



System w strategii regionu

Rozmowa z Maksymem Pimenowem, asystentem koordynatora projektu „Modelowy system przystosowania kadr do zmian strukturalnych w gospodarce”

Kto powinien wdrażać w firmie wypracowany przez Państwa system i jak bardzo jest on kosztowny?

Moim zdaniem w firmie musi powstać oddzielna komórka organizacyjna, która będzie się tym zajmowała. Na pewno powinno być w niej zatrudnionych co najmniej kilka osób, wszystko zależy od wielkości przedsiębiorstwa. Warunkiem bezwzględnym jest to, żeby był w niej reprezentowany Dział Personalny i osoba znająca się na produkcji prowadzonej przez firmę. Trzeba przeprowadzić na ten temat minimum jedno szkolenie. Obliczyliśmy, że wdrożenie systemu w przedsiębiorstwie potrwa maksymalnie około roku, a koszt na pewno nie przekroczy 200 tysięcy złotych. Oczywiście podobne systemy na rynku istnieją. Wiem, że firmy konsultingowe za ich wdrożenie życzą sobie kilkakrotnie więcej.

Koszt systemu rzeczywiście nie jest duży. A ile firma może na tym zyskać?

Po pierwsze, firma będzie miała uporządkowaną politykę szkoleniową, na czym sporo oszczędza. Po drugie, system ten wspomaga realizację strategii. Nie twierdę, że jego brak spowoduje, że cele nie będą osiągnięte, ale na pewno będzie to łatwiejsze. W przypadku Systemu nr 3 ewidentną korzyścią jest to, że firma, mając doświadczonych pracowników, może sprawniej wprowadzać do zakładu nowo przyjęte osoby i organizować szkolenia wewnętrzne. Kupując nowe maszyny, pracodawca nie musi wysyłać na szkolenie z zakresu ich obsługi większej grupy pracowników. Wystarczy 2-3 doświadczonych, którzy przekażą wiedzę pozostałym. Jest jeszcze kilka korzyści trudnych do zmierzenia, jak choćby wzrost zaufania pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Każdy pracownik wie też, jaką strategię realizuje jego firma, utożsamia się z nią i zna swoją rolę.

W każdej firmie są jednak i tacy pracownicy, którzy nie są zainteresowani podnoszeniem swoich kompetencji. Nie jest więc w ich interesie także wdrażanie systemu, który narusza wygodne dla nich status quo...

Na pewno. I początkowo rzeczywiście takie obawy występowały w niektórych firmach. Nie oszukujmy się, tym systemem nie jest objęty tylko zarząd i kierownictwo, ale również szeregowi pracownicy, którzy myślą przede wszystkim o własnym spokoju i kieszeni. Taki niepokój towarzyszy zresztą również wprowadzaniu innych systemów, na przykład ISO. Bardzo wiele zależy od zarządu lub ekspertów, którzy będą pomagać przy wdrażaniu tego systemu. Muszą

uświadomić pracownikom, że jest to dla ich dobra. Osoba, która nie będzie się chciała ocenić, nie będzie również objęta programem podwyższenia kompetencji. A właśnie wtedy jej pozycja w firmie będzie naprawdę zagrożona. Przedsiębiorstwo może też wraz z systemem wprowadzić instrumenty motywacyjne.

Jaka jest strategia Działania 3?

Przeprowadzamy cykl spotkań konsultacyjnych z różnymi instytucjami, podczas których przedstawiamy nasz rezultat. Uczestniczą w nich głównie przedstawiciele Departamentów Rozwoju Regionalnego i Funduszy Strukturalnych z Urzędów Marszałkowskich i Wojewódzkich. Postawiliśmy sobie za cel uzyskanie od tych departamentów wyraźnego stwierdzenia, że rezultat ten idealnie wpisuje się w strategię rozwoju regionu i powinien być wdrażany w firmach. I to nam się na Pomorzu udało. Drugim elementem mainstreamingu jest zmiana odpowiednich ustaw. Z punktu widzenia naszego rezultatu dotyczy to przede wszystkim kodeksu pracy, ustawy o zatrudnieniu i ustawy o edukacji. Ustaliliśmy już, które artykuły powinny zostać zmienione, i wiemy mniej więcej w jaki sposób. Dopiero teraz, po przeprowadzeniu wszystkich konsultacji, przystąpimy do prac związanych z przygotowaniem szczegółowych projektów zmian przepisów prawnych po spotkaniach konsultacyjnych z Trójkątną Komisją ds. Społeczno-Gospodarczych oraz Ministerstwem Edukacji i Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, które przewidziane są w II kwartale 2008 roku.

Gdańsk, luty 2008