

OD TRADYCJI - PRZEZ DOŚWIADCZENIE - KU NOWYM ROZWIĄZANIOM

. .,WWW.OUTSOURCING.COM.PL (2009-11-03)

http://outsourcing.com.pl/15935,od_tradycji_8211_przez_doswiadczenie_8211_ku_nowym_rozwiazaniom.html

Podczas X Jubileuszowego Kongresu Kadry, zorganizowanego przez Nowoczesną Firmę i Fundację Obserwatorium Zarządzania, zaprezentowano najlepsze praktyki, doświadczenia i rozwiązania, które w ostatnich latach znacząco wpłynęły na profesjonalizację branży HR. W Kongresie udział wzięło ponad 100 prelegentów, w tym 10 ekspertów międzynarodowych.

Od tradycji - przez doświadczenie - ku nowym rozwiązaniom

Podczas X Jubileuszowego Kongresu Kadry, zorganizowanego przez Nowoczesną Firmę i Fundację Obserwatorium Zarządzania, zaprezentowano najlepsze praktyki, doświadczenia i rozwiązania, które w ostatnich latach znacząco wpłynęły na profesjonalizację branży HR. W Kongresie udział wzięło ponad 100 prelegentów, w tym 10 ekspertów międzynarodowych.

Zaproszeni eksperci odpowiadali na pytania związane z obszarem zarządzania ludźmi w organizacjach.

- Niezwykle aktualnymi tematami w czasach zmian gospodarczych były zagadnienia związane ze skutecznym identyfikowaniem i utrzymywaniem kluczowych dla firmy pracowników - mówi Monika Nowacka-Sahin, dyrektor projektów edukacyjnych Nowoczesnej Firmy.

W trakcie dwudniowego spotkania praktycy zaprezentowali 33 studia przypadków zrealizowane przez m. in. takie firmy jak: Lyreco Polska, Eli Lilly, Oriflame Poland, Novo Nordisk Pharma, Alior Bank. Podczas Kongresu wystąpili również eksperci z firm związanych z szeroko pojętym HR, którzy prowadzili panele eksperckie i panele dyskusyjne.

Jubileuszowemu Kongresowi Kadry towarzyszyło II Expo Nowoczesna Firma - ekskluzywna wystawa dostawców usług w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Podczas Expo uczestnicy mieli możliwość odwiedzenia ponad 60 stoisk wystawców i udziału w blisko 20 wykładach towarzyszących Expo, odbywających się równoległe do wystąpień w ramach Kongresu.

W Kongresie & Expo Nowoczesna Firma uczestniczyło łącznie ponad 1600 osób, co stworzyło doskonałą okazję do zapoznania się z aktualnymi tematami w obszarze HR, wymiany doświadczeń i nawiązania kontaktów zawodowych.

Wystąpienie pt. "Etyka w biznesie jako Remedium dla Światowego Kryzysu Finansowego" autorstwa Rajity Kulkarni z Indii, dyrektor International Association for Human Values, zainaugurowało sesję generalną pierwszego dnia Kongresu. Uczestnicy wspólnie z prelegentką zastanawiali się m. in. nad nowym stylem przywództwa wymagającego wielkiej wrażliwości na potrzeby wszystkich współpracujących ze sobą osób.

Kolejne, równoległe wystąpienia poprowadzili goście specjalni Cinnie Noble z Kanady oraz Jean-Louis Viargues z Francji. Cinnie Noble, uznana specjalistka z dziedziny coachingu konfliktu, przekazała uczestnikom

Kongresu cenne wskazówki dotyczące budowania organizacji posiadających umiejętność radzenia sobie z konfliktem. Podkreślała, że menadżerowie powinni być żywo zainteresowani tym, czego pragną ich pracownicy. Takie podejście wpłynie na efektywność pracy i w dłuższym okresie z pewnością przełoży się na zyski firmy, czy organizacji. Rolą lidera jest integrować zespół, scalać, nadawać kierunek, przy czym liderzy nie są tymi jednymi, którzy powinni podejmować decyzje w momentach konfliktu. Decyzja o konkretnym działaniu to efekt dialogu z pracownikami. Podejmujemy ją wspólnie razem ze naszymi ludźmi.

Jean-Louis Viargues przekonywał z kolei, że możliwe jest utrzymywanie wysokiego poziomu osiągnięć firm w szybko zmieniającym się i wysoko konkurencyjnym świecie. Kluczową rolę w tym procesie odgrywają kompetencje ciągłego uczenia się przez organizację. - Musicie przekonać ludzi, że razem możecie osiągnąć cel - tłumaczył słuchaczom Viargues, wykładowca i dyrektor naczelny prestiżowej francuskiej Międzynarodowej Szkoły Biznesu (HEC).

Podał również 8 zasad dla menadżerów zarządzających organizacją uczącą się:

1. Ufaj swojemu zespołowi
2. Bądź twórcą uczącego się otoczenia
3. Miej wymagania na wysokim poziomie
4. Otwórz swoją organizację na zewnątrz
5. Buduj wspólną wizję firmy z jej pracownikami
6. Dziel się informacją
7. Rozwijaj ciekawość
8. Wynagradzaj podejmowanie ryzyka, elastyczność, zdolność uczenia się i działanie!

Spotkanie prelegentów z dziennikarzami trwało prawie dwa razy tak długo, jak zakładano. Graeme Codrington, współzałożyciel TomorrowToday, na pytanie jak radzić sobie z "konfliktem" na linii pracodawca-pracownik dotyczącym korzystania w pracy z mediów społecznościowych odpowiedział, że może być problemem przedstawienie ich w oczach starszej kadry menadżerskiej jako narzędzia pracy, a nie rozrywki. Inaczej jest w przypadku młodszych przełożonych. Graeme Codrington sam ma trzy córki, które nie wyobrażają sobie życia bez komputera i zabierają go nawet na wakacje. W sieci robią zakupy, kontaktują się z przyjaciółmi. Codrington uważa, że komputer i internet dla młodych ludzi to kontakt ze światem. Pracownicy zamiast przerwy na papierosa albo półgodzinnej przerwy na herbatę, wykorzystują swój wolny czas na kontakt ze znajomymi np. na Facebook i - jak dowodzą liczne badania - ich produktywność rośnie.

Nicolaus Kourim z Big Fish International podkreślał, że sposobem na motywowanie młodych ludzi wkraczających do firm nie jest wysokie wynagrodzenie, a delegowanie odpowiedzialności i obowiązków. Musimy uwierzyć w młodych pracowników, pozwolić im się wypowiadać, prowadzić prezentacje, być na

spotkaniach z klientami. Musimy wspierać absolwentów, szkoląc ich i oferując rozwój.

Ze stwierdzeniem Kourima, że pieniądze dla młodych to nie wszystko, zgodziła się Giovanna d'Allesio z International Coach Federation. Podkreśliła jednak istotę coachingu w rozwijaniu indywidualnego potencjału menedżerów. Aby umiejętnie wprowadzić młodych do świata biznesu, trzeba mieć umiejętności, aby osiągnąć na tym polu sukces. Coaching menedżerowie też muszą się uczyć. - Coaching może niwelować konflikt między pokoleniami - dodała Cinnie Noble.

Oficjalnemu otwarciu Jubileuszowego Kongresu Kadry towarzyszyła prezentacja Laureatów Programu Certyfikacyjnego Inwestor w Kapitał Ludzki. Certyfikaty odebrały następujące firmy: AstraZeneca Pharma Poland, Bank BPH, BSH, Ceramika Paradyż, DZ Bank Polska, ECTA, ESIM, Euro Bank, Grupa Tempo, Sandoz TechOps Polska, Vidioms Systems Polska, Wydawnictwo Wiedza i Praktyka.

Drugi dzień Jubileuszowego Kongresu Kadry HR zainaugurowany został wystąpieniami zagranicznych gości: Giovanni D'Allesio z Włoch oraz Graeme Codrington z Republiki Południowej Afryki.

Giovanna D'Allesio mówiła o kreowaniu kultury coachingu wewnątrz organizacji. Powołując się na ostatnie wyniki badań potwierdziła różnice w postrzeganiu powodów odejścia pracowników z firm - według 89 % menadżerów głównym powodem odejścia jest niesatysfakcjonujące wynagrodzenie, według 88 % złe zarządzanie, brak uznania w oczach pracodawcy, brak przywódców i problemy komunikacyjne wewnątrz firmy. Duży nacisk na w swoim wykładzie Giovanna D'Allesio kładła na komunikację w firmach, wzajemne zrozumienie i zaspakajanie oczekiwań oraz potrzebę coachingu w firmach i organizacjach wszelkiej wielkości.

Drugą równoległą poranną sesję plenarną poprowadził Graeme Codrington, ekspert w obszarze działania w nowym świecie pracy i wielopokoleniowych miejscach pracy. Uczestnicy prezentacji usłyszeli o kluczowych czynnikach kształtujących procesy zmian w organizacji: technologii, zamęcie instytucjonalnym, czynnikach demograficznych, środowisku i zmianach społecznych wartości.

Kongres zakończył się w duchu optymistycznego przeświadczenia o mijającym kryzysie, potwierdzając tak jak też podsumowali to eksperci podczas konferencji prasowej, że kapitał ludzki to najcenniejszy kapitał firmy.

Źródło: Nowoczesna Firma