



PODSUMOWANIE KONFERENCJI

23-24 LISTOPADA 2017

ZABRZE



PRELEGENCI



dr hab. Inż. Krzysztof Wodarski prof. nzw.
Politechniki Śląskiej



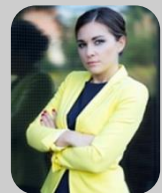
dr Ewa Weber- Sekretarz Miasta Zabrze



Nadejda Kirova- Partner merytoryczny
Executive Business School Akademii Leona
Kozłmińskiego



Karolina Hudowicz- Członek Zarządu ICF
Poland, Dyrektor ICF Polska oddział Śląsk,
Założyciel firmy HUMAN GROWTH,
Certyfikowany coach ICF

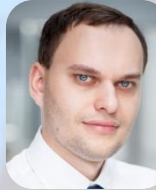


Izabela Kluzek-Kot- Dyrektor Zarządzający
HPR Group certyfikowany coach ICF

Dariusz Jędryczek - Dyrektor Centrum Usług
Informatycznych we Wrocławiu



Piotr Darwaj- Executive Consultant PMP,
Associated Certified Coach, IBM



Robert Żyśko- Kierownik Referatu ds.
strategii i analiz społeczno-gospodarczych w
Wydziale Strategii i Obsługi Inwestorów
Urzędu Miasta Lublin



Elin Gustafsson- Przewodnicząca Komitetu
Pracodawców Miejskich, Komisarz Miasta
Lund (Szwecja) - miasto partnerskie Zabrze



Jarosław Zamroch- Trener, manager, coach,
partner Lumina Learning EMEA



Jacek Zgutczyński- Kierownik Biura Wsparcia
i Projektów, Pion Obsługi Klienta, Asseco
Data Systems S.A.

Agnieszka Kropidłowska - praktyk HR w
Oddziale Rozwoju Kadr **Urzędu Miasta**



Małgorzata Kusyk- Project Manager
Koordynator Kozłmiński Executive Business
School- Akademia Leona Kozłmińskiego,
mentor, trener biznesu, wykładowca MBA



Marcin Bański- Wyższa Szkoła Bankowa w
Poznaniu - Trener, SMG/KRC Poland HR -
Manager ds. audytu



Kamila Bień- Specjalista ds. Sprzedaży,
Comarch Healthcare / Centrum Medyczne
iMed24



Wojciech Białkowski- Prezes Zarządu
Centrum Doradztwa i Analiz Projektowych
Sp. z o.o.



Sebastian Bienkiewicz- Business
Development Manager Altkom Akademia
S.A.

Agnieszka Krzyśka - praktyk HR w Oddziale
Rozwoju Kadr **Urzędu Miasta Poznania**,

PODSUMOWANIE I DNIA KONFERENCJI

Pierwszy dzień konferencji upłynął na próbie zdefiniowania kompetencji przyszłości, które powinny cechować wszystkie organizacje zarówno w relacjach wewnętrznych jak i we współpracy z innymi instytucjami. Motywem przewodnim wystąpień była samoświadomość, zaufanie, współpraca w dążeniu do wspólnego celu, a także branie odpowiedzialności za działania swoje oraz zespołu.

W imieniu Prezydenta Miasta Zabrze **Małgorzaty Mańki-Szulik** przybyłych gości powitał **Pan Krzysztof Lewandowski**- I Z-ca Prezydenta Miasta, życząc owocnej wymiany doświadczeń z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi wszystkim uczestnikom.



Prelekcje rozpoczął **dr hab. Krzysztof Wodarski prof. nadzw** nakreślając wizję **kompetencji przyszłości**, jako połączenie trzech atrybutów: ugruntowanej wiedzy, praktyki oraz skuteczności w działaniu. „*Siła rynku wynika z tego, że jesteśmy dobrzy a nawet najlepsi*” mówi Krzysztof Wodarski i aby tak było, uczelnie muszą mieć właściwie ukształtowany, dopasowany do wymagań przedsiębiorców i odpowiadający potrzebom rynku program studiów. W ramach poszukiwanych kompetencji prelegent wymienił m.in. inteligencję emocjonalną, kompetencje cyfrowe i współpracę.



Sekretarz Miasta Zabrze **dr Ewa Weber** przedstawiła **inicjatywę Miasta Zabrze dot. badania pracodawców samorządowych**, której celami było: poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań, promowanie nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi, dzielenie się dobrymi praktykami oraz



formułowanie trendów w administracji. Zbadano wszystkie obszary HR od planowania zasobów, rekrutacji poprzez systemy komunikacji, motywowania, a kończąc na analizach HR w skali Urzędu i jednostek. W badaniu wzięło udział 67 jednostek samorządu terytorialnego.

Podsumowując wystąpienie Pani Sekretarz wskazała **kompetencje poszukiwane przez samorząd**, którymi m.in. są: kreatywność, współpraca, solidarność, podejmowanie inicjatywy, zdolności adaptacyjne, kompetencje cyfrowe, budowanie relacji oraz myślenie praktyczne.

Szczegółowe wyniki i wnioski zostaną przedstawione w Zeszytach Naukowych Politechniki Śląskiej.

Pani **Nadejda Kirova** zwróciła uwagę na ważną **rolę menedżera**, który musi nadążać za zmianami w myśl zasady „*Najpierw zarządzaj sobą a potem innymi*”.



Jednocześnie w swoim wystąpieniu podkreśliła, jak ważna jest **moc słuchania** oraz przekazywania zrozumiałych komunikatów. Przepływ informacji w dzisiejszych czasach rozwija się na tyle szybko, że będziemy musieli dostosować się do technologii, a spotkania między pracownikami będą służyć nawiązaniu relacji interpersonalnych.

Słuchacze wzięli również udział w sesji pozytywnych relacji, podczas której rozbudzali swoją wyobraźnię. Pani **Karolina Hudowicz** i **Izabela Kluzek-Kot** wyjaśniły również koncepcję funkcjonowania **turkusowych organizacji**, których podstawą działania jest wzajemne zaufanie budowane pomiędzy kadrą zarządzającą, a pracownikami. „*Dobra komunikacja jest wynikiem zaufania*” przekonują Panie w swojej prelekcji. Wskazano turkusowy zakres obowiązków, który przedstawia się wg 4 zasad: I. Robisz to, co potrafisz, II. Robisz to, co jest potrzebne. III. Jesteś za to odpowiedzialny. IV. Możesz to zmienić pod warunkiem zachowania powyższych punktów.





Został podkreślony fakt, iż kluczowym punktem współdziałania w organizacji turkusowej jest wzajemny szacunek oraz umożliwienie podejmowania decyzji przez wszystkich, jeśli tylko każdy weźmie za nie odpowiedzialność i nikt inny nie wyrazi weta. Podsumowując, przyszły sukces organizacji maluje się w barwach turkusowych



Panowie
Piotr Darwaj, Robert Żyśko i Sebastian Kawałko przedstawili

Analityczny obraz Miasta na jednej kartce, czyli tzw. **Komponentowy Model Miasta** (Component Business Model—CBM).

„Miasta są złożonymi ekosystemami, polegają na wielu interesariuszach i systemach, aby zaspokoić potrzeby obywateli i lokalnych firm”- podsumowują Panowie. Taki instrument pozwala na stworzenie modelu ekosystemu miasta, dzięki któremu zainteresowane strony mogą podejmować świadome decyzje na podstawie tych samych faktów. Szczegóły projektu były przedstawione podczas warsztatu w drugim dniu konferencji.



Pani **Elin Gustafsson** - Przewodnicząca Komitetu Pracodawców Miejskich, Komisarz Miasta Lund w Szwecji - miasta partnerskiego Zabrze, w swoim wykładzie przedstawiła koncepcję działania swojego miasta na rzecz **równouprawnienia kobiet i promowania praw człowieka oraz dążeń do stania się „Miastem Praw Człowieka”**. W Lund kierują się mottem, iż Urząd Miejski powinien odzwierciedlać społeczeństwo lokalne. Miasto dąży do przełamywania przeszkód wewnętrznych jak i zewnętrznych związanych ze współpracą z innymi instytucjami. *„Aby stać się atrakcyjnym pracodawcą trzeba dbać o prawa pracownicze, równouprawnienie i demokratyczny charakter współpracy”* mówiła Pani Gustafsson. Przedstawiła również założenia procesu zarządzania kompetencjami, który planuje się wdrożyć w Lund:

- Rozwój strategii utrzymania kompetencji dla szefów i HR, który gwarantował będzie wysoką jakość prowadzonych rekrutacji oraz rozwój kompetencji pracowników
- Rozwój działalności promującej Lund jako atrakcyjnego pracodawcę
- Większe otwarcie na mniejszości np. uchodźców i osoby niepełnosprawne

- Wprowadzenie 40 godzinnego tygodnia pracy jako normy dla wszystkich pracowników
- Obowiązkowy udział szefów w wewnętrznych działaniach zmierzających do podniesienia kompetencji
- Systematyczna analiza powodów opuszczania organizacji przez pracowników.

Pan **Jarosław Zamroch** - Partner Lumina Learning nawiązał do samoświadomości, która jest kluczem do skutecznej komunikacji i sukcesu organizacji. Zaprezentował aplikację Lumina Spark, umożliwiającą dokonanie **analizy osobowości**. Na podstawie wyników tej analizy łatwiej jest zrozumieć zachowania innych. *„Ważna jest różnorodność osobowości w zespole, który kieruje się wspólnymi wartościami”*.

Na zakończenie I dnia Konferencji o swojej pasji do gotowania i wypracowanym przez siebie przepisie na sukces opowiedziała uczestnikom Pani **Maria Oźga**- finalistka programu MasterChef. *„Traktuję każdy dzień tak, jakby był ostatnim”* mówi Pani Maria i podkreśla, że w osiągnięciu stawianych przed sobą celów pomagają jej codzienne wczesne wstawanie, umiejętność nie ulegania rozproszeniu oraz skupienie na celu.



Pierwszy dzień zakończył się uroczystą kolacją w Szybie Maciej w Zabrzu, podczas której wręczono wyróżnienia dla uczestników badania pracodawców samorządowych.

Ankiety złożone przez uczestników badania ocenili:

- **prof. dr hab. Izabela Jonek- Kowalska** - Politechniki Śląskiej - Prodziekan ds. Ogólnych Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej
- **Karolina Hudowicz** – Dyrektor ICF Śląsk
- **dr Ewa Weber** – Sekretarz Miasta Zabrze

Wyróżnienia wręczone zostały w 4 kategoriach:

Do 50 pracowników:

- Tytuł „LIDER ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI W ADMINISTRACJI” został przyznany **Starostwu Powiatowemu Kazimierza Wielka** (80,33 punktów)



- Wyróżnienia zdobyły: **Starostwo Powiatowe Lesko** (78 punktów) oraz **Urząd Miasta i Gminy Międzyzlesie** (75 punktów).

Od 51-250 pracowników:

- Tytuł „LIDER ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI W ADMINISTRACJI” został przyznany **Urzędowi Miasta Radzionków** (110,67 punktów)



- Wyróżnienia zdobyły: **Urząd Gminy Godów** (103,67 punktów) oraz **Urząd Miasta Racibórz** (98,67 punktów)



Od 251-500 pracowników:

- Tytuł „LIDER ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI W ADMINISTRACJI” został przyznany **Urzędowi Miasta Tychy** (124,33 punktów)



- Wyróżnienia zdobyły: **Urząd Miasta w Tarnowie** (124 punkty) oraz **Urząd Miasta w Jaworznie** (108,67 punktów)



Powyżej 500 pracowników:

- Tytuł „LIDER ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI W ADMINISTRACJI” został przyznany **Urzędowi Miasta Poznań** (160 punktów)
- Wyróżnienia zdobyły: **Urząd Miasta Łodzi** (125,33 punktów) oraz **Urząd Miasta Gliwice** (124 punkty).



Miasto Zabrze również poddało się badaniu i uzyskało 146 punktów w kategorii powyżej 500 pracowników.



Analityczny obraz miasta na jednej kartce- studium przypadku

Panowie **Robert Żyśko i Piotr Darwaj** podczas warsztatu szczegółowo omówili projekt: **Miasto na jednej kartce - Komponentowy Model Miasta (Component Business Model – CBM)** zrealizowany w Urzędzie Miasta Lublin, wspierany przez konsultantów IBM, polegający na procesowym podejściu do zarządzania i określeniu procesów w dwóch aspektach – poziomy zarządzania w odniesieniu do poszczególnych dziedzin zarządzania. Poziomy zarządzania, wg projektu, charakteryzują zakres podejmowania decyzji i dotyczą:

- strategii, polityk, kierunków rozwoju,
- monitorowania realizacji działań, podejmowania decyzji,
- realizacji zadań.

Centralnym elementem jest model ekosystemu miasta, zapewniający wspólny obraz miasta, na którym różne zainteresowane strony mogą podejmować świadome decyzje na podstawie tych samych faktów.



Action Learning- nowy wymiar szukania rozwiązań i rozwoju kompetencji

Warsztat poprowadzony przez Panie **Agnieszka Kropidłowską i Agnieszka Krzyśka** przybliżyły grupie uczestników nowatorską formułę wspierania organizacji, zwiększania jej efektywności poprzez rozwój współpracy, zaangażowania i kompetencji kadry, jaką jest **ACTION LEARNING**.

Główne zasady tej metody to:

- dynamika i synergia pracy grupowej
- realne problemy-realne rozwiązania
- nauka przez działanie i doświadczenie
- rozwój z grupą i dzięki grupie
- każdy jest mistrzem i uczniem.

Istotną rolę odrywa podczas takich sesji facylitator, który wspiera grupę a jednocześnie nie daje grupie gotowych rozwiązań.

Po krótkiej części teoretycznej przeprowadzono sesję ACTION LEARNING. Podkreślano, iż jest to rozwiązanie wewnętrzne, bezkosztowe realizowane przez pracowników, przynoszące korzyści zarówno po stronie organizacji jak i pracowników.



PODSUMOWANIE SESJI WARSZTATOWEJ

HR W ADMINISTRACJI

Przejście z pracy spontanicznej do pracy zorganizowanej

Pan **Dariusz Jędryczek** przedstawił **etapy wdrożenia wspólnych usług informatycznych** we Wrocławiu, którego efektem było utworzenie jednostki budżetowej Centrum Usług Informatycznych. Prelegent podkreślał, iż jednym z kluczowych elementów była zmiana świadomości pracowników IT i podejścia do świadczonej pracy jako do usługi wobec klienta (zarówno wewnętrznego jak i zewnętrznego). Dzięki ww. zmianom, a także wprowadzeniu normy ISO 2000 oraz ITIL uzyskuje się wielopłaszczyznowe korzyści w sferze IT m.in.:



- Transfer dobrych praktyk wypracowanych na przestrzeni 5 lat do jednostek miejskich.
- Optymalna organizacja pracy w oparciu o światowe standardy
- Docelowo świadczenie usług wszystkim jednostkom miejskim
- Centralizacja i specjalizacja usług IT
- Centralizacja zakupów IT - konsolidacja wydatków
- Możliwość pozyskania skonsolidowanych środków unijnych w obszarze IT na poziomie miasta
- Transfer systemów monitoringu wykorzystania zasobów IT (specjaliści, sprzęt, systemy)

Microzespoły jako klucz

Zespół to kombinacja różnych wartości, punktów widzenia, pomysłów, cech. Kluczem do sukcesu i osiągnięcia zamierzonych celów jest jego odpowiednia integracja i motywacja. W **budowaniu efektywnego zespołu** ważną rolę odgrywa szef/lider.

Pan **Jacek Zgutczyński** przedstawił metody i narzędzia jakie zastosował w stosunku do swojego zespołu, aby odpowiednio zmotywować pracowników i zbudować zaufanie np.:



- Wdrożenie misji dla zespołu „bliżej klienta”,
- Rezygnacja z hierarchii,
- Duża swoboda pracowników w podejmowaniu decyzji,
- Opracowanie ścieżki kompetencji – odpowiedzialność, kompetencje twarde i miękkie, mapa kompetencji dla każdego stanowiska,
- Określenie jasnych zasad przy planowaniu ścieżki kariery,
- Szef pełni funkcję konsultanta, obserwuje efekty, nie szuka winy w przypadku popełnionego błędu, lecz wspólnie z pracownikiem poszukuje rozwiązania.

Powyższe działania zostały podsumowane jako trójkąt odpowiedzialności, w którym zawiera się: „idea – decyzja – korekta”.

Jak Agile zmienia organizacje, projekty i rolę kierownika projektu

Agile oznacza umiejętność dostosowywania się, odkrywania. Pani **Małgorzata Kusy** przedstawiła założenia nowego trendu:

- Ludzie i interakcje ponad procesy i narzędzia,
- Działające oprogramowanie ponad obszerną dokumentację
- Współpraca z klientem ponad formalne ustalenia,
- Reagowanie na zmiany ponad podążanie za planem.



W trakcie warsztatów podkreślono, iż w Agile duże znaczenie odgrywa koncepcja zespołów „samoorganizujących się” i pracujących w oparciu o wartości tj.: otwartość, odwaga, szacunek, skupienie, zaangażowanie. W Agile zmienia się również rola lidera/szefa, który nie ocenia, ale jest częścią zespołu, jest zawsze dostępny, ułatwia pracę zespołowi jak również jest w stałym kontakcie z klientem.

W zarządzaniu projektem koncepcja Agile zakłada ciągle dostosowywanie się, ewaluację celu projektowego w trakcie trwania projektu. Zmiany w zarządzaniu są nieuniknione i konieczne szczególnie w przypadku organizacji, które chcą być konkurencyjne. Agile „bierze się z życia i przetrwa ten, kto się dostosuje”.

Diagnoza kompetencji zawodowych – technologiczne wsparcie rozwoju pracowników

Pan **Marcin Bański** rozpoczął od zdefiniowania pojęcia **kompetencji zawodowych** i określenia ich roli we współczesnej organizacji. Uczestnicy zdefiniowali również pojęcie „Kompetentnego Urzędnika”. Rozważania zmierzały do podkreślenia, jak bardzo istotnym czynnikiem rozwoju we współczesnym świecie jest **jakość kapitału ludzkiego** i wykorzystanie tego kapitału na rynku pracy. Tak więc podstawowym zadaniem i wyzwaniem zarządzania zasobami ludzkimi jest identyfikacja i rozwój kompetencji w taki sposób, aby umożliwić organizacji najbardziej efektywne funkcjonowanie. Jest to możliwe dzięki budowaniu m.in.: modeli kompetencyjnych i ich wdrażaniu. Modele kompetencyjne zaś dostarczają kadrze zarządzającej przekrojowych informacji na temat pracowników i pozwalają na podejmowanie dalszych działań takich jak nabór pracowników, oceny okresowe, planowanie ścieżek kariery czy planowanie rozwoju pracowników.



Profilaktyka zdrowotna – jak dbać o zdrowie pracownika w miejscu pracy

Jak wskazują badania czynnikiem motywującym dla pracowników częściej są świadczenia pozafinansowe, niż podwyżka. Ponadto jeżeli pracodawcy zależy na dobrej kondycji pracowników to warto zainwestować w świadczenia medyczne jako formę pozapłacowego motywowania pracowników. W czasie warsztatów uczestnicy mieli możliwość poddać się badaniom związanym z:

- pomiarem ciśnienia, wagi ciała oraz oceną zawartości tkanki tłuszczowej;
- wyliczeniem współczynnika BMI;
- badaniem glukozy, cholesterolu i trójglicerydów z krwi.

oraz spotkać się z lekarzem i omówić swoje wyniki w formie videokonsultacji.

Warsztaty spotkały się dużym zainteresowaniem uczestników, którzy deklarowali, że chętnie korzystaliby z tej formy świadczeń.



Wykorzystanie metodyki modelowania procesowego do budowy efektywnie zarządzanej organizacji – Wojciech Białkowski

Modelowanie procesów wynika wprost z przepisów „Principia architektury korporacyjnej podmiotów publicznych”, a ponadto przynosi wiele korzyści m.in.:

- Ułatwia komunikacje z wykonawcami np. oprogramowania;
- Przedstawienie procesu w formie graficznej ułatwia odnalezienie powielanych i niepotrzebnych czynności, co pozwala na poprawę przebiegu procesu aby był bardziej efektywny;
- Kilkunastostronicową procedurę w formie tekstowej można przedstawić za pomocą jednego przejrzystego procesu, co przy ilości procedur i informacji bardzo ułatwia komunikację.

Oczywiście istotnym jest aby modele procesowe były bieżąco monitorowane i aktualizowane.



Cyberbezpieczeństwo – jak uświadamiać zagrożenia i jak mierzyć nabywanie kompetencji w tym obszarze – Sebastian Bienkiewicz

Nawiązując do tematu Konferencji (Kompetencje przyszłości) – jedną z istotnych kompetencji przyszłości jest **uczenie dorosłych**, a dobie globalnej transformacji cyfrowej szczególnie istotne jest uczenie z tego właśnie zakresu.

Niezmienne od lat najwięcej danych wycieka z wewnątrz organizacji, dlatego kluczowa jest ciągła edukacja, ale edukacja rozumiana przede wszystkim, jako świadomość (niekoniecznie, jako wiedza).

Najefektywniejsze jest budowanie świadomości przez praktyczne ćwiczenia.

Należy również pamiętać, że budowanie świadomości dotyczy każdego pracownika bez względu na stanowisko i pełnioną w organizacji funkcję.





Współorganizator



Zabrzańska Agencja Realizacji Inwestycji Sp. z o.o.

Partnerzy



BUDUJEMY I ROZWIJAMY ZWINNE ORGANIZACJE



Patroni



Patroni medialni



Patronat honorowy



Honorowy patronat Marszałka Województwa Śląskiego Wojciecha Satugi



Poland Charter Chapter

Dziękujemy również naszym partnerom za wsparcie tego wydarzenia

oraz za ciekawą prezentację ofert swoich firm