

Przedstawiciele biznesu, samorządów i HR debatowali na temat wyzwań i perspektyw rynku pracy na Śląsku

ŚLĄSK STAĆ NA WŁASNY SYSTEM SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

NA POCZĄTKU PAŹDZIERNIKA W MIĘDZYNARODOWYM CENTRUM KONGRESOWYM W KATOWICACH ODBYŁA SIĘ KONFERENCJA SILESIA HR TRENDS, NAJWIĘKSZE SPOTKANIE BRANŻY HUMAN RESOURCES W REGIONIE. BLISKO 500 UCZESTNIKÓW, WŚRÓD KTÓRYCH ZNALEŻLI SIĘ PRZEDSTAWICIELE SAMORZĄDÓW, NAUKI I BIZNESU, SPECJALIŚCI Z ZAKRESU HR ORAZ STUDENCI, ROZMAWIAŁO M. IN. O EDUKACJI ZAWODOWEJ, WSPÓŁPRACY MIĘDZYSEKTOROWEJ I MIĘDZYPOKOLENIOWEJ, A TAKŻE O NOWOCZESNYCH NARZĘDZIACH WSPIERAJĄCYCH ZARZĄDZANIE OBSZAREM HR

ZMIANY MUSZĄ ROZPOCZĄĆ SIĘ W SZKOŁACH

Wsluchając się w opinie panelistów, można wysnuć wniosek, że obecna formuła szkolnictwa w Polsce jest daleka od doskonałości w wielu aspektach. Do obecnych warunków rynkowych nie są przygotowani m.in. nauczyciele – o czym, posługując się przykładami opartymi na własnych doświadczeniach, opowiadał m.in. prezes firmy Marco.

– Mamy bardzo duży problem z rekrutacją ludzi. Obecna edukacja nie uczy kompetencji miękkich. Tak naprawdę edukacja w ogóle nie przygotowuje ludzi do działania w przyszłości w otoczeniu biznesowym – oceniał właściciel firmy, Marek Śliboda. Marco, przy aprobacie gliwickiego samorządu, prowadzi w gliwickich podstawówkach i gimnazjach projekt edukacyjny, który ma na celu wypracowanie umiejętności niezbędnych do pracy w tej firmie. – Uczniowie, prawdopodobnie są na to gotowi, ale nauczyciele już nie. Jeśli nauczyciele z takim podejściem mają uczyć przedsiębiorczości i przygotowywać do działania w otoczeniu biznesowym, to będzie to w przyszłości wyglądało fatalnie. Problem pozyskania kadry odpowiadającej



Adriana
Urganicz-Kuźniak

na jakościowe i ilościowe potrzeby pracodawców, był jednym z najczęściej przewijających się tematów konferencji. Świadczy to o powadze sytuacji, która z roku na rok znacznie się pogarsza. Zdaniem Piotra Wojaczka, prezesa KSSE, Śląsk za 3 do 5 lat straci przewagę konkurencyjną, którą budował przez 20 lat w oparciu o dobre nieruchomości, etos pracy, wzorową komunikację i dobry klimat inwestycyjny stworzony przez samorządowców. – Ten czas musimy wykorzystać na to, żeby coś zmienić. Musimy przywrócić etos uczenia się zawodu. Rodzice muszą wiedzieć, że ich dzieci mogą rozpocząć pracę, a jeśli chęci i zdolności im na to pozwolą, pracując, mogą kontynuować naukę na studiach – podkreślił Wojacek.

W rozważaniach na temat poprawy stopnia przygotowania młodych ludzi do pracy pojawił się nawet postulat ograniczenia liczby liceów ogólnokształcących. – Mamy już pilotażowy projekt – zdradził Dariusz Wilczak, doradca marszałka województwa śląskiego i wicekurator oświaty w Katowicach. – Chcemy, by pracodawcy wskazali kierunek kształcenia, a samorządy określiły, czy ten kierunek powstanie lub zostanie utrzymany i jednocześnie czy zostanie ograniczona liczba klas w liceach ogólnokształcących – powiedział.



BRAK LIDERA ZMIAN

Zdaniem ekspertów, głębokie zmiany systemowe są niezbędne. Zauważona została również potrzeba ściślejszej współpracy pomiędzy podmiotami, które w sposób szczególny zainteresowane są równowagą na rynku pracy, i które mają w rękach narzędzia, mogące tę równowagę przywrócić. Są wśród nich przedsiębiorcy, samorządy i szkoły. Z wypowiedzi uczestników wynika jednak, że – jak dotąd – współpraca ta napotyka na szereg barier związanych m.in. z podziałem kompetencyjnym instytucji na różnych szczeblach samorządów.

O ile potrzeba zmian nie budzi wątpliwości, o tyle – na co często wskazywali goście konferencji – brak jest lidera, który mógłby spiąć w klamrę możliwości regionu i potencjał wszystkich śląskich miast po to, by przeprowadzić proces przemian. Mimo braku realnego wsparcia ze strony polskich władz, podejmowane są działania, które mogą odwrócić niekorzystną sytuację na rynku pracy. Odpowiedzią są m.in. programy stażowe, w tym Program Centrum Pracy i Staży K2.

– Wsłuchując się w potrzeby pracodawców, wraz z firmą Landster stworzyliśmy pewien model, który nazwaliśmy K2, a dla którego miało zostać udzielone wsparcie z poziomu legislacyjnego. Tymczasem jedyny dokument, w którym nazwa K2 się znalazła, to Program dla Śląska 2.0 – powiedział prezes KSSE.

Piotr Wojaczek dodał, że jego zdaniem nasz region stać na to, żeby wprowadził własny system szkolenia zawodowego. – Tu nie chodzi o same szkoły, ale chodzi o wszystko, co wchodzi w skład tego systemu, łącznie z narzędziem, które będzie ułatwiało dopasowanie się

do oczekiwań jakościowych i ilościowych pracodawców. Wydaje mi się, że są takie regiony w Polsce, które dostrzegły ten niekorzystny proces na rynku pracy dużo wcześniej niż my, mimo że dla nich również nie był jeszcze problemem. Oczywiście, to można zrobić na naszym poziomie, potrzeba tylko do tego ludzi i środków – dodał. A odnosząc się ponownie do Programu K2, wyjaśnił: – Ten program zakłada jednocześnie doradztwo zawodowe (i to zarówno dla dzieci jak i dla ich rodziców), podniesienie prestiżu szkolnictwa zawodowego, a także grupowanie ludzi według ich talentów. Tak, jak oczekuje tego klient na rynku.

MILLENNIALSI – NOWE POKOLENIE PRACOWNIKÓW

Ekspertki zwrócili również uwagę na fakt, że na rynek pracy wkroczyło nowe pokolenie pracowników (mowa tu o młodych ludziach w wieku 15 – 30 lat). Niezwykle ciekawe spostrzeżenia pojawiły się w kontekście ich oczekiwań. – Dla młodych ludzi rozpoczynających pracę ważny jest swego rodzaju pakiet, który pracodawca proponuje pracownikom, w tym także pozapłacowe „atuty”, czyli to, co ta praca da ich karierze, a także czy będą mieć wystarczająco dużo czasu wolnego, by realizować swoje pasje – oceniła Monika Roznerska, dyrektor personalna Arcelor Mittal. Justyna Piesiewicz, prezes IABC Poland dodała. – Millennialsi to ludzie, którzy chcą być zaangażowani w rozwój firmy lub organizacji. Jeśli tego nie dostają, nie mają żadnych skrupułów, by odejść.

W tle rozmów prowadzonych przez uczestników konferencji pojawiło się również spostrzeżenie dotyczące zmiany, jaka zaszła na przestrzeni ostatnich lat w sposobie traktowania pracowników w firmach z kapitałem zagranicznym. Jak zauważył Piotr Wojaczek, dziś firmy te przenoszą standardy obowiązujące w rodzimych krajach na polski grunt, dzięki czemu polski pracownik uzyskuje podobne warunki pracy, jak jego kolega w firmie działającej w kraju jej założenia.

FRONTEM DO PRACOWNIKÓW

Konferencja była okazją do podzielenia się wieloma nowatorskimi rozwiązaniami, wychodzącymi naprzeciw oczekiwaniom pracowników. Ewa Cieślík, zarządzająca działem HR w Nexteer Automotive opowiedziała o funkcjonującym w firmie programie „podaj dalej”, w ramach którego pracownicy polecają do pracy swoich

znajomych, za co mogą otrzymać gratyfikację. Joanna Osoba-Botwina, dyrektor ds. HR Rockwell Automation przyznała, że w związku ze zmianą lokalizacji, pracownicy będą mieli decydujący wpływ na to, jakie udogodnienia dla nich znajdują się w nowym miejscu. Dużym zainteresowaniem cieszyły się również rozwiązania zastosowane w gliwickiej firmie Marco, która wytworzyła własną kulturę zarządzania zasobami ludzkimi.

Zwieńczeniem konferencji było przyznanie nagród w plebiscycie 10 Top Pracodawców Województwa Śląskiego. Te wyjątkowe wyróżnienia otrzymali pracodawcy wytypowani przez lokalne samorządy. Uhonorowane nimi zostały firmy: Wilk Elektronik, TRW Steering Systems Poland, 3S Data Center, Kopex, Rosa, Rosomak, General Motors Manufacturing Poland, Future Processing, Marco i Tauron Polska Energia. ●

BARBARA HALSKA, Nauczyciel Roku 2014, ZS6 Jastrzębie-Zdrój

Wspólnie z Katarzyną Konarską w ramach Programu K2 realizujemy pilotażowy program zajęć praktycznych dla uczniów mojej szkoły, które prowadzone są na terenie bielskich przedsiębiorstw. Jestem w to zadanie bardzo zaangażowana, bo dostrzegam i doceniam pozytywne zmiany, jakie ze sobą niesie. Cieszę się, że w końcu ktoś dostrzegł potrzebę przygotowania do pracy zawodowej młodych ludzi na etapie edukacji niższym niż szkoły wyższe, i podjął się przekonania do tej wizji przedsiębiorców i dyrektorów szkół. Dzięki takim zajęciom wiedzę dotyczącą praktycznego wykonywania zawodu otrzymują zarówno uczniowie, jak i ich nauczyciele.



DARIUSZ WILCZAK Wicekurator Kuratorium Oświaty w Katowicach

Myślę, że Państwo poszliście o dobre dziesięć kroków do przodu od czasu powstania Programu K2 i idziecie jeszcze dalej. Należy to połączyć w siłę z programem rozwoju szkolnictwa zawodowego na lata 2014-2020 z województwem śląskim i wtedy, pierwszego września 2016 roku, będziemy mogli mówić o pierwszym sukcesie w kontekście pokazania tego, co Państwo robicie, w korelacji z województwem śląskim, bo bez tego ani rusz. Wydaje mi się, że to wszystko tylko trzeba połączyć w całość.



EWA CIEŚLIK Dyrektor personalny w Nexteer Automotive Poland

Pokładamy bardzo duże nadzieje w programie K2. Potrzebujemy nowych pracowników, których my, pracodawcy, możemy wykształcić i potrzebna jest organizacja, która będzie nas wspierać w zdobywaniu przyszłych pracowników produkcyjnych. O ile specjaliści są ogólnie dostępni i uczelnie nam ich dostarczają, o tyle wszyscy zapomnieli o pracownikach produkcyjnych. Zaginęło wiele zawodów i jest nam bardzo trudno zdobyć pracowników niektórych specjalizacji produkcyjnych, dlatego z programem K2 wiążę duże nadzieje. Mam świadomość, że to nie będzie jutro, ani za rok, lecz prawdopodobnie za dwa lata, ale jesteśmy gotowi się zaangażować, aby wyszkolić przyszłe kadry produkcyjne.

