

Nowe tendencje w zarządzaniu zasobami ludzkimi w świetle Konkursu „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi”

XI Zjazd Katedr ZZL

„TOŻSAMOŚĆ ZZL W NOWEJ PRZESTRZENI

FIZYCZNEJ I SPOŁECZNEJ”

27-29 września 2021, Lublin



UMCS



WYDZIAŁ
EKONOMICZNO-
SOCJOLOGICZNY
Uniwersytet Łódzki





Jakie znaczenie dla prezentacji rozwoju koncepcji i trendów badawczych w obszarze ZZZL w Polsce ma konkurs pod nazwą „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi” ?

- Jest to jeden z najstarszych konkursów w obszarze ZZZL organizowany w Polsce – liczy sobie już ponad 20 lat ! Jego inicjatorką była profesor dr hab. Stanisława Borkowska;
- Został przygotowany w oparciu o specjalistyczną wiedzę naukową pracowników w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych;
- Wyniki prac konkursowych stały się podstawą oceny kierunków zmian w zarządzaniu zasobami ludzkimi w polskiej praktyce społeczno-gospodarczej w różnych okresach mijającego dwudziestolecia.



Ostatnią edycją była XX edycja konkursu „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi” w 2019 roku



Prezydentem Rady
Konkursu był prof.
A. Pochtowski, zaś
Przewodniczącą
Komitetu
Oceniającego była
prof. B. Urbaniak

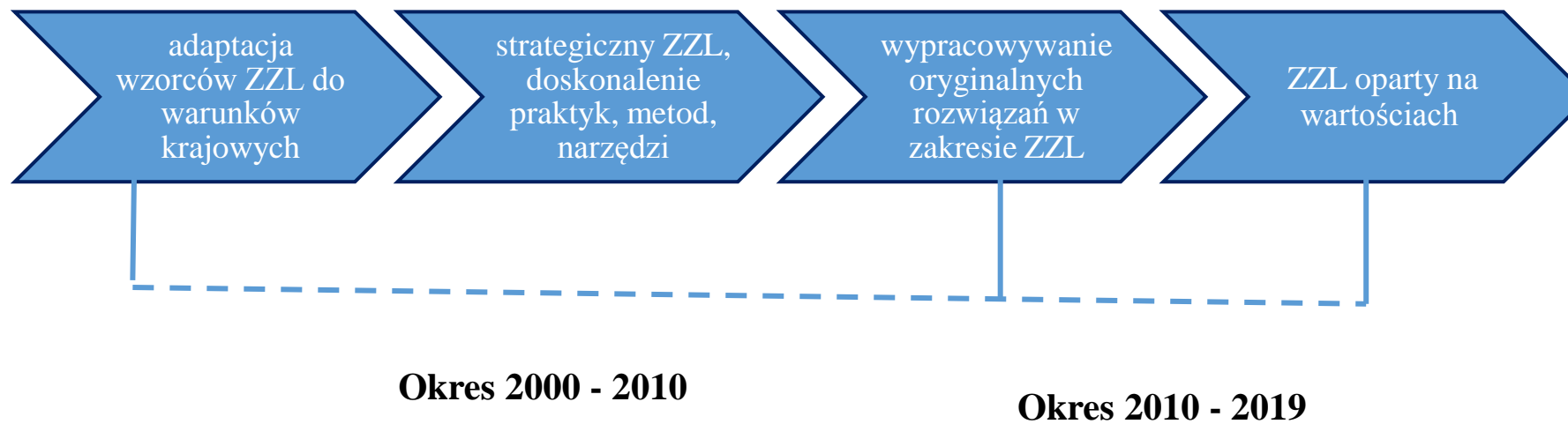
Celem Konkursu była przede wszystkim identyfikacja dobrych praktyk i ich popularyzacja; pozwoliło to objąć obserwacją zmieniające się podejście firm i jednostek administracji publicznej do roli HR w organizacji, uwarunkowane m.in. przeobrażeniami otoczenia, zgodnie z nurtem kontekstowym ZZL.



Przedstawiane wnioski

Prezentacja kierunków zachodzących zmian w obszarze ZZL w badanym 20-leciu jest oparta o wyniki Konkursu „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi”, bazuje na osiągnięciach laureatów Konkursu.

Odwołuje się do wdrożonych rozwiązań, opisanych w formularzu samooceny zgłaszającej się firmy, które były następnie przedmiotem weryfikacji przez audytorów Konkursu, i w końcowym etapie - analizowanych przez Komitet Oceniający.



- **I OKRES** – okres twórczej adaptacji rozwiązań ZZL, opracowanych i stosowanych w przedsiębiorstwach międzynarodowych, do realiów transformacji polskiej gospodarki; typowo polskie próby własnych rozwiązań były nieliczne i mało atrakcyjne;
- **II – III OKRES** – zaczęto przypisywać większą wagę do rozwiązań lepiej wpisujących się w kulturę narodową naszego kraju; stopniowo wzmacniała się rola HR jako partnera biznesowego;



OKRES IV przypadający na lata 2010- 2019

Okres doskonalenia i wypracowywania przez organizacje własnych praktyk i narzędzi ZZL, odwoływanie się do wartości, które stawały się fundamentem dalszych rozwiązań.





Różnorodność

Wzrost świadomości korzyści płynących z posiadania zróżnicowanych zespołów pracowniczych

Nacisk na zapewnienie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi

Opracowanie i wdrożenie strategii zarządzania różnorodnością

Popularyzowanie i sygnowanie Karty Różnorodności

Przywiązywanie wagi do komunikacji, szkoleń z zakresu otwartości na różnorodność i przełamywanie stereotypów

Największymi beneficjentkami zarządzania różnorodnością stały się kobiety;

kierowano do nich np. programy rozwojowe przygotowujące i zachęcające do obejmowania stanowisk menedżerskich



Zaangażowanie

Rozwój kultury organizacyjnej opartej na relacjach partnerskich w pracy zespołów

Włączanie pracowników w procesy decyzyjne dotyczące przyszłości firmy (rozwój partycypacji decyzyjnej)

Upowszechnienie ankietowania pracowników na temat satysfakcji z pracy

Budowa systemów motywacyjnych wzmacniających zaangażowanie pracowników

Indywidualizacja rozwiązań dopasowanych do potrzeb pracowników; np. upowszechnianie platform benefitowych, na których każdy pracownik może wybrać świadczenie najbardziej odpowiadające jego potrzebom.



Rozwój kapitału ludzkiego

Priorytetowym zadaniem staje się kształtowanie portfela kompetencji zasobów ludzkich, który pozwoli organizacjom zmierzyć się ze zmiennością otoczenia i rosnącą rolą innowacyjności

Rozwój kapitału ludzkiego w klimacie współpracy opartej na idei dzielenia się wiedzą; upowszechnianie coachingu i mentoringu

Promocja pracy indywidualnej nad rozwojem kompetencji w oparciu o udostępniane zasoby platform e-learningowych

Rozwój programów menedżerskich mających na celu budowę spójnego stylu zarządzania w oparciu o model kompetencji

Rozwój programów eksperckich dających możliwość budowania ścieżek kariery eksperckiej



Potrzeba doskonalenia kompetencji

- Akademia Menedżera
- Akademia Talentów
- Ambasador

Zarządzanie
przez
kompetencje

Zarządzanie
talentami

Przykładowa tematyka działań rozwojowych mających przygotować pracowników do:

- Otwartości na zmiany,
- Poprawy świadomości w zakresie wyznawanych wartości organizacyjnych,
- Sposobów implementacji wartości organizacyjnych do działań podejmowanych w praktyce,
- Kreatywności.



Komunikacja z otoczeniem

Dbłość o rozwój systemów komunikacyjnych i informacyjnych

Rzów komunikacji wewnętrznej; otwarta komunikacja, której celem jest budowa klimatu wspierającego kreatywność, innowacyjność i zaangażowanie

Rzów *employer branding*, komunikacji z otoczeniem zewnętrznym

Dbłość o budowę wizerunku pracodawcy

Tytuły:

Solidny Pracodawca

Pracodawca Roku

Pracodawca Przyjazny Pracownikom

Podsumowanie



Okres lat 2010-2019 charakteryzował się znaczącym jakościowym skokiem rozwojowym w postrzeganiu roli HR w organizacjach, a co za tym idzie rozwojem metod i narzędzi; systematycznie upodabniało się podejście do HR w przodujących polskich firmach do sposobu traktowania HR w firmach o międzynarodowym rodowodzie.

Coraz częściej po nowoczesne podejście do zarządzania zasobami ludzkimi zaczęły sięgać firmy małe i średniej wielkości.

Podsumowanie



Wzrosło znaczenie zarządzania zasobami ludzkimi, umiejętności budowy strategii, doboru procedur, narzędzi w podmiotach **administracji publicznej**; statuetki laureatów Konkursu wędrowały także do urzędów administracji publicznej.

Konkurs „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi” przyczynił się znacząco do upowszechnienia nowoczesnych wzorców i dobrych praktyk w zakresie ZZL w Polsce.



Dziękuję za uwagę



Bogusława Urbaniak
Katedra Pracy i Polityki Społecznej
Uniwersytet Łódzki
E-mail: boguslawa.urbania@uni.lodz.pl