



Kompleksowa oferta

Zdaniem wielu ekspertów obserwujących zmieniający się dynamicznie rynek pracy dziś kluczem do odniesienia sukcesu przez przedsiębiorców jest funkcjonujący w firmie sprawny, skuteczny i tani system zarządzania wiedzą. Innowacyjne rozwiązanie w tym zakresie wypracowało Partnerstwo realizujące projekt „Modelowy system przystosowania kadr przedsiębiorstw do zmian strukturalnych w gospodarce”.

Główny produkt projektu składa się z trzech podsystemów. W ramach pierwszego z nich po ustaleniu celów strategicznych przedsiębiorstwa przeprowadzana jest dokładna analiza potrzeb i kompetencji jego pracowników. Na tej podstawie opracowywane są szkolenia „szyte na miarę”, które są następnie realizowane zarówno wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i w oparciu o instytucje zewnętrzne.

Podsystem II dotyczy oceny kompetencji zdobytych przez pracowników, a także stworzenia Systemu Certyfikacji Podstawowych Kompetencji Zawodowych. Ocena zdobytych umiejętności może się odbywać zarówno przed komisją certyfikacyjną działającą w firmie, jak i przed komisją zewnętrzną. Podsystem zakłada też stworzenie Zakładowego Katalogu Kompetencji Zawodowych.

Systemy powiązane

Trzeci podsystem wchodzący w skład modelowego rozwiązania zaproponowanego przez Partnerstwo dotyczy mechanizmów wykorzystania doświadczonych pracowników do przekazywania wiedzy w przedsiębiorstwie. Obejmuje on między innymi procedury wyboru kandydatów na pracowników-trenerów-seniorów, szkolenia ich, współpracy z podopiecznymi oraz okresowej oceny jej efektów.

Zdaniem realizatorów tego przedsięwzięcia, największą innowacyjnością systemu jest jego kompleksowość, choć niektóre jego elementy już funkcjonują na rynku. *O analizie potrzeb i kompetencji mówi się przecież już od pewnego czasu i podobne systemy istnieją nie tylko w Europie, ale również i w Polsce – mówi Maksym Pimenow*, asystent koordynatora projektu. *Jednak zaletą naszego modelu jest to, że systemy, które stworzyliśmy są ze sobą powiązane. Nie można wdrożyć i wykorzystywać systemu analizy potrzeb i kompetencji, jeśli nie jest wdrożony system nr 2. I vice versa.*

Tani i nieskomplikowany

Twórcy systemu podkreślają również, że jest to rozwiązanie niedrogie, co dla wielu firm ma niebagatelne znaczenie. Większość dostępnych na rynku rozwiązań to drogie systemy opracowywane i sprzedawane przez firmy doradcze. Kosztują one nawet kilka milionów złotych. Ponieważ nasz system powstał z pieniędzy publicznych jest przez to dużo tańszy. Zwłaszcza, że istnieje możliwość wdrażania go w ramach funduszy strukturalnych. Innowacyjnością tego systemu jest też to, że nie jest on skomplikowany. Oczywiście obowiązkowo musi być przeprowadzone minimum jedno szkolenie dla osób, które będą go wdrażały, ale trwa ono krótko, bo zaledwie 5 dni. I kolejną zaletą systemu: po wdrożeniu go w firmie funkcjonuje on samodzielnie i nie ma potrzeby ciągłego nadzoru nad jego funkcjonowaniem przez ekspertów zewnętrznych – przekonuje Maksym Pimenow.