykonała wystawę stałą poświęconą historii miasta, w 2018 roku zwyciężyło głosami internautów w TOP 5 dolnośląskich muzeów, konkursie organizowanym przez Radio Wrocław. W tym samym okresie firma zajęła 5. miejsce na Dolnym Śląsku i 47. w kraju w rankingu e-Gazeta Biznesu 2018.

>> Dlaczego ZPPM?

Ubiegły rok to także wstąpienie Projekt Multimedia Sp. z o.o. do Związku Pracodawców Polska Miedź, w czym lubiąska firma upatrywała ogromny potencjał. Z perspektywy dziewięciu miesięcy można ocenić, że była to decyzja jak najbardziej trafiona. – Związek Pracodawców Polska Miedź pozwolił nam dostrzec perspektywy biznesowe i prawne naszej działalności. To także wspaniała forma nawiązywania relacji. Poprzez udział w konferencjach i szkoleniach zyskaliśmy również możliwość poszerzenia swojej wiedzy – tłumaczy Łukasz Skibiński, dyrektor ds. projektów i wdrożeń.

Właściciele i pracownicy firmy brali udział w licznych spotkaniach organizowanych przez Związek. Od października 2018 r. do czerwca 2019 r. Szymon Kowal uczestniczył w Programie Mentoringowym jako Mentee. Podczas spotkań rozwojowych i warsztatów grupowych miał niepowtarzalną okazję szlifować swoje umiejętności w zakresie prowadzenia firmy, kształtowania swojego rozwoju zawodowego, a także doskonalenia kompetencji przywódczych.

– Czujemy ogromne wsparcie we władzach Związku Pracodawców Polska Miedź. Indywidualne podejście i obiektywne spojrzenie na naszą spółkę pozwoliło nam na dokonanie wielu pozytywnych zmian – przyznaje Szymon Kowal, dyrektor ds. rozwoju. – Śniadania biznesowe są wspaniałą okazją do nawiązania kontaktów i wymiany doświadczeń z lokalnymi przedsiębiorcami. Nieocenione są także porady prawne oferowane przez Związek. Dzięki takim spotkaniom możemy omówić wszystkie wątpliwości i problemy, jakie napotykamy na naszej drodze biznesowej.



>> O firmie

Financial Solutions to eksperci w wyborze najkorzystniejszych rozwiązań finansowych dostępnych obecnie na polskim rynku. Kompleksowo pomagamy dobrać produkty finansowe, ubezpieczeniowe i oszczędnościowe oraz bezpłatnie przeprowadzamy przez cały proces. Produkty finansowe oferowane przez banki i towarzystwa, z którymi współpracujemy, to narzędzia, które dopasujemy do potrzeb klienta, a nie odwrotnie. Każde spotkanie z naszym ekspertem to również edukacja, jak odpowiednio zarządzać swoimi finansami. Kompleksowo doradzamy firmom w zakresie PPE/PPK i pracowniczych programach lojalnościowych (Program Firma). Jednocześnie swoimi działaniami wspieramy rozwój biznesu w regionie, realizując nasze autorskie projekty: Program Rabatowy Zagłębia Miedziowego i Business Meeting Club ZM.

Ważna jest dla nas także edukacja finansowa, którą realizujemy poprzez projekt Akademia Finansów Financial Solutions – jest to cykl konferencji i szkoleń, na których dostarczamy wiedzę na temat finansów dla biznesu. Poprzez tego typu edukację zwiększamy świadomość podczas podejmowania decyzji dotyczących przyszłości finansowej przedsiębiorstw.

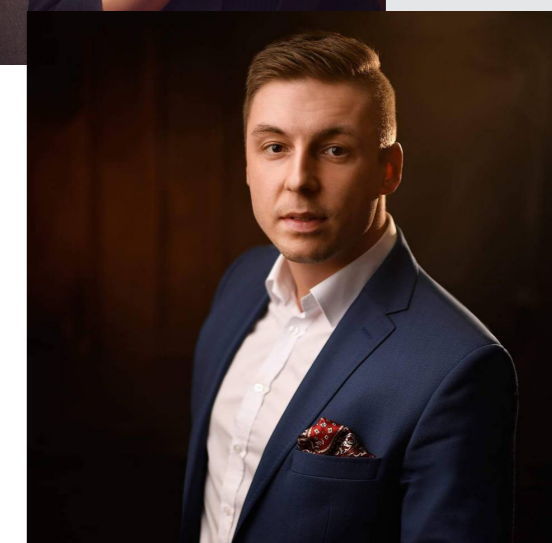
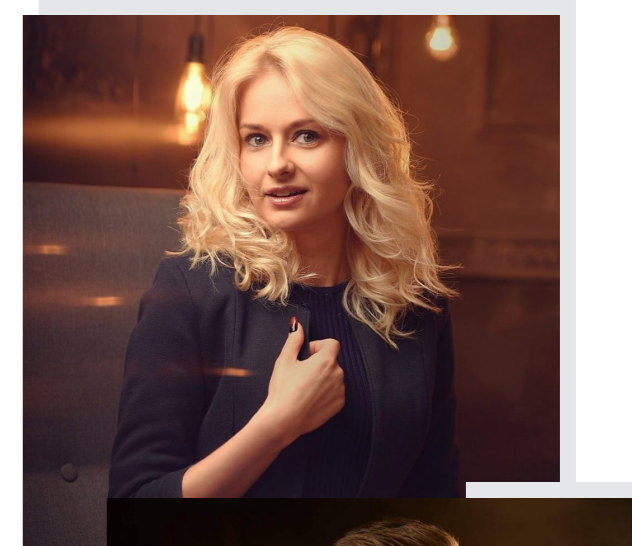
>> Dlaczego ZPPM?

Firma rozwija się dzięki ludziom, a ludzie zdobywając wiedzę i niezbędne doświadczenia. Tego na pewno nie brakuje w ZPPM: ciekawe i profesjonalnie przygotowane szkolenia rozwojowe i konferencje, przebywanie z ludźmi z ogromnym doświadczeniem biznesowym i możliwość nawiązywania relacji z przyszłymi partnerami to główne czynniki zachęcające do współpracy. Firmy mogą też liczyć na bezpłatną pomoc prawnika, a kadra ZPPM zawsze służy dobrą radą i wsparciem.

Jako pracodawca i firma nastawiona na rozwój pracowników szukaliśmy partnera, z którym nie tylko uda nam się doskonalić umiejętności kadry, ale również realizować wspólnie projekty mające wpływ na rozwój biznesu w regionie – takim partnerem jest właśnie ZPPM. Z powodzeniem zrealizowaliśmy wspólnie już dwie Konferencje Kapitał i Instrumenty



Rozwoju oraz śniadania biznesowe w ramach naszej Akademii Finansów. Za najlepszy projekt rozwojowy uważamy Program Mentoringowy ZPPM, którego uczestnikiem była nasza Pani Wiceprezes – dzięki pozyskanej wiedzy udało nam się przeprowadzić wiele zmian mających wpływ na lepsze funkcjonowanie naszego zespołu.





ZPPM — dlaczego warto wstąpić?



Szkolenia, seminaria i konferencje – z zarządzania, negocjacji handlowych, rozwoju zasobów ludzkich, finansów oraz marketingu, przedsiębiorczości, przemysłu wydobywczego, finansów czy prawa.



Programy mentoringowe – wsparcie ambitnych osób w świadomym kształtowaniu swojej drogi zawodowej i rozwoju oraz wymiana wiedzy i doświadczeń.



Śniadania biznesowe – okazja do nawiązania kontaktów w branży oraz dawka inspiracji w swobodnej atmosferze.



Networking, wymiana doświadczeń i wzajemne wsparcie – działamy dla wspólnego rozwoju i chętnie sobie pomagamy.



Bezpłatna pomoc prawna – dyżury radców prawnych, pomoc z zakresu prawa pracy, prawa cywilnego, prawa handlowego, prawa karnego, prawa administracyjnego oraz prawa; konsultacje telefoniczne lub spotkania osobiste.



Reprezentowanie interesów pracodawców poprzez wpływ na ustawodawstwo.



Wsparcie w negocjowaniu układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień.





ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
POLSKA MIEDŹ
EMPLOYERS' ORGANIZATION OF POLISH COPPER

Związek Pracodawców Polska Miedź

ul. F. Chopina 2, 59-300 Lubin

tel. 76 847 85 85

e-mail: sekretariat@pracodawcy.pl

www.pracodawcy.pl

