

Czas na szkolenia



Polska, będąc członkiem Unii Europejskiej, może korzystać z przywilejów z tym związanych. Jednym z nich jest Europejski Fundusz Społeczny, który stał się bardzo istotnym źródłem współfinansowania wydatków przedsiębiorstw na własny rozwój i podnoszenie kwalifikacji pracowników.

Kompania Piwowarska, Rossmann, Bahlsten oraz sieci handlowe Jysk i Biedronka to tylko niektóre ze 130 firm, jakie znalazły się na tegorocznej liście pracodawców rekomendowanych do unijnego dofinansowania zamkniętych projektów szkoleniowych w przedsiębiorstwach o zasięgu ponadregionalnym. Najważniejsze jednak, że wśród nich znalazła się nasza firma – **Intersnack Poland**.

W tym roku w ramach trzech konkursów w poddziałaniu 2.1.1. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki o dotację starały się 1122 firmy, a łączna wartość przygotowanych przez nie projektów wyniosła 2 144 538 643 złote. Kwota środków przeznaczonych na dofinansowanie projektów zamkniętych „Rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstw” to 204,5 mln złotych.

Prace nad projektem rozpoczęliśmy jeszcze w grudniu 2007 roku, wspólnie z krakowską firmą szkoleniowo-doradczą prorozvoyowo s.c. Pierwsze podejście, o czym pisaliśmy w poprzednim numerze, nie udało się. W tym roku, z uwagi na ogólnopolski zasięg strukturalny naszej firmy, wniosek składaliśmy do Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Bogatsi o doświadczenia przygotowaliśmy się lepiej i tym razem nasz projekt uzyskał pozytywną ocenę merytoryczną.

Pierwsza w historii naszej firmy unijna dotacja pomoże nam sfinansować 18-miesięczny program szkoleniowy, którego łączna wartość wynosi 1 549 000 złotych. Unia nie pokrywa całości wydatków na szkolenia. W przypadku naszej firmy, która ma status dużego przedsiębiorstwa, dofinansowanie z Unii wynosi 60%. Pozostałe 40% będzie pokryte tzw. wkładem własnym w postaci wynagrodzeń pracowników (jest to kwota jaką wnosi do projektu przedsiębiorstwo, oddelegowując pracownika na szkolenie; pracownik, biorąc udział w szkoleniu, nie pracuje – otrzymuje

jednak normalne miesięczne wynagrodzenie) oraz wkładem gotówkowym, który nie powinien przekroczyć 10% wartości projektu.

Projekt będzie realizowany od listopada 2009 roku do kwietnia 2011 roku. Zgodnie z unijnymi wytycznymi w naszym programie znalazły się tzw. szkolenia ogólne, czyli takie, które dzięki swojemu uniwersalizmowi przydadzą się pracownikowi w każdej pracy.

Przy wyborze zakresów tematycznych szkoleń kierowaliśmy się przede wszystkim indywidualnymi potrzebami szkoleniowymi pracowników. Zostały one zdiagnozowane m.in. w oparciu o zapisy zawarte w arkuszach ocen rocznych. Z drugiej strony mieliśmy na uwadze konieczność dostarczenia pracownikom organizacji tych kompetencji, które pozwolą osiągnąć naszej firmie wyższy poziom dojrzałości organizacyjnej oraz zwiększyć efektywność jej działania. Zasadniczym celem projektu jest wdrożenie nowego kierunku budowania przewagi konkurencyjnej firmy poprzez rozwój kluczowych kompetencji pracowników, udoskonalanie procesów organizacyjnych, zarządzanie wiedzą i lean management.

Tematyka szkoleń obejmuje 4 następujące obszary:

- I. Obszar budowania relacji wewnątrz firmy** – w ramach tego obszaru planujemy szkolenia z zakresu pracy w zespole, komunikacji interpersonalnej oraz motywowania i wyznaczania celów.
- II. Obszar doskonalenia kompetencji menedżerskich** to warsztaty z zarządzania projektami (poziom podstawowy i zaawansowany), zarządzania czasem, kreatywnego rozwiązywania problemów oraz z wybranych kompetencji menedżerskich.
- III. Obszar doskonalenia kompetencji sprzedażowych** to przede wszystkim szkolenia związane z budowaniem pozytywnych relacji z klientami oraz negocjacjami (poziom podstawowy i zaawansowany).
- IV. Obszar produkcji** – szkolenia z zakresu zarządzania wiedzą i myślenia procesowego oraz lean managementu, które pozwolą na wypracowanie standardów gromadzenia i wykorzystania wiedzy technologicznej oraz przeszkolenie liderów systemu lean management.

W szkoleniach wezmą udział wszyscy pracownicy. Każde zostanie poprzedzone

z sprawdzeniem aktualnego poziomu wiedzy i umiejętności uczestników oraz dokładną analizą naszych potrzeb. Łącznie zaplanowanych jest 14 360 uczestnikogodzin szkoleniowych. Część spotkań będzie miała charakter wjazdowy, część będzie odbywała się w Słomnikach.

Kierownikiem merytorycznym całego projektu jest p. Sylwia Cichowska z firmy prorozvoyowo s.c., która będzie czuwać

przede wszystkim nad jakością realizowanych tematów.

Pierwsze szkolenie już w grudniu, a potem przez najbliższych kilkanaście miesięcy praktycznie co miesiąc. Cieszymy się, że dzięki realizowanemu programowi możemy spełnić kolejny postulat planu działań podnoszących satysfakcję pracowników, zgłoszony przez Was podczas ostatniego badania klimatu. Wierzymy, że szkolenia dostarczą Wam nie tylko potrzebnej wiedzy i umiejętności, ale i przyjemności, firmie natomiast przyniosą wymierne korzyści w postaci przyszłych, jeszcze lepszych wyników!

Ewa Leochowska

