



plus CAMERIMAGE
XVIII MIĘDZYNARODOWY FESTIWAL SZTUKI AUTORÓW ZDJĘĆ FILMOWYCH



Brief.pl filozofia biznesu



Brief TV



Forum



Brief Blog



Baza wiedzy
Briefu



Brief for
Poland



PNSA

Wtorek, 7 grudnia 2010 | Dodaj do ulubionych | Subskrybuj RSS

Praca | O nas | Reklama | Prenumerata | Newsletter | Kontakt

szukaj

inBrief
Brief TV
Baza wiedzy
Rynek i ludzie
Kalendarz
marketera
Eventy
KTR 2010
Brief poleca

Inicjatywy

BriefIndex
BriefPanel
Brief for Poland
BriefAkademia
Magazyn Brief



Kalendarz marketera



W służbie kreatywności - wykład

01-12-2010 - Warszawa, Centrum Sztuki Współczesnej
Zamek Ujazdowski
p { margin-bottom: 0.21cm; } 9 grudnia br... »

05-11-2010 - Warszawa, Instytutu Dziennikarstwa UW [Warszaty "Redagowanie stron internetowych"](#)

01-04-2011 - Warszawa [Czternasta edycja konkursu o tytuł „Dobroczynca Roku”](#)

16-12-2010 - Warszawa [Nie działaj na oślep! W social media niezbędna jest strategia](#)

11-12-2010 - Gdańsk [Blog Forum Gdańsk 2010](#)

Eventy



Relacja z PR Forum 2010

06-12-2010
25 listopada w hotelu InterContinental w
Warszawie odbyło się PR FORUM 2010 – ósma
edycja ogólnopolskiego kongresu poświęconego
komunikacji i PR w biznesie. »

25-11-2010 - [Konkurs spotów reklamowych "Europejskie fundusze w kadrze" na Plus Camerimage 2010](#)

29-10-2010 - [Trasa koncertowa Magdy Navarrete z projektem IMAN](#)

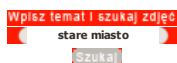
21-10-2010 - [Charytatywny turniej Scrabble](#)

Pozostałe »

Zobacz także



Dodaj nas





Kreatywność, napęd i mentoring czyli zarządzanie wiekiem pracowników

07-12-2010



Przed próbą przeanalizowania sposobów zarządzania wiekiem pracowników ważne jest uświadomienie sobie, jakie czynniki zewnętrzne (decyzje polityczne, administracyjne, wpływ globalizacji) mają wpływ na ten obszar. Z pewnością należy do nich - zauważalny od pewnego czasu - trend podwyższania wieku emerytalnego skutkujący zmniejszeniem wypłat emerytur przez państwo. Wymaga się od społeczeństwa, aby jego przedstawiciele byli jak najdłużej aktywni zawodowo, zarabiając w ten sposób na siebie. Firmy, a także organizacje rządowe i pozarządowe, podejmują coraz więcej działań mających na celu wzmocnienie tego przeświadczenia, np. poprzez liczne kampanie i strategie reklamowe, społeczne i marketingowe.

Większość zarządów przedsiębiorstw dąży do tego, aby pracownicy byli jak najdłużej aktywni i zdolni do wykonywania swoich zadań. Na poziomie operacyjnym są za to odpowiedzialne najczęściej osoby z działów HR tworzące ścieżki kariery w danej firmie. Dobrze skonstruowany system zarządzania wiekiem powinien uwzględniać przynajmniej trzy główne grupy pracowników: osoby młode (kreatywność), aktywne (napęd firmy) i starsze (mentoring). Podstawową zasadą jest przekazywanie wiedzy w firmie przez starszą kadrę osobom młodszym. Odpowiednio zaprogramowana ścieżka kariery zawodowej w firmie powinna także dobrze rozkładać obowiązki i zakres działań w stosunku do kompetencji, a także wieku pracowników. Osoby starsze posiadające wiedzę, są wsparciem, doradzają średniej kadry, w ten sposób zachowuje się zasadę ciągłości wiedzy budując silne fundamenty firmy.

Najmłodszy najbardziej ryzykowni

Najmłodsza grupa pracowników cechuje się w swojej strukturze najwyższym poziomem rotacji, co należy do jej największych minusów. W tym przypadku inwestowanie w pracownika poprzez szkolenia czy przekazywanie mu know-how, może się okazać pomysłem chybionym ze względu na jego potencjalne odejście. Inwestowanie w młodych pracowników powinno zatem odbywać się po ich uważnym wyselekcjonowaniu i wybraniu tych, których rozwój będzie perspektywiczny dla przedsiębiorstwa. Jednocześnie z pewnością mocną stroną tej grupy pracowników jest ich świeżość spojrzenia, zapał do pracy i zgłaszanie nowych idei, które po odpowiednim opracowaniu mogą się okazać bardzo użyteczne dla firmy. Ponadto osoby te często cechują się brakiem ograniczeń, wierząc silnie w innowacyjne rozwiązania.

Czym jest napęd firmy?

Druga grupa to osoby aktywne, tzw. „napęd firmy”. Są one najbardziej doświadczonymi i samowystarczalnymi jednostkami, przez co jednym z ich zadań powinno być dzielenie się wiedzą z pierwszą grupą. Bardzo często na osobach aktywnych opiera się znaczna część działalności firmy, zatem ich odejście ma najczęściej poważne skutki dla spółki wiążące się ze stratami finansowymi. Osoby te posiadają wystarczającą wiedzę i doświadczenie w branży, aby założyć firmę świadczącą konkurencyjne usługi. Z tego powodu ważne jest odpowiednie zabezpieczenie przedsiębiorstwa przed takim zagrożeniem, np. poprzez stosowne zapisy w umowach i kontraktach. Chodzi przykładowo o zakaz konkurencji, warunki odejścia czy ewentualne kary umowne.

Mentorzy

Najstarsza grupa – mentorzy - to osoby najbardziej stabilne, nie posiadające nadmiernych skłonności do odejścia. Razem z grupą pozostałych pracowników tworzą fundamenty spółki. Minusami najstarszej grupy są jednak mniejsze zaangażowanie i brak elastyczności. Jako osoby najdłużej pracujące w firmie powinny być odpowiedzialne m.in. za przyuczenie i mentoring dla dwóch wcześniejszych grup. Biorąc pod uwagę posiadane doświadczenie i znajomość firmy - jej otoczenia, kultury i tradycji - osoby te powinny wyjaśniać i pokazywać młodszemu pracownikowi, że wyłącznie ciężka i sumienna praca daje rezultaty w postaci awansu i zwiększenia zakresu obowiązków.

Siergiej Krasulenko, ekspert Growth Business Management

« wstecz

Podziel się |

[Wasze komentarze](#)

[Dodaj komentarz](#)

Polecamy

Musisz to zobaczyć!



[Co kreatywni myślą o Klientach i.....»](#)

[Sportowe emocje bez piwa?»](#)

[Wyróżnij się albo zgini!»](#)

[Od buta do milionera \(wideo\)»](#)

[Twitter – mikroblog o...»](#)

[Akcja z jajami! \(wideo\)»](#)

Pozostałe »

[agencje ogara](#) [alkohole](#) [aval](#) [emviva](#) [paleto](#) [badania](#) [bayer](#) [dacia](#) [dziennik](#) [evant](#) [farmaceutyki](#)



Partnerzy:



Doradca prawny: