



BUSINESS  
KNOWLEDGE  
EVENTS

# Postawy pracownicze

IV EDYCJA

od zaangażowania  
do wyników

25-26 stycznia 2010

Knowledge Village  
Warszawa

Gość specjalny **DAVID ZINGER** - KANADA  
Ekspert w obszarze budowania zaangażowania pracowników



- Wystąpienia ekspertów i praktyków w obszarze kształtowania postaw pracowniczych
- Spotkanie blisko 80 przedstawicieli działów HR w Polsce
- Ogólnopolskie badanie opinii pracowników na temat miejsca pracy
- Warsztaty dostarczające wiedzy na temat budowania zaangażowania w organizacji

**BADANIE - RAPORT - KONFERENCJA - WARSZTATY**

ORGANIZATOR



PARTNERZY MERYTORYCZNI



PARTNER



9.00-9.20

**Rejestracja Uczestników - Zapraszamy na kawę!**

9.20-9.30

**Inauguracja IV Edycji projektu Postawy Pracownicze**

9.30-10.30

wykład w języku  
angielskim**Zaangażowanie ma znaczenie!****– wyzwania w budowaniu pożądanych postaw wśród pracowników 2010****David Zinger, David Zinger Employee Engagement, Kanada**

W obecnej sytuacji gospodarczej zarówno w Polsce, jak i na świecie, dawne metody zarządzania i kontroli pracowników tracą na znaczeniu. Ich miejsce zajmuje budowanie autentycznych, szczerych relacji z pracownikiem i świadome budowanie zaangażowania pracowników w działalność organizacji.

Jak zatem kształtują się światowe trendy w obszarze budowania zaangażowania pracowników? Jakie kluczowe kroki powinny podejmować liderzy w celu kształtowania pozytywnych postaw wśród pracowników? Jakie korzyści finansowe dla biznesu płyną z budowania zaangażowania wśród personelu? Na te pytania odpowie David Zinger, międzynarodowy ekspert w obszarze kształtowania postaw pracowniczych. Podczas wystąpienia zaprezentowany zostanie autorski model Prelegenta budowania zaangażowania pracowników, który stanowi praktyczne narzędzie dla profesjonalistów odpowiedzialnych za kształtowanie polityki personalnej w przedsiębiorstwach. Celem prelekcji jest ukazanie faktycznych korzyści, które organizacja może osiągnąć dzięki kreowaniu pozytywnych opinii wśród pracowników oraz możliwości jakie niesie ze sobą klarowna komunikacja na temat celów i wyzwań dla organizacji.



10.30-10.50

**Prezentacja najnowszych wyników badań w obszarze budowania postaw pracowniczych****Maria Zakrzewski, Szef Zespołu Badań Ilościowych, Great Place to Work Institute Polska**

Podczas wystąpienia będzie miała miejsce premiera wyników ogólnopolskiego badania przeprowadzonego przez Fundację Obserwatorium Zarządzania we współpracy z Great Place to Work® Institute Polska. Badanie ma na celu odpowiedzieć na pytanie jak pracownicy postrzegają swoje miejsca pracy, czy ufają swoim pracodawcom oraz czy są dumni z działalności swoich organizacji. Prezentacja dostarczy najbardziej aktualnych informacji na temat opinii pracowników na temat miejsc pracy i przedstawi jak kształtuje się obraz firm i instytucji w oczach ich pracowników. Uczestnicy prelekcji będą mieli unikalną możliwość poznania zarówno najnowszych trendów w obszarze budowania marki pożądanego pracodawcy, jak i przesłedzenia zmian, jakie mogliśmy obserwować w tym zakresie podczas minionego roku.



10.50-11.30

**Czy warto inwestować w zaangażowanie pracowników? - najnowsze trendy na rynku polskim - Panel ekspercki****Zaproszeni eksperci w obszarze budowania postaw pracowniczych****Beata Wojciechowska, Dyrektor HR, Eli Lilly Polska****Beata Wróblewska-Mazurkiewicz, Dyrektor HR, Microsoft Poland****dr Andrzej Woźniakowski, Ekspert Instytut Pracy i Spraw Socjalnych****Maria Zakrzewski, Szef Zespołu Badań Ilościowych, Great Place to Work® Institute Polska****Katarzyna Żmijewska, Senior Consultant, Great Place to Work® Institute Polska****Moderator: Paweł Berłowski, Niezależny dziennikarz**

11.30-11.50

**Zapraszamy na kawę!**

11.50-12.30

**Z szacunkiem...;-)****czyli jak sprawić, aby organizacja na co dzień żyła swoimi wartościami?****Maja Chabińska-Rossakowska, Dyrektor Personalna, Członek Zarządu, DHL Express (Poland) Sp. z o.o.****Katarzyna Lorenc, Lider projektów zmian organizacyjnych, Wiceprezes, 4 business&people Sp. z o.o.**

Celem prezentacji jest pokazanie rzeczywistego procesu świadomej diagnozy, rozwoju i monitorowania postaw menedżerskich w DHL Express (Polska) z jej blaskami i trudnościami. Pokażemy, jakie narzędzia i metody sprawdziły się w precyzyjnej diagnozie stanu początkowego oraz postępów. W czasie wystąpienia zajrzymy za kulisy tej zmiany i pokażemy jak pozyskiwaliśmy jej ambasadorów, jak ją komunikowaliśmy oraz wdrażaliśmy na co dzień oraz jakie rezultaty przyniosło to organizacji. Serdecznie zapraszamy!



4 business &amp; people



12.30-13.10

**Zacznij od postaw pracowników, jeśli chcesz oceniać potencjał firmy!  
Strategia wzmacniania pozycji rynkowej na przykładzie Toyoty i Eurobanku****Anna Krasowska, Starszy Specjalista ds. Personalnych, Toyota****Barbara Kuźma, Dyrektor Personalny, Eurobank****Małgorzata Barejka, Menedżer ds. Rozwoju Badań Opinii, FPL**

W roku 2009 dwie znane każdemu Polakowi firmy postanowiły we współpracy z FPL zbadać, jakie nastroje, oczekiwania i postawy charakteryzują ich pracowników. Czy wartości, które firma głosi, są tymi samymi, które postrzegają pracownicy? Eurobank przeprowadzał badanie pierwszy raz, pod hasłem „Eurobarometr '09 – nasze lustro”, natomiast Toyota postawy pracowników bada cyklicznie od kilku lat. Każdą z firm charakteryzuje wyrazista kultura organizacyjna, a przedstawione wyniki badań pozwolą Uczestnikom poznać czym kierują się obie firmy w podejmowaniu kolejnych działań dotyczących kształtowania postaw wśród pracowników. W trakcie wspólnej prezentacji zaprezentowane zostanie, jak obie firmy kształtują postawy pracownicze oraz jak motywowanie pracowników przekłada się na ich wyniki finansowe.



13.10-14.00

**Zapraszamy na lunch!**

14.00-14.40

**Badania Satysfakcji Pracowników:  
bo zadowolony pracownik buduje zadowolenie klientów...****Beata Borucka, Dyrektor Merytoryczny, Exertus Sp. z o.o.**

Celem wystąpienia jest ukazanie istotnego związku pomiędzy zadowoleniem pracowników, a zadowoleniem klientów firmy oraz przedstawienie możliwości badania satysfakcji pracowników w organizacji. Prezentacja pokaże, dlaczego badanie poziomu



zadowolenia personelu nie powinno ograniczać się jedynie do zdiagnozowania kluczowych pracowników czy też do kwestii zmniejszenia rotacji. Otóż, jak się okazuje, w organizacji, w której mamy zespół zadowolonych z pracy ludzi, poziom obsługi klientów konsekwentnie również osiąga wysoki poziom. Natomiast w chwili obecnej, badania satysfakcji pracowników są często lekceważone przez Zarządy firm i HR prowadzi przegraną walkę o ich realizację. Prelekacja przestawi korzyści płynące z diagnozowania postaw wśród pracowników oraz zaprezentuje praktyczne narzędzia, jakimi mogą posłużyć się reprezentanci działów HR w przedsiębiorstwach, aby trafnie zbadać poziom satysfakcji pracowników.

14.40-15.20

### **Efektywne przywództwo, a zmiana postaw pracowniczych**

**Joanna Szybisz, Dyrektor ds. Personalnych, Saint Gobain Dystrybucja Budowlana**

**Tomasz Hoffmann, Marketing Manager, Greń Communication**

**Mariusz Ślapa, Partner, Greń Communication**



Aktualne realia rynkowe stawiają profesjonalistów zajmujących się zarządzaniem personelem przed wieloma dylematami. Podczas wystąpienia postaramy się poszukać rozwiązań kilku kluczowych problemów z jakimi boryka się przywódca: jaki wpływ na budowanie postaw pracowniczych ma efektywne przywództwo? W jaki sposób system wynagradzania wpływa na postawy? Pokażemy dwie drogi motywacji pracowników: transakcyjną i transformacyjną - kary i nagrody jako narzędzia władzy oraz menedżer jako lider talentów potrafiący wywrzeć pozytywny wpływ na zespół. Na ile perswazja jest efektywną metodą zmiany postaw? Jak kształtować pożądaną kulturę organizacyjną? Czy lepiej rozwijać czy rekrutować pracowników? Stosować podejście zorientowane na ludzi czy na zadania? W chwili, gdy pracownicy stawiają opór wobec wprowadzania kluczowych zmian w firmie, nie angażują się... powinniśmy skupić się na zmianie ich postaw czy na realizacji zadań biznesowych? Każde z rozstrzygnięć niesie za sobą pozytywne i negatywne konsekwencje. Case study ma pomóc dokonać osobistych trafnych wyborów i przygotować HR menedżerów do roli Partnerów Biznesowych.

15.20-15.40

### **Zapraszamy na kawę!**

15.40-16.20

### **Rola komunikacji wewnętrznej w budowaniu pozytywnych postaw pracowników**



**Beata Rożek, Kierownik ds. Komunikacji wewnętrznej, Tesco Polska sp. z o.o.**

Podczas prezentacji podjęta zostanie tematyka komunikacji wewnętrznej w organizacji, na przykładzie firmy Tesco Polska sp. z o.o.. Celem prelekcji jest zaprezentowanie, w jaki sposób komunikacja wspomaga biznes w firmie o bardzo zróżnicowanym portfolio profili pracowników, a także odpowiedź na pytanie jak poprzez działania w ramach komunikacji wewnętrznej, można budować postawy, zaangażowanie oraz promować pożądane zachowania (zarówno na poziomie pracy, jak i relacji osobistych). W ramach wystąpienia omówione zostaną case studies dotyczące kanałów i narzędzi, które są kluczowe w firmie tak zróżnicowanej. Uczestnicy dowiedzą się, jaką rolę pełni komunikacja wewnętrzna w procesie budowania postaw pracowników oraz otrzymają przykłady działań angażujących i ich efektów.

16.20-17.00

### **Budowanie kultury organizacyjnej wspierającej kształtowanie postaw pracowników na przykładzie Money Expert S.A.**



**Witold Moszyński, Dyrektor Departamentu Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Money Expert S.A.**

Case study zaprezentowane podczas wystąpienia bazuje na doświadczeniach instytucji finansowej, która w dobie spowolnienia gospodarczego idąc niejako pod prąd, zamiast zwalniać pracowników, aktywnie rekrutuje, dynamicznie rozwija aktualne i buduje nowe sieci sprzedaży, wyraźnie zwiększając przy tym swoje zasoby ludzkie, co z kolei niesie za sobą szereg wyzwań. Uczestnicy wystąpienia poznają w oparciu o model wypracowany w firmie, wpływ kultury organizacyjnej na kształtowanie postaw pracowniczych. Podczas wystąpienia zaprezentowana zostanie m.in. metoda, która pozwoliła Departamentowi ZSL Money Expert S.A. zachować drożność komunikacji wewnętrznej, podnosząc jej efektywność, mimo znaczącego przyrostu zadań w obszarze HR. Uczestnicy poznają model organizacji pracy na jaki zdecydowano się Money Expert S.A. - tj. model pracy projektowej, który ma zdecydowany wpływ na kształtowanie postaw i zaangażowania pracowników w związku z zaufaniem jakim są oni obdarzani wraz z powierzonymi do realizacji projektami.

## BADANIE I RAPORT „POSTAWY PRACOWNICZE”

W ramach IV Edycji projektu „Postawy Pracownicze: Od zaangażowania do wyników!”, Fundacja Obserwatorium Zarządzania przy współpracy z Great Place to Work Institute Polska już po raz drugi organizuje szeroko zakrojone badanie społeczeństwa polskiego. Jego celem jest zbadanie poziomu zaufania, jakim pracownicy obdarzają swoje miejsca pracy oraz jak oceniają swoich pracodawców. Badanie stanowi niezwykle istotny element w dyskusji na temat budowania zaangażowania pracowników i tworzenia pożądaných postaw wśród

personelu. Premiera wyników badania 2010 będzie miała miejsce podczas konferencji „Postawy Pracownicze: Od zaangażowania do wyników”. Na podstawie uzyskanych rezultatów zostanie przygotowany Raport „Postawy Pracownicze 2010”, którego celem jest dostarczenie rzetelnych informacji, które pozwolą polskim pracodawcom określić wagę poziomu zaufania pracowników do miejsca pracy dla wyników biznesowych organizacji. Będzie to skuteczne narzędzie dostarczające odpowiedzi na pytanie: „W jaki sposób możemy wpływać na postawy naszych pracowników?” oraz wskazówka do rozwijania kultury organizacji. Raport będzie dystrybuowany bezpłatnie wśród uczestników IV edycji projektu „Postawy Pracownicze”.



### KONTAKT

**Menedżer Projektu:** Magdalena Pielak  
tel. +48 22 314 14 68, magdalena.pielak@nf.pl

**Sprzedaż uczestnictw:** Marcin Piotrowski  
tel. +48 22 314 14 16, marcin.piotrowski@nf.pl



## WARSZTAT 1

**Pozapłacowe motywowanie pracowników.**

**Ewa Bernacka, trener i ekspert ds. psychologii biznesu, Nowe Horyzonty® - Szkolenia dla Biznesu**

Gratyfikacje pozafinansowe w odczuciu pracowników kształtują wizerunek firmy jako dbającej o własny personel. Wyzwalanie w pracownikach tak pożądanego przez firmę wydajności, bardziej efektywnej pracy, zaangażowania i kreatywności powinno dotyczyć pracowników wszystkich poziomów, w tym „podstawowego”. Bez nich nawet najlepsza kadra zarządzająca może sobie nie poradzić. Warto więc przyjrzeć się temu, jak zaprojektować pozapłacowy system motywacyjny dla takich właśnie pracowników. Skuteczna motywacja zaczyna się od szczegółowego zdiagnozowania potrzeb pracowników. Dobrą metodą, oprócz testów, rozmów z pracownikami i przełożonymi, jest prowadzenie m.in. badań ankietowych opinii pracowników i ich oczekiwań. Ankiety powinny być odpowiednio skonstruowane, aby przyniosły użyteczne wyniki. Projektowanie systemu motywacyjnego obejmuje również wybranie trafnych form motywowania i dookreślenie kryteriów ich przyznawania.

**Podczas warsztatu Uczestnicy :**

- Nauczą się jak diagnozować indywidualne potrzeby pracowników w świetle teorii: potrzeb Maslowa, Murraya, wyznaczania celów, charakterystyki pracy, teorii Herzberga, spełnionych oczekiwań, sprawiedliwości
- Dowiedzą się jak określać formy motywowania pozafinansowego
- Przećwiczą określenie kryteriów otrzymywania elementu motywacyjnego poznają całościowy system motywowania pozafinansowego pracowników

## WARSZTAT 2

**Jak efektywnie zarządzać zaangażowaniem pracowników organizacji?**

**Ewa Banaś, Senior Trener – Konsultant, Dyrektor Centrum Przywództwo i Zarządzanie, Nowe Motywacje Sp. z o.o.**

**Andrzej Trutkowski, Senior Trener – Konsultant, Nowe Motywacje Sp. zo.o.**

Zaangażowani pracownicy to źródło trwałej przewagi konkurencyjnej. Wielu menedżerów stawia sobie pytanie jak to osiągnąć: jak z biernych i niezaangażowanych pracowników uczynić zaangażowanych i jak utrzymać w dłuższej perspektywie zaangażowanie tych, którzy są zaangażowani. Jednym z najbardziej skutecznych sposobów wzbudzania i podtrzymywania motywacji jest dopasowanie działań motywacyjnych szefa do indywidualnych potrzeb pracownika. Jednak największą sztuką jest dotarcie do tych potrzeb i zrozumienie różnorodności ludzi. Celem warsztatu jest pokazanie jak rozpoznawać różnice w stylach zachowania ludzi z wykorzystaniem typologii Extended DISC®. Dzięki poznaniu indywidualnych różnic i wynikających z nich potrzeb można dopasować sposób komunikowania i zarządzania daną osobą, co powoduje wzrost satysfakcji i zaangażowania pracownika. Osoby o różnych stylach zachowania sprawdzają się w określonych rodzajach zadań, potrzebując różnego sposobu przekazania zadania, innego tempa pracy, więcej lub mniej swobody, w różnym stopniu radzą sobie ze zmianami i ryzykiem, potrzebując inaczej sprecyzowanej informacji zwrotnej. Znając naturalne preferencje ludzi można planować działania rozwojowe adekwatne do ich indywidualnych potrzeb.

**Udział w warsztacie pozwoli na:**

- Zdefiniowanie obszarów wpływu szefa na motywację pracowników
- Poznanie indywidualnego stylu zachowania i potrzeb pracownika – kluczem do zarządzania zaangażowaniem
- Zapoznanie się z dynamiką rozwoju zawodowego – Kotwice Karier Zawodowych wg R.Scheina
- Poznanie czym jest zasobnik motywacyjny szefa – umiejętność dopasowania komunikacji i zadań do indywidualnych potrzeb pracownika

## KONFERENCJA I WARSZTATY „POSTAWY PRACOWNICZE” ODBYWAJĄ SIĘ W:



**KNOWLEDGE  
VILLAGE**

WARSZAWA • WILANÓW



## PRZESTRZEŃ TRANSFERU WIEDZY

- 16 w pełni wyposażonych sal szkoleniowych
- nowoczesne laboratoria e-technologii
- zaplecze badawcze oraz studio telewizyjne
- powierzchnia biurowa – doskonale miejsce do prowadzenia biznesu

Zapoznaj się z propozycją i skorzystaj z udogodnień, jakie oferuje Knowledge Village. Organizuj spotkania biznesowe, szkolenia i konferencje pod dobrym adresem!



# POSTAWY PRACOWNICZE - FORMULARZ ZGŁOSZENIOWY

Prosimy odesłać faxem na nr 022 314 14 10

ORGANIZATOR



PARTNER MERYTORYCZNY



PARTNER



PARTNERZY MIEDIALNI



rynekpracy.pl



praca **gratka.pl**



wynagrodzenia.pl

FIRMA

ZAMAWIAJĄCY

SIEDZIBA

NIP

TEL. KONTAKTOWY

FAX

Możliwe formy udziału w IV Edycji projektu Postawy Pracownicze „Od zaangażowania do wyników”

I	<b>Konferencja – Postawy Pracownicze – 25.01.2010</b> Zgłoszenie imienne obejmuje udział w konferencji, materiały konferencyjne, przerwy kawowe oraz lunch. Konferencja odbywa się w Knowledge Village, Warszawa – Wilanów, ul. Wiertnicza 141	Koszt 950 zł + 22% VAT
II	<b>Warsztaty – 26.01.2010</b> Warsztat 1: Pozapłacowe motywowanie pracowników. Warsztat 2 : Jak efektywnie zarządzać zaangażowaniem pracowników organizacji? Zgłoszenie imienne obejmuje udział w warsztacie, materiały warsztatowe, lunch oraz przerwy kawowe. Warsztat odbywa się w Knowledge Village, Warszawa – Wilanów, ul. Wiertnicza 141	Koszt 950 zł + 22% VAT (za warsztat)

Zamawiam uczestnictwo w projekcie dla następujących osób z firmy:

IMIĘ I NAZWISKO	STANOWISKO	E-MAIL	KONFERENCJA	WARSZTAT NR
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ZNIŻKI

- Do dnia 8 stycznia 2010r. uczestnictwo w Konferencji lub Warsztacie – 20% zniżki.
- Przy zakupie trzech uczestnictw w Konferencji lub/i Warsztatach – 20% zniżki od ceny netto. **Zniżki nie sumują się.**

## OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/am się z warunkami formularza zgłoszeniowego oraz akceptuję łączną kwotę (brutto) w wysokości.....zł, która zostanie przekazana w ciągu 7 dni od daty podpisania niniejszej umowy na rachunek bankowy:

Nowoczesna Firma Sp. z o. o., BPH S.A Warszawa Oddział w Warszawie 88106000760000320001373805

Upoważniam Nowoczesną Firmę do wystawienia faktury VAT bez podpisu odbiorcy.

miejsowość, data

pieczęć firmowa

pieczęć i podpis zamawiającej

### WARUNKI UCZESTNICTWA W KONFERENCJI I WARSZTACIE

Warunkiem uczestnictwa w konferencji/warsztacie jest przesłanie do Organizatora niniejszego formularza zgłoszeniowego. Po zaakceptowaniu zgłoszenia przez Organizatora zostanie wysłane potwierdzenie uczestnictwa wraz z fakturą pro formą. Cena obejmuje udział w wybranych zajęciach, materiały konferencyjne, przerwy kawowe oraz lunch. FVAT zostanie wystawiona w ciągu 7 dni od dokonania wpłaty na wskazany rachunek bankowy. Rezygnacje z uczestnictwa należy przysłać listem poleconym na adres Organizatora oraz faksem na nr 022 314 14 10. W przypadku wycofania zgłoszenia do dnia 8 stycznia 2010 cała kwota wpłacona na rachunek Organizatora zostanie zwrócona. W przypadku wycofania zgłoszenia po 15 stycznia 2010 osoba zamawiająca zostanie obciążona kosztem w wysokości 50% wartości zamówienia. W przypadku przesłania formularza zgłoszenia, dokonania wpłaty i oddalenia zgłoszenia uczestnictwa z powodu wyczerpania miejsc, cała kwota wpłacona na konto Organizatora zostanie zwrócona w przeciągu 7 dni. W przypadku gdyby Konferencja/ Warsztaty nie odbyły się z winy Organizatora - zgłaszający otrzyma pełną kwotę wpłaty w przeciągu 10 dni od daty odwołania imprezy. Organizator zastrzega sobie prawo do dokonania niewielkich zmian w programie konferencji i warsztatów.

Wyrażam zgodę na przechowywanie i przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb procesu rejestracji oraz w celach marketingowych dla Nowoczesnej Firmy Sp. z o.o. i Partnerów, zgodnie z Ustawą z dnia 29.08.07 o Ochronie Danych Osobowych (Dz. U. Nr 133 poz.883). Wiem, że przysługuje mi prawo do wglądu swoich danych oraz prawo ich poprawiania.