silesia automotive & advanced manufacturing

2/2018

NEWSLETTER

KLASTRA SILESIA AUTOMOTIVE & ADVANCED MANUFACTURING

numer 2 grudzień 2018

Grupa HR Masters

SPIS TREŚCI

1. Pracownik szyty na miarę
Łukasz Górecki, Menedżer Klastra SA&AM
Monika Bezak, Ekspert ds. Rynku Pracy KSSE.....str. 2-5.

2. Międzynarodowa współpraca klastrów motoryzacyjnych dla rozwoju MŚP - Projekt EACN
Łukasz Górecki, Menedżer Klastra SA&AM.....str. 6-9

3. STUDIA DUALNE- zaproszenie .....str. 10

4. Co przyniesie Mikołaj na 2019?
Luk Palmen, Menedżer ds. Innowacji i Kooperacji SA&AM.....str. 11-13

5. Zarządzanie wiedzą - jak zostać organizacją uczącą się
Magdalena Siwińska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str. 14-15

6. HR zdaje egzamin z efektywności
Agnieszka Bednarska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str. 16-20

7. Zaproszenie do Projektu PO WER - studia dualne.....str. 21

8. Czy można więcej? Czyli o tym jak się współpracuje w ramach Klastra motoryzacyjnego w Hiszpanii
Luk Palmen, Menedżer ds. Innowacji i Kooperacji SA&AM.....str. 22-24

9. 12 razy na TAK- w poszukiwaniu idealnego miejsca pracy?
Roman Warkocz, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str. 25-26

PRACOWNIK SZYTY NA MIARĘ

Sektorowa Rada ds. Kompetencji
Motoryzacja i Elektromobilność

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna w ramach projektu „Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności)" [pisaliśmy o tym projekcie w pierwszym wydaniu naszego Newslettera SA&AM] miała przyjemność w okresie X – XII 2018, organizowania kilku spotkań sektora biznesu i edukacji celem sieciowania, wymiany doświadczeń i budowania współpracy pomiędzy tymi środowiskami.

Podczas pierwszego, październikowego spotkania w Katowicach, liczną grupę stanowili przedsiębiorcy, którzy zgłaszali uwagi i zastrzeżenia do aktualnego systemu kształcenia oraz propozycje i oczekiwania w zakresie zmian, szczególnie na poziomie kształcenia zawodowego/branżowego. Firmy zwracały uwagę, że oprócz kwalifikacji technicznych, zawodowych, bardzo istotną rolę odgrywają, i coraz bardziej będą odgrywać, kompetencje miękkie, takie jak: umiejętność szybkiej adaptacji, samodzielnego działania czy komunikacji w środowisku interdyscyplinarnym. Pracodawcy oczekują bardziej efektywnego systemu nauczania, możliwości modyfikacji programów i dopasowania kierunków kształcenia ściśle do ich potrzeb, w zamian za to deklarują gotowość współpracy i zaangażowania się w proces kształcenia. Ważnym elementem, na który zwracali uwagę przedsiębiorcy to globalne trendy rynkowe oddziałowujące na sektor, szczególnie te związane z dynamicznym rozwojem i wdrażaniem nowych technologii. Nowe technologie powodują konieczność budowania nowych kompetencji przyszłych pracowników, dopasowanych do wymagań jakie stają przed zmieniającym się sektorem motoryzacyjnym.

Czy technika i szkoły branżowe są w stanie odpowiedzieć na potrzeby pracodawców?

Obecni na spotkaniu przedstawiciele sektora edukacji deklarowali swoje całkowite zaangażowanie w podnoszenie jakości kształcenia zawodowego/branżowego, jednocześnie sygnalizując swoje oczekiwania w zakresie współpracy i konieczności udziału przedsiębiorców w praktycznej nauce zawodu.
„Trzeba zachęcać młodych ludzi do wyboru kierunków zawodowych, do wybierania szkół branżowych i techników, które kształcą właśnie w zakresie kwalifikacji potrzebnych na dzisiejszym rynku pracy", podkreślali przedstawiciele sektora edukacji dodając, że szkoły branżowe umożliwiają dzisiaj kontynuację nauki na kolejnych szczeblach edukacji, co niewątpliwie odgrywa kluczową rolę przy podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły.

SZKOŁA BRANŻOWA NIE ZAMYKA DROGI DO DALSZEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO.

Konieczna jest zmiana negatywnego wizerunku szkół zawodowych i budowanie od podstaw świadomości społeczeństwa na temat jakości kształcenia zawodowego, szkół branżowych i podniesienie rangi wykształcenia zawodowego/branżowego. Zmiana nomenklatury jest także jednym z czynników, który może odegrać ważną rolę w postrzeganiu tego szczebla edukacji, jako nowej jakości. Kluczowe znaczenie, co podkreślali uczestnicy spotkań, ma również doradztwo zawodowe, promujące szkolnictwo branżowe nie jako alternatywę ale podstawowy wybór, szczególnie dla młodych osób o predyspozycjach technicznych. To doradztwo i odpowiednie nakierowywanie powinno odbywać się już na etapie wczesnej edukacji, a zgodnie z niektórymi postulatami – nawet od przedszkola, i objąć powinno nie tylko dzieci ale także rodziców, którzy bardzo często podejmują decyzję o wyborze drogi kształcenia dla swoich dzieci.

.

Podczas grudniowych konsultacji środowiskowych we Wrocławiu dominowali przedstawiciele uczelni i szkół, a przedsiębiorców reprezentowała jedynie nieliczna grupa osób. Liczymy na większe zaangażowanie środowiska biznesu w kolejnych konsultacjach, które będziemy organizować w całej Polsce, ponieważ głos przedsiębiorców jest dla projektu najważniejszy. Pomimo często różnych potrzeb, możliwości i oczekiwań z obu stron, będziemy w kolejnych latach zachęcali firmy i szkoły do budowania stałych porozumień o współpracy. Pracodawcy, którzy już zdecydowali się na współpracę ze szkołami, a takich przykładów mamy w kraju naprawdę dużo, podkreślają, że poprzez podjęte działania, przygotowują kandydatów do pracy w swoich przedsiębiorstwach i jest to rzeczywista inwestycja w kwalifikacje przyszłych pracowników firmy. Zaangażowanie w proces kształcenia świadczy nie tylko o świadomości i dojrzałości przedsiębiorcy ale może być równocześnie formą promocji firmy oraz obniżenia kosztów procesu rekrutacji i selekcji poprzez bezpośredni dostęp do potencjalnych pracowników, już za chwilę wchodzących na rynek pracy. Spora grupa przedsiębiorców dopytuje jednak słusznie o rozwiązania systemowe oraz krajowe wsparcie finansowe dla firm, które angażują swój czas i wysiłek w proces kształcenia. Dobre praktyki pokazują wiele możliwości współpracy szkół i przedsiębiorców na rożnych polach. Przykładem są wizyty uświadamiające uczniów w zakładach pracy, praktyki lub staże, tworzenie klas patronackich, wyposażanie pracowni ale także współpraca w zakresie podnoszenia kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych poprzez organizację przez przedsiębiorców szkoleń i prezentacji nowych technologii.

To właśnie wpływ nowych technologii, także na konsultacjach grudniowych był tematem poruszanym przez uczestników spotkania. Najnowsze, zaawansowane rozwiązania technologiczne wdrażane do firm pod pojęciem Przemysłu 4.0 to nowe wyzwania, przed którym stoi także przemysł motoryzacyjny. Na chwilę obecną wiele szkół może mieć trudności z zapewnieniem odpowiednich warunków do kształcenia w zakresie obsługi najnowszych technologii, głównie z powodów braku odpowiedniej infrastruktury i odpowiednio przygotowanej kadry szkoleniowej. Najlepszym rozwiązaniem tego problemu wydaje się być właśnie ścisła współpraca szkół z zakładami pracy, gdzie uczniowie mogą odbywać praktyczną naukę zawodu na najnowocześniejszych urządzeniach i technologiach, w naturalnym środowisku czyli miejscu pracy. Dobre praktyki płyną ze szkolnictwa wyższego gdzie bardzo dobrze rozwija się kształcenia w systemie dualnym, z dużym naciskiem na praktyczną naukę zawodu u pracodawców. Przykładem takiego modelu kształcenia praktycznego jest realizowany na Politechnice Śląskiej w Gliwicach we współpracy z Katowicką SSE, Klastrem SA&AM i przedsiębiorcami, program studiów dualnych na kierunku Mechanika i Budowa Maszyn.

Tego typu praktyki stosują również inne uczelnie, między innymi Politechnika Wrocławska, która prezentowała podczas grudniowych konsultacji organizowanych we Wrocławiu, swój wypracowany model studiów dualnych z udziałem przedsiębiorców. W obu wyżej wymienionych przykładach kształcenia dualnego kluczową rolę odgrywają przedsiębiorcy którzy angażują się finansowo i organizacyjnie.
Czy można wykorzystać te wypracowane modele kształcenia ze szkolnictwa wyższego do szkolnictwa branżowego i technicznego? Podczas naszych spotkań wielu przedstawicieli sektora edukacji sygnalizowało trudności z nawiązaniem stałej współpracy z przedsiębiorcami, przedsiębiorcy, natomiast sygnalizowali obawy przed zniszczeniem drogich maszyn i urządzeń, koniecznością zapewnienia opiekunów praktyk i związanej ze stażami dezorganizacji pracy w zakładzie.

Przedsiębiorcy sygnalizują także o występujących na niektórych stanowiskach ograniczeniach dostępu dla osób nieletnich. Konieczne są więc zmiany nie tylko przepisów ale także mentalności i podejścia obu stron, większa otwartość i jasne określanie swoich potrzeb i wymagań. Taki otwarty dialog, do którego zapraszamy interesariuszy projektu, pozwoli nam wypracować wzorowe porozumienie edukacyjne, akceptowane zarówno przez szkoły jak i przedsiębiorców. Wypracowanie takiego wzorowego porozumienia jest jednym z celów projektu „Rady ds. kompetencji w sektorze motoryzacji" na rok 2019. Już teraz zapraszamy do zgłaszania się wszystkich zainteresowanych zarówno współpracą przy wypracowywaniu wzorowego porozumienia, a także szkoły i przedsiębiorców szukających parterów do współpracy.
W ramach projektu „Rady ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym", Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, Polska Izba Motoryzacji oraz Związek Pracodawców Motoryzacji i Artykułów Przemysłowych chcą wpływać także na zmiany systemowe.Działając w oparciu o dane zebrane od przedsiębiorców podczas konsultacji środowiskowych i prowadzonych badań potrzeb sektora motoryzacyjnego w zakresie kompetencji i sposobu kształcenia, opracowane zostaną rekomendacje zmian dotyczących sektora motoryzacyjnego (z uwzględnieniem elektromobilności), które mamy nadzieję, zostaną uwzględnione i zaimplementowane w ramach reformy systemu edukacji.

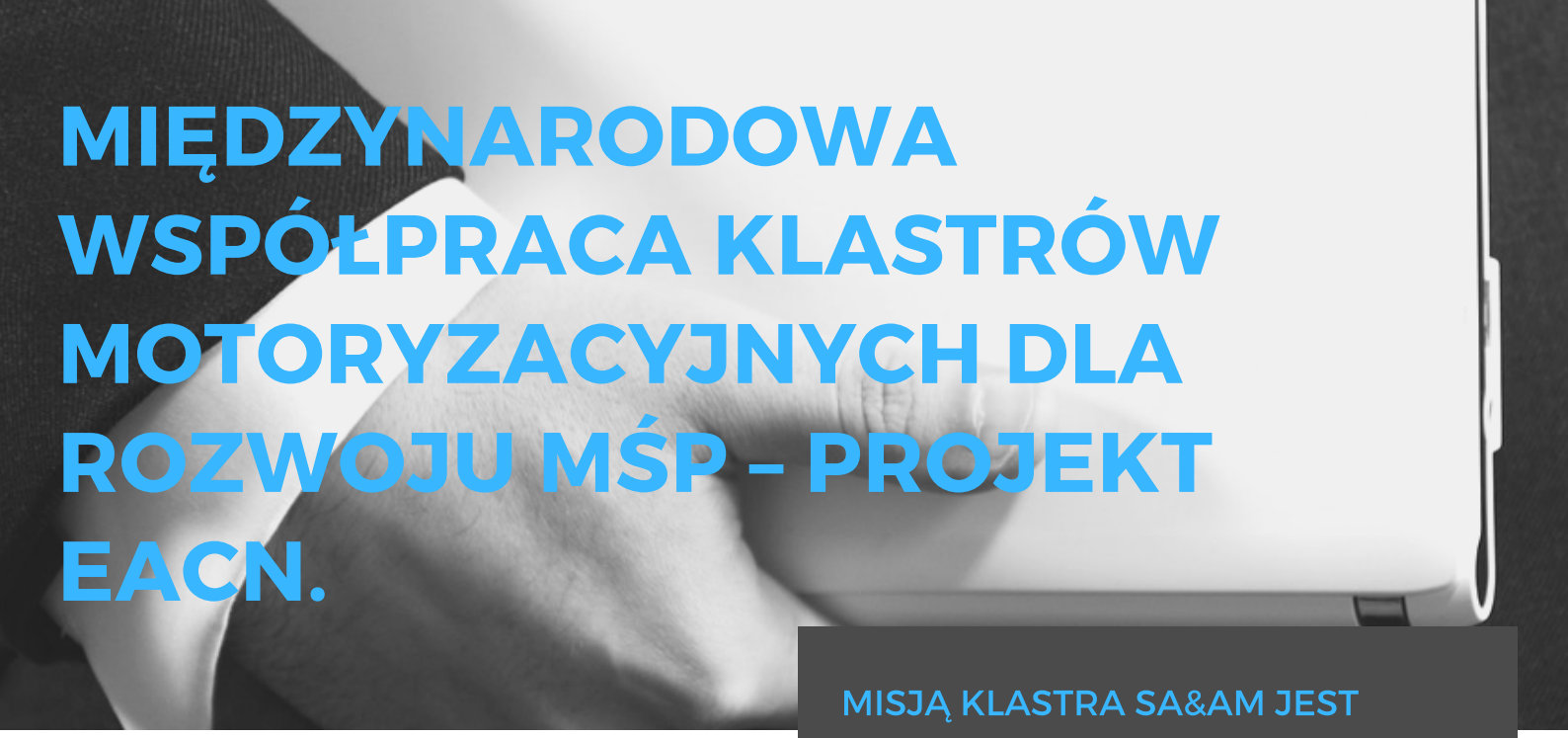
Standaryzacji podlegają w naszym kraju także kwalifikacje rynkowe dla wszystkich sektorów, w tym także dla sektora motoryzacji. Podczas pierwszego seminarium metodologiczne organizowanego w ramach projektu „Rady ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym", ekspertów z Katowickiej SSE wsparli przedstawiciele z Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie.
„Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji jest gotowy na zgłaszanie nowych kwalifikacji", podkreślali eksperci z IBE. Firma we współpracy z placówką kształcenia, publiczną, czy prywatną, może zostać instytucją szkolącą i certyfikującą w zakresie nowych kwalifikacji – zgłaszając kwalifikacje jako rynkowe do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.
Jesteśmy po pierwszych doświadczeniach zebranych na bazie tych kilku spotkań z Państwem w bieżącym roku. Pełni optymizmu i nowych pomysłów planujemy już kolejne działania i chcemy sukcesywnie poszerzać grono interesariuszy projektu.

Liczymy na Państwa zaangażowanie i uczestnictwo w działaniach projektowych w roku przyszłym i latach kolejnych, a w związku z nadchodzącym okresem świątecznym chcemy życzyć Państwu zdrowych i spokojnych Świąt Bożego Narodzenia oraz pomyślności i owocnej współpracy, także przy projekcie „Rady ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym" w roku 2019.

Łukasz Górecki
Menedżer Klastra SA&AM
Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna

Monika Bezak
Ekspert ds. Rynku Pracy
Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna

Projekt „Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności)"realizowany będzie w latach 2018-2023 w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020; Umowa o dofnansowanie nr UDA-POWR.02.12.00-00-SR01/17-00



MIĘDZYNARODOWA WSPÓŁPRACA KLASTRÓW MOTORYZACYJNYCH DLA ROZWOJU MŚP – PROJEKT EACN.

EACN
European Automotive Cluster Network
for Joint Industrial Modernisation Investments

Projekt o wartości 466.646 euro otrzymał wsparcie z EU w wysokości 349.984,50 euro w ramach programu COSME - European Strategic Cluster Partnership for smart specialisation investments.

Partnerami Klastra SA&AM w projekcie EACN są europejskie klastry motoryzacyjne: Pole Vehicule du Futur (Francja), Fundacion Cluster de Empresas de Automocion de Galicia (Hiszpania), Cluster de la Industria, d'Automocio de Catalunya (Hiszpania), Automotive Cluster Bulgaria (Bułgaria) i Automobilski Klaster Srbije (Serbia).

Interesariuszami projektu są przede wszystkim MŚP funkcjonujące w sektorze motoryzacyjnym będące członkami lub działające w zasięgu klastrów wchodzących w skład konsorcjum EACN, ale także dostawcy technologii i usług przemysłu 4.0, centra badawcze, parki technologiczne, start-upy technologiczne, instytucje sektora publicznego na poziomie regionalnym i krajowym odpowiedzialne za programy wsparcia MŚP oraz inne klastry motoryzacyjne w Unii Europejskiej.

MISJĄ KLASTRA SA&AM JEST WSPIERANIE FIRM W ROZWOJU TECHNOLOGICZNYM.

W TEN NURT WPISUJE SIĘ UDZIAŁ SA&AM W EUROPEJSKIEJ SIECI KLASTRÓW:

EUROPEAN AUTOMOTIVE CLUSTER NETWORK (EACN) I REALIZOWANE PRZEDSIĘWZIĘCIE PROJEKTOWE "EUROPEJSKA SIEĆ KLASTRÓW MOTORYZACYJNYCH DLA WSPÓLNYCH INWESTYCJI W MODERNIZACJĘ PRZEMYSŁOWĄ" (EUROPEAN AUTOMOTIVE CLUSTER NETWORK FOR JOINT INDUSTRIAL MODERNISATION INVESTMENTS).

Celem projektu jest :

· Identyfikowanie wyzwań przed którymi stoją MŚP w motoryzacji na tle trendów światowych wynikających ze zmian geopolitycznych, czwartej rewolucji przemysłowej, zmian technologicznych w zakresie e-mobilności i pojazdach autonomicznych oraz zmian klimatycznych,

· Wspieranie międzyregionalnej współpracy między MŚP w motoryzacji, wymiana promowanie dobrych praktyk w zakresie osiągnięć MŚP związanych z modernizacją przemysłową

· Zwiększenie współpracy między motoryzacyjnymi klastrami w Europie, aby wspólnie działać na rzecz modernizacji przemysłowej w MŚP w motoryzacji i dążyć do projektów badawczo-rozwojowych i inwestycyjnych wspierających procesy zmian,

· Wspieranie współpracy między instytucjami regionalnymi krajów w których aktywne są klastry motoryzacyjne , opracowanie zaleceń dla instytucji odpowiedzialnych za programy wsparcia dla MŚP.

W dniach 19-21 listopada odbyło się spotkanie parterów przedsięwzięcia oficjalnie rozpoczynające projekt EACN na którym ustalono harmonogram działań na lata 2018-2020. W najbliższych kilku miesiącach realizowana będzie faza przygotowawcza projektu, podczas której przygotowana zostanie analiza czynników i warunków wpływających na zmiany w zakresie modernizacji przemysłu motoryzacyjnego. Opracowana zostanie strategia sieci EACN, wraz z mapą drogową i planem marketingowym w zakresie promocji inwestycji wśród MŚP w motoryzacji w obszarach: wirtualizacji procesów planowania, autonomicznych robotów i sztucznej inteligencji w procesach wytwarzania, uelastycznienia procesów wytwarzania i rozwoju kompetencji pracowników w erze czwartej rewolucji przemysłowej.

KOLEJNYM ETAPEM PROJEKTU BĘDZIE FAZA WDROŻENIOWA OBEJMUJĄCA INICJOWANIE DZIAŁAŃ POMIĘDZY PRZEDSIĘBIORCAMI (B2B) – CZŁONKAMI KLASTRÓW BĘDĄCYCH PARTNERAMI PROJEKTU, KTÓRA OBEJMIE MIĘDZY INNYMI:

- Audyty prowadzone wśród MŚP w motoryzacji w celu identyfikacji potrzeb i wyzwań w zakresie modernizacji przemysłowej z uwzględnieniem trendów technologicznych związanych z czwartą rewolucją przemysłową,
- Organizację warsztatów tematycznych w celu identyfikacji wspólnych obszarów zainteresowań przedsiębiorstw, dotyczących wymiany dobrych praktyk, rozwoju i wdrożenia rozwiązań technologicznych i procesowych w zakresie: wirtualizacji procesów planowania, autonomicznych robotów i sztucznej inteligencji w procesach wytwarzania, elastycznych procesów wytwarzania i kompetencji pracowników w erze czwartej rewolucji przemysłowej,
- Organizację spotkań B2B w celu inicjowania współpracy między przedsiębiorstwami w obszarach dotyczących modernizacji przemysłowej,
- Organizację DEMO-LABS podczas których MŚP z różnych krajów zapoznają się z dobrymi praktykami dotyczącymi wdrożenia inwestycji z zakresu: wirtualizacji procesów planowania, autonomicznych robotów i sztucznej inteligencji w procesach wytwarzania i uelastycznienia procesów wytwarzania.

Faza wdrożeniowa obejmuje również inicjowanie i rozwój współpracy pomiędzy klastrami partnerami projektu oraz innymi klastrami motoryzacyjnymi zainteresowanymi partnerstwem z siecią EACN (faza C2C -Cluster to Cluster). W ramach działań C2C przeprowadzona zostanie:

- Identyfikacja dobrych praktyk w zakresie działań wsparcia modernizacji przemysłowej w MŚP w motoryzacji, występująca w różnych krajach Europy,
- Identyfikacja instrumentów finansowych, programów wsparcia skierowanych do MŚP w zakresie wspierania projektów badawczo-rozwojowych i inwestycyjnych dotyczących modernizacji przemysłowej.

W ramach działań C2C opracowana zostanie mapa drogowa „Przyszłość MŚP w sektorze motoryzacyjnym w Europie do 2030 roku" oraz plan współpracy między klastrami w wybranych obszarach wynikających z mapy drogowej. Dobre praktyki i wymiana doświadczeń pozwoli sformułować treść wzorowego porozumienia partnerskiego, definiującego obszary współpracy klastrów europejskich, i przygotować zalecania dotyczące instrumentów wsparcia projektów badawczo-rozwojowych i inwestycyjnych, które przekazane zostaną instytucjom odpowiedzialnym za przygotowanie i wdrożenie programów wsparcia MiŚ w poszczególnych krajach partnerskich.

Mamy nadzieję, że dzięki działaniom zrealizowanym w fazie wdrożeniowej projektu EACN, będziemy mogli udzielić wsparcia merytorycznego i finansowego dla opracowania kilku projektów demonstracyjnych i inwestycyjnych, przygotowanych wspólnie przez stworzone konsorcja składające się z przedsiębiorstw - członków kilku klastrów będących partnerami projektu, związanych z modernizacją przemysłową w zakresie: wirtualizacji procesów planowania, autonomicznych robotów i sztucznej inteligencji w procesach wytwarzania lub uelastycznienia procesów wytwarzania.

To wsparcie merytoryczne i finansowe które będzie mogło uzyskać pięć konsorcjów, stanowić będzie finalny element projektu „European Automotive Cluster Network for Joint Industrial Modernisation Investments" i będzie dowodem słuszności podejmowania inicjatyw międzyregionalnych dla wpierania rozwoju MŚP w motoryzacji.

Już dzisiaj zapraszamy MŚP z sektora motoryzacyjnego, dostawców technologii w zakresie wirtualizacji procesów planowania, autonomicznych robotów i sztucznej inteligencji w procesach wytwarzania lub uelastycznienia procesów wytwarzania zainteresowanych uczestnictwem w projekcie do kontaktu z zespołem Managerów Klastra SA&AM.

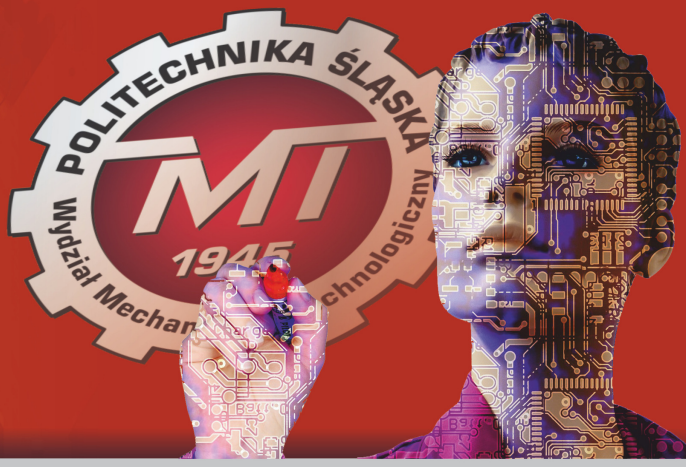
Łukasz Górecki
Menedżer Klastra SA&AM

PATRONAT HONOROWY

KSSE
Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna

silesia automotive & advanced manufacturing

STUDIA DUALNE



Wydział Mechaniczny Technologiczny

Pracodawco!

- dołącz do programu kształcenia dualnego inżynierów stopnia I i II na Politechnice Śląskiej na kierunku Mechanika i Budowa Maszyn
- zyskaj wykwalifikowanego pracownika
- bądź firmą odpowiedzialną społecznie

1. Skontaktuj się z Politechniką Śląską, Wydziałem Mechanicznym Technologicznym i zgłoś chęć dołączenia do programu
e-mail: aleksandra.dworakowska@polsl.pl
tel. 32 237 24 33
2. Weź udział w rozmowach kwalifikacyjnych i wybierz studentów I i/lub II stopnia, którzy będą kształcić praktyczne umiejętności w Twoim zakładzie

Studia dualne I stopnia na kierunku MiBM trwają 7 semestrów i kończą się egzaminem dyplomowym inżynierskim.
W czasie studiów w każdym roku studenci przez 6 miesięcy uczęszczają na zajęcia na Uczelni i przez 21 tygodni odbywają płatne staże w przemyśle.
Koszty wynagrodzenia oraz ubezpieczenia za okres stażu w zakładzie pracy pokrywane są ze środków otrzymanych przez Wydział Mechaniczny Technologiczny w ramach programu POWER.
Uruchamiane studia dualne I stopnia rozpoczynają się w październiku 2019 r.
Rozmowy kwalifikacyjne na staże przemysłowe - do 15 lipca 2019.

Studia dualne II stopnia na kierunku MiBM trwają 3 semestry i kończą się egzaminem dyplomowym magisterskim.
W trakcie studiów łącznie przez 28 tygodni studenci odbywają płatne staże w przemyśle (I sem. - 15 tyg., II sem. - 6 tyg., III sem. - 7 tyg.)
Koszty wynagrodzenia oraz ubezpieczenia za okres stażu w zakładzie pracy pokrywane są ze środków otrzymanych przez Wydział Mechaniczny Technologiczny w ramach programu POWER.
Uruchamiane studia dualne II stopnia rozpoczynają się w lutym 2019 roku.
Rozmowy kwalifikacyjne na staże przemysłowe - do 15 stycznia 2019.

CO PRZYNIESIE MIKOŁAJ NA 2019?

Dziś 6 grudnia. W Belgii dzieci przygotowały dzień wcześniej wieczorem pusty but przy kominku albo talerz na stole z marchewką, szklanką mleka i listem do Mikołaja. Grzeczne dzieci mogą dziś liczyć na cukierki i jakiś prezent. A te, które w ciągu roku coś nabroiły, dostały dziś prawdopodobnie mniej niż życzyły sobie w liście do świętego.

Nasza lista życzeń w klastrze powstała kilka tygodni temu w następstwie dwóch spotkań roboczych rady programowej SA&AM i opracowanej strategii rozwoju klastra na lata 2019-2023. W obszarze innowacji i kooperacji planujemy w 2019 roku kontynuować tradycyjnie nasze spotkania w grupach tematycznych. Natomiast chciałbym Państwu poniżej przedstawić również inne działania, które pojawiły się w agendzie.

Wspieranie konsorcjów przemysłowych i przemysłowo-naukowych

Kilka członków klastra zgłosiło propozycję przygotowania macierzy tematów w Excelu, która uwzględniłaby listę tematów dla określonych obszarów, w tym: logistyka, produkcja, utrzymanie ruchu, surowce, efektywność zasobów, zarządzanie w duchu Przemysłu 4.0.

W najbliższych tygodniach przygotuję taki dokument i przekażę go członkom klastra.
Każdy może określić, które tematy go interesują a następnie zostanie zaproszony na spotkanie z pozostałymi organizacjami, które zaznaczały podobne tematy. W ramach kilku warsztatów chciałbym z tymi organizacjami opracować koncepcje mikroprojektów.
W międzyczasie monitorujemy ze strony zespołu zarządzającego klastrem możliwości wnioskowania o środki publiczne dla niektórych projektów. Projekty, które w ramach własnych środków możemy zrealizować, zostaną już zainicjowane w pierwszej połowie roku. W zależności od dziedziny, możliwe, że niektóre tematy będą wymagać rozeznania wśród jednostek naukowych.
W tym zakresie przewidujemy spotkanie Science2Business.

Promowanie i wspieranie wdrażania projektów w zakresie e-mobilności i pojazdów autonomicznych

Podczas różnych spotkań firmy informowały, że już produkują komponenty dla pojazdów elektrycznych, w tym detale, które zawierają dodatkowe czujniki i elementy elektroniczne. Stawia to przed firmami nowe wyzwania związane z BHP, czystością pomieszczeń a także z nowymi technologiami produkcji i kontroli jakości. Kolejny temat to produkcja baterii oraz wytwarzanie systemów zabezpieczeń i komunikacji między pojazdami (IT).
Na obecną chwilę nie oczekujemy wielkich projektów w tym zakresie, raczej możliwości wymiany poglądów o wpływie zmian w motoryzacji na nasze codzienne aktywności produkcyjne, powiedział mi jeden z przedstawicieli firm motoryzacyjnych.

W pierwszym kwartale 2019 będę prowadzić rozmowy z poszczególnymi członkami klastra odnośnie agendy grupy tematycznej ds. elektromobilności, a następnie planuję spotkanie tej grupy w maju 2019.

Promowanie i wspieranie wdrażania rozwiązań technologicznych i zaawansowanych systemów produkcji (Przemysł 4.0)

W ostatnich miesiącach kolejni dostawcy technologii związani z Przemysłem 4.0 dołączyli do klastra. Pierwotnie planowałem spotkanie na przełomie listopad-grudzień z członkami klastra z filaru „Advanced Manufacturing", o czym wspominałem w poprzednim wydaniu naszego Newsletter. Natomiast otrzymałem sygnał, że w końcówce roku planowano szereg konferencji i spotkań. W związku z tym przełożymy to spotkanie na początek nowego roku. Nie mnie jednak już dziś zachęcam do tego, aby pomyśleć w jaki sposób przejść od wielkich wydarzeń promujących wejście w czwartą rewolucję przemysłową na bardziej praktyczne modele współpracy dostawców technologii. Cały czas widzę możliwość wypracowania w grupie tematycznej dostawców technologii Przemysłu 4.0 projektu dotyczącego zintegrowanego podejścia wobec małych i średnich firm produkcyjnych. Tym bardziej, że w 2019 roku planowane są warsztaty dla MŚP w ramach projektu EACN, w którym klaster SA&AM wspólnie z klastrami z Francji, Hiszpanii, Bułgarii, Rumunii i Niemczech będzie poruszać kwestie takie jak: wirtualizacja procesów (digital twin), inteligentne roboty i elastyczne procesy produkcji (patrz również artykuł na temat projektu EACN).

Powielanie dobrych praktyk z zakresu zarządzania produkcją i optymalizacji procesów wytwarzania

W 2018 roku organizowaliśmy ponad 10 warsztatów tematycznych podczas których przedsiębiorstwa zapoznały się z nowymi technologiami produkcji, zarówno z prostymi jak i z zaawansowanymi rozwiązaniami technologicznymi, które wychodzą naprzeciw istotnych wyzwań w zakresie optymalizacji produkcji i obniżenia kosztów. Przy wzroście kosztów pracy, cen energii i wahań w cenach surowców, istotne jest, aby być otwartym na różne sposoby wprowadzania usprawnień.

Na pewno wrócimy w 2019 roku do tematów takich jak: roboty współpracujące, predictive maintenance, kontrola jakości a sztuczna inteligencja, świadome zarządzanie energią, gospodarka obiegu zamkniętego. Zapraszam do kontaktu firmy, które w 2018 roku kończyły projekty w tych zakresach i chcą dzielić się dobrymi praktykami z pozostałymi członkami klastra.

Pozycjonowanie klastra na arenie międzynarodowej

Nie tylko w ramach projektu EACN będziemy jako klaster w 2019 roku obecni na wydarzeniach za granicą. Niedawno klastry z Portugali, Rosji, Hiszpanii, Wielki Brytanii i Austrii wykazały zainteresowanie zacieśnianiem współpracy z naszym klastrem.

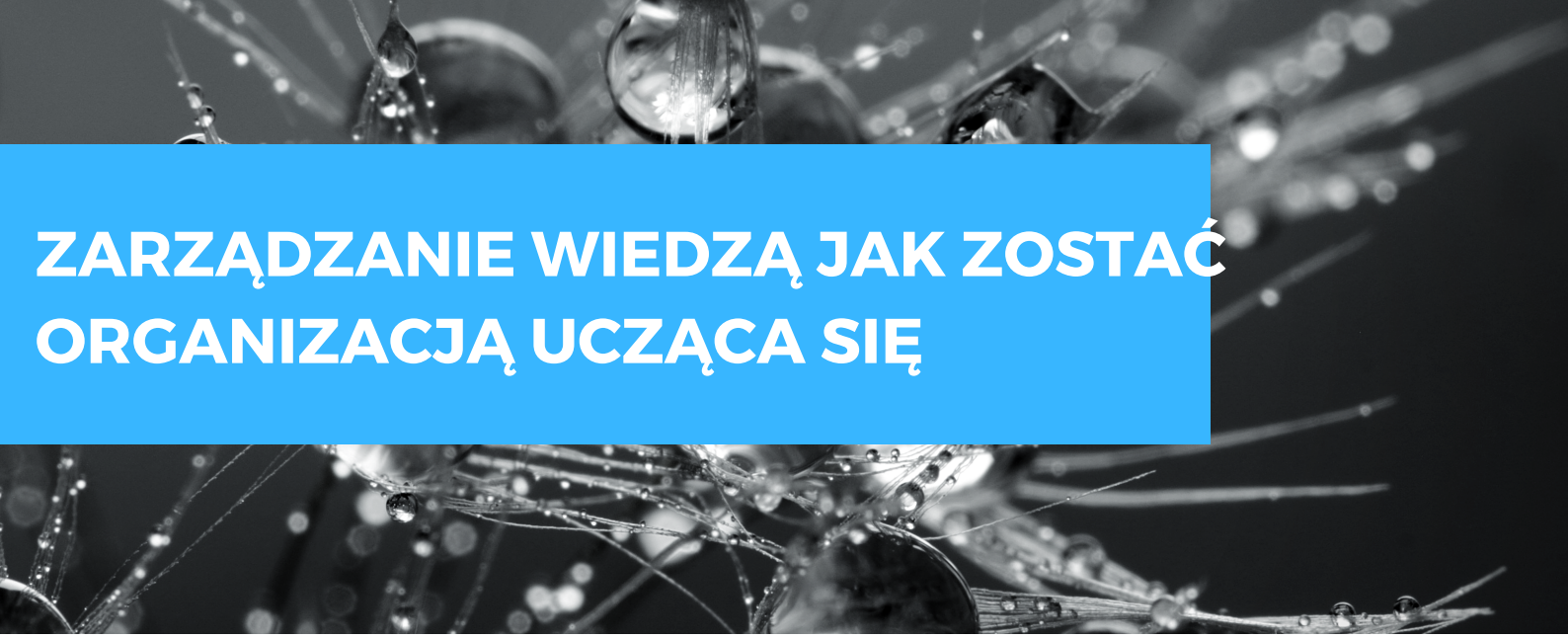
Może się pojawić okazja wizyty gospodarczej w Wielki Brytanii w wrześniu 2019 roku z okazji dużego wydarzenia organizowanego przez klaster North East Automotive Alliance Limited.

Z austriackim klastrem rozważymy wspólne projekty w ramach programu Horizon 2020 lub Central Europe i spodziewamy się wizyty delegacji portugalskiego klastra POOL-NET w Polsce.

Będę Państwa na bieżąco informować o planowanych wydarzeniach, proszę również, aby Państwo informowali nas, jeśli zmienia się osoba do pierwszego kontaktu z ramienia Państwa organizacji.

W międzyczasie życzymy Państwu Wesołych Świąt i do siego roku.

Luk Palmen
Menedżer ds. Innowacji i Kooperacji SA&AM



ZARZĄDZANIE WIEDZĄ JAK ZOSTAĆ ORGANIZACJĄ UCZĄCA SIĘ

KIEDY PODCZAS JEDNEGO Z OSTATNICH WARSZTATÓW KLASTRA ZAPYTAŁAM UCZESTNIKÓW, CZY ICH FIRMY TO ORGANIZACJE UCZĄCE SIĘ – WIĘKSZOŚĆ ODPOWIEDZIAŁO, ŻE TAK.

Potem podczas wspólnej pracy okazało się, że w dużym stopniu jest tak faktycznie- jednak są obszaru do poprawy czy zmiany. Co cenne: uczestnicy byli pewni- organizacja, która się nie rozwija i nie uczy – cofa się i w rezultacie wypada z rynku.

Pojęcie organizacji uczącej się pierwszy opisał w latach 90. XX wieku Peter Sange, w swojej książce „Piąta dyscyplina". Książka stała się podstawą rozumienia organizacji w zupełnie inny sposób niż do tej pory – koncentrującej się na elastyczności w działaniu, ciągłym doskonaleniu i uczeniu się na każdym poziomie stanowiskowym.

Po pierwsze - organizacja ucząca się jest nastawiona na ciągły i stały rozwój swoich pracowników i w tym rozwoju ich wspiera poprzez systemowe rozwiązania.

Po drugie największy kapitał firmy stanowi wiedza, dlatego też priorytetem jest zatrzymanie wiedzy w organizacji poprzez tworzenie odpowiednich strategii zarządzania wiedzą: procedur, programów mentoringowych czy platform wiedzy.

GŁÓWNA IDEA: organizacja przyszłości to taka, która wykorzysta zaangażowanie ludzi i umożliwi uczenie się na każdym poziomie zarządzania i pracy.

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA FUNKCJONOWANIA ORGANIZACJI UCZĄCEJ SIĘ

Firma działająca w modelu organizacji uczącej funkcjonuje zgodnie z konkretną i nazwaną wizją przyszłości i określonymi celami biznesowymi. Zaangażowanie pracowników jest budowane poprzez tworzenie wspólnej wizji organizacji i poczucie wpływu. Faktem jest, że jeśli w organizacji nie ma wsparcia dla potrzeb rozwojowych uczestników, nie jest łatwo o pozytywne nastawienie do uczenia się w ogóle. Zaangażowanie kadry zarządzającej we wdrażanie nowej wiedzy i innowacyjnych rozwiązań stanowi podstawę budowania kultury organizacyjnej nastawionej na uczenie się. Nie trzeba oczywiście przypominać, że zwykle przykład idzie z góry – ważne jest tutaj podejście samego zarządu.

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA

Myślenie systemowe: wspólna wizja przyszłości (cel)
Wspierająca kultura organizacyjna – uczenie się i rozwój jest wartością
Pracownicy nastawieni na ciągły rozwój – mistrzostwo osobiste
Otwartość na pomysły i innowacje, otwartość na usprawnienia
Uczenie się na błędach
Narzędzia organizacyjne – procedury wspierające uczenie się
Podejście do rozwoju oparte na faktach (evidance based)
Zarządzanie wiedzą, ewaluacja działań rozwojowych

ZARZĄDZANIE WIEDZĄ – podejście systemowe

System zarządzania wiedzą powinien być zaprojektowany w taki sposób, aby organizacja mogła osiągać przewagę konkurencyjną poprzez: gromadzenie wiedzy, dzielenie się wiedzą, wykorzystanie posiadanej wiedzy, zabezpieczenie procesów oraz procedur strategicznych dla firmy.
Podejmując się usystematyzowania wiedzy w organizacji, proponuję wziąć pod uwagę następujące obszary działalności każdej organizacji, takie jak:
KLIENCI, KONKURENCJA, PRODUKTY, PROCESY.

W każdym z tych obszarów należy przeanalizować stan obecny i zaplanować działania naprawcze pod kątem określenia stanu wiedzy (odkrywanie i generowanie wiedzy), upowszechniania i jej wiedzy.
Odkrywanie i generowanie wiedzy obejmuje analizę potencjału organizacji poprzez benchmarking oraz określenie stanu wiedzy o produktach i procesach oraz wszelkie działania związane z definiowaniem potencjału intelektualnego (kapitał ludzki).

To odpowiedź na dwa podstawowe pytania:
- Gdzie zlokalizowana jest wiedza w organizacji?
- Gdzie zlokalizowana jest wiedza poza organizacją? Jak ją do organizacji wprowadzić?

Upowszechnianie i wykorzystanie wiedzy ma ścisły związek z kulturą organizacyjną nastawioną na rozwój na każdym stanowisku. To nastawienie na naukę, poszukiwanie nowych rozwiązań i otwartość na otoczenie zewnętrzne (poszukiwanie inspiracji) wspomagane rozwiązaniami systemowymi (platformy wiedzy).
Bardzo istotnym elementem tego procesu jest nastawienie pracowników na dzielenie się wiedzą i doświadczeniami poprzez systemowe działania (np. szkolenia wewnętrzne, programy mentoringowe itp.), ale też w codziennej pracy zespołowej.

Magdalena Siwińska
Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

HR ZDAJE EGZAMIN Z EFEKTYWNOŚCI

CZY HR W TWOJEJ FIRMIE ZDAŁ JUŻ EGZAMIN Z EFEKTYWNOŚCI? CZY NADAL FUNKCJONUJE W SWOIM SZKLANYM ŚWIECIE? CZAS SPRAWDZIĆ CZY SPECJALIŚCI HR ZASŁUGUJĄ NA TYTUŁ PARTNERÓW BIZNESOWYCH. CO TAK NAPRAWDĘ WIEDZĄ O BIZNESIE I KLIENTACH, NA ILE ICH DZIAŁANIA SĄ PLANOWANE I RACJONALIZOWANE?

W ostatnich latach rynek pracy wymusił całkowitą potrzebę zmian w podejmowanych działaniach personalnych wobec pozyskania i zatrzymania pracowników w firmach.
Z problemem braku ludzi i zaangażowania w proces pracy tych, którzy zostali, boryka się cały świat. Mało to pocieszające, ale ilustruje problem zjawiska w skali globalnej.

Branża HR przeszła wstrząs, wiele firm zaczęło wprowadzać rewolucyjne zmiany w sposobie funkcjonowania działów personalnych. W poszukiwaniu skutecznych rozwiązań zautomatyzowano wiele czynności personalnych, wprowadzono stanowiska HR Business Partnerów, coraz bardziej popularny staje się outsourcing usług HR. Zorientowanie na wynik i pomiar efektywności pracy to temat przewodni wielu spotkań firmowych.

Koniec roku to moment podsumowań, idealny czas na rachunek sumienia. Zachęcam osoby zajmujące się polityką personalną, by przyjrzeć się realizowanym zadaniom HR od momentu wejścia pracownika do firmy, aż po decyzję o rozstaniu. Warto przeanalizować podejmowane działania w standardowych procesach personalnych, które na co dzień realizuje dział HR.
Zapraszam specjalistów HR do egzaminu z efektywności. w którym liczą się wymierne rezultaty, a nie tylko podejmowane działania. Określenie wskaźników KPI (ang. Key Performance Indicators) dla poszczególnych procesów przedstawi stopień realizacji celów strategicznych firmy oraz będzie stanowić źródło wiarygodnej informacji zwrotnej o wykonywanej pracy.

Zaczniemy od zaplanowania procesu zatrudnienia, wystandaryzowania procesu rekrutacji i selekcji, sprawdzenia skuteczności programu onboardigu, zaplanowania polityki rozwojowej, sprawdzenia poziomu zaangażowania pracowników i oceny osiąganych wyników. Należy przy tym pamiętać, że każdy kolejno realizowany proces personalny ma stanowić element spójnego modelu biznesowego firmy, ogniwo łańcucha w budowaniu efektywności procesu pracy.

OD PLANOWANIA ZASOBÓW DO STRATEGII HR

Czy masz pomysł na swoją pracę i realizowane zadania? Działasz zgodnie z planem i terminarzem czy wiecznie gasisz pożar? Czy jesteś nastawiony na rezultaty i zawsze planujesz działania z wizją końca? Czy masz świadomość poniesionych kosztów?

Na te pytania powinniśmy uzyskać odpowiedź podejmując temat budowania wysokoefektywnej organizacji. HR w nowoczesnej roli partnera biznesowego powinien mieć przemyślany i spisany plan wdrożenia zmian wspierający realizację celów strategicznych firmy. Planowanie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim powinno być skoncentrowane na identyfikacji obecnych i przyszłych potrzeb firmy oraz zapewnieniu firmie najlepszych pracowników, którzy będą rozwijać kluczowe obszary działalności firmy. Dobra strategia HR powinna obejmować najważniejsze funkcje personalne przedsiębiorstwa, być również realna, to znaczy możliwa do osiągnięcia.

Wpływ HR na biznes organizacji materializuje się w wynikach i realizacji kluczowych celów firmy, dlatego niezbędna będzie odpowiedź na następujące pytania:

- Czy wiesz jaki model biznesowy realizuje Twoja organizacja?
- Czy masz wpływ na strategiczne decyzje biznesowe związane z polityką personalną Twojej firmy?
- Czy w Twoim przedsiębiorstwie sprawdza się rentowność stanowisk przed podjęciem decyzji o zatrudnieniu nowej osoby?
- Czy zestawia się obecną strukturę zatrudnienia z faktycznymi potrzebami firmy?
- Czy z własnej inicjatywy proponujesz zmiany zmierzające do ponoszenia efektywności realizowanych zadań?
- Czy opracowujesz narzędzia pomiaru wyników dla wdrażanych procesów?
- I w końcu, jaki masz autorytet? Czy kadra kierownicza/ zarząd liczy się z Twoim zdaniem/ lub zdaniem osób zarządzających Twoim działem HR?

REKRUTUJEMY 5.0 Z GŁOWĄ

Proces rekrutacji jest jednym z najbardziej modelowych procesów do sprawdzenia efektywności pracy rekruterów. Ważne, by za każdym razem był to proces wystandaryzowany i obiektywny. Tylko przy takim podejściu możemy rzetelnie porównać wyniki kandydatów między sobą i ocenić skuteczność procesu. W rekrutacji można zmierzyć prawie wszystko, kluczem jest jednak dobór odpowiednich wskaźników efektywności mierzonych na poziomie pozyskania kandydatów, selekcji i procesu zatrudnienia. Warto zadbać o dobrze sformułowane KPI rekrutacji, które są podstawą do projektowania i budowania strategii rekrutacyjnej przedsiębiorstwa.

Do zbadania efektywności procesu rekrutacji przyda się następujący zestaw pytań:

- Czy działania rekrutacyjne, które podejmujesz są powiązane ze strategią firmy? Czy znasz rzeczywiste potrzeby firmy?
- Jaki jest średni time to hire - czas pozyskania kandydata?
- Co jest bardziej nieefektywne - stracone szanse w oczekiwaniu na doświadczonego kandydata czy zatrudnianie osoby niedoświadczonej?
- Jakie zainwestowano środki i zasoby (czas, narzędzia, ilość rekruterów) w stosunku do pozyskanej inwestycji?
- Na ile efektywne były kanały dystrybucyjne oferty rekrutacyjnej?
- Jaki jest średni czas pracy pracownika w firmie?
- Jaki jest współczynnik rotacji - koszty związane z odejściem i zastąpieniem pracownika?
- Czy stosowane narzędzia są wystarczająco efektywne?
- Jaki są koszty błędnej decyzji rekrutacyjnej dla Twojej firmy?

Właściwie trudno już sobie wyobrazić działania rekrutacyjne bez wykorzystania obszaru employer branding, który buduje wiarygodność i wzmacnia markę pracodawcy. Mimo dostępnej wiedzy, świadomość wagi wizerunku pracodawcy jest nadal niedoceniana przez wiele firm. Jak zadbać, by oferta pracy była bardziej pożądana na rynku pracy? Zanim podejmiemy trud badania efektywności procesu rekrutacji, warto sprawdzić:

- Na ile rekrutacja wspiera dobry wizerunek firmy do wewnątrz i na zewnątrz?
- Jak wygląda doświadczenie kandydata nt. procesu tzw. candidate experiance?
- Czy mamy rozpisaną procedurę awansów wewnętrznych, dzięki której umożliwiamy również naszym pracownikom udział w procesach rekrutacji?
- Jak dużo pracowników odeszło w ciągu roku po zatrudnieniu?
- Dlaczego odeszli? Jaki był powód rozstania?

ADAPTACJA PRACOWNIKA CZYLI REALNE WSPARCIE OD POCZĄTKU

Sukces skomplikowanego procesu rekrutacji nie zwalnia HR-owców z obowiązku podjęcia działań dedykowanych tylko nowemu pracownikowi. Istotą adaptacji jest przekazanie modelowych zachowań oraz standardów pracy oczekiwanych przez firmę, tak by zapobiec potencjalnym błędom w przyszłości. W praktyce, oznacza to opracowanie praktycznego programu onboardingowego dla nowo przyjętych pracowników, dzięki którym możliwe będzie sprawne oszacowanie efektywności podjętych działań w przyszłości.

Oto pytania, dzięki którym sprawdzimy efektywność prowadzonych działań w zakresie wdrożenia nowych pracowników:

- Czy Twoja firma dysponuje sformalizowanym programem adaptacji?
- Czy HR wypracował niezbędne materiały ułatwiające młodemu pracownikowi orientację w nowym środowisku?
- Czy rola pracowników HR ogranicza się tylko do świętowania sukcesu rekrutacji, czy program wspiera menedżerów i monitoruje na bieżąco postępy procesu adaptacji?
- Ile osób jest zaangażowanych w postępy nowego pracownika? Czy mają przydzielone określone role?
- W jaki sposób sprawdzasz trafność procesu onboardingowego?
- Jakie wskaźniki pomiaru adaptacji bierzesz pod uwagę poza czasem wdrożenia?

OD ROZWOJU PO ZAANGAŻOWANIE

Nikt nie ma wątpliwości, że kto się nie rozwija ten stoi w miejscu. To trywialne stwierdzenie ma szczególne zastosowanie w procesie pracy, w którym pełne wykorzystanie potencjału ludzkiego przekłada się na efektywność firmy. Wiąże się to z ustaleniem jasnych i przejrzystych standardów dotyczących awansów, planów rozwojowych. Ważne, by dział HR określił zasady współpracy z przełożonymi „talentów", z osobami, które mają potencjał do rozwoju, osiągają wysokie wyniki lub co najmniej dobrze rokują. Jak wiemy, służą do tego odpowiednie programy rozwoju talentów.

Dziś wspólna odpowiedzialność przełożonych i pracowników za proces uczenia się jest podstawą do monitorowania efektywności tego procesu. Oczywiście pod hasłem „rozwój" rozumiemy wszelkie formy, są nimi nie tylko szkolenia, ale coaching, doradztwo, mentoring, on the job training, itp. Organizowanie szkolenia dla samego wykorzystania budżetu czy coachingu z powodu mody jest domeną niskoefektywnych organizacji. Dziś wybieramy takie formy rozwoju pracowników, które będą potężną dawką energii, inspiracji i motywacji do osiągania wysokich wyników i efektywnej pracy.
W planowaniu efektywnych procesów rozwojowych HR odpowiada na pytania:

- Czy pracownicy mają ustalany i aktualizowany systematycznie plan rozwoju indywidualnego?
- Według jakich kryteriów HR podejmuje decyzję wysłania pracownika na szkolenie/ coaching, mentoring, itp.?
- Czy jest ustalona, sformalizowana ścieżka rozwoju i awansów pracowniczych?
- W jaki sposób sprawdzane są luki kompetencyjne?
- Kto jest zaangażowany w proces rozwoju pracowników?
- Jakie stosuje się narzędzia w diagnozie potrzeb szkoleniowych?
- W jaki sposób odbywa się ewaluacja szkolenia? Kto jej dokonuje?
- Kto monitoruje proces wdrożenia i wyniki po szkoleniu?
- W jaki sposób zabezpiecza się wiedzę w organizacji i sposób dzielenia się informacją?

MONITOROWAĆ WYNIKI CZY OCENIAĆ PRACOWNIKÓW?

Ocena pracownicza jest najbardziej kontrowersyjnym procesem personalnym ostatnich lat.
Chyba wszyscy mamy świadomość, że źle przeprowadzony system ocen może zdemotywować pracownika i mieć fatalne konsekwencje. To jeden z powodów, dla którego firmy coraz częściej zastępują okresowe systemy ocen kulturą feedbacku i rozwoju, czyli bieżącą informacją zwrotną nt. wyników pracy. Mimo szeroko rozpowszechnionej krytyki ratingów i rankingów, wiele firm zostało przy działaniach performance management. Niezależnie od przyjętego rozwiązania, warto wykorzystać proces oceny do uświadamiania pracowników, komunikować ich wpływu na wyniki organizacji i proces budowania pozycji firmy.

Specjaliści HR powinni znać odpowiedź na następujące pytania:

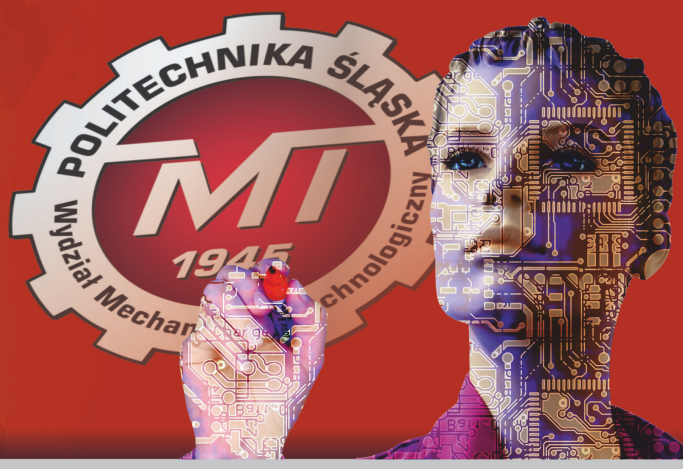
- Po co przeprowadzamy proces oceny w naszej firmie? Jakim celom to służy? Jakie są tego konsekwencje?
- Czy zdobyte informacje są wiarygodne i mogą stanowią podstawę do rzetelnej diagnozy oceny pracownika?
- Jakim procesom rozwojowym ma służyć ocena?
- Czy podejmowane działanie oceniające ma wpływ na podniesienie efektywności i rozwój personelu organizacji?
- Na jakim poziomie dojrzałości znajduje się kadra menedżerska odbywająca rozmowy oceniające/ rozwojowe?
- Co się stanie jeśli przestaniemy stosować system ocen w naszej firmie?

Każda świadomie działająca organizacja walczy o wysokie wyniki i zdobycie przewagi konkurencyjnej na rynku. W klasycznym modelu poniesione inwestycje nie powinny być większe od uzyskanych rezultatów, a w dobrze funkcjonującej firmie znacznie te koszty przewyższać.
HR w promowaniu zorientowanej na wyniki kultury organizacyjnej ma szczególne zadanie: udowodnić w każdym realizowanym przez siebie procesie personalnym swoją efektywność, jednocześnie dać dobry przykład swoim współpracownikom.

I tak zdanego egzaminu życzymy sobie wszyscy w roku 2019.

Agnieszka Bednarska
Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

STUDIA DUALNE



Wydział Mechaniczny Technologiczny

Szanowni Państwo!

Zapraszamy do udziału w projekcie PO WER dla studentów studiów dualnych I i II stopnia na kierunku Mechnika i Budowa Maszyn Wydziału Mechanicznego Technologicznego Politechniki Śląskiej w Gliwicach.

Udział w projekcie zapewnia:

- redukcję kosztów rekrutacji,
- stażystów - studentów Politechniki Śląskiej,
- włączeni się w misję Uczelni w zakresie kształcenia kadr inżynierskich dla potrzeb Przemysłu 4.0

Kontakt

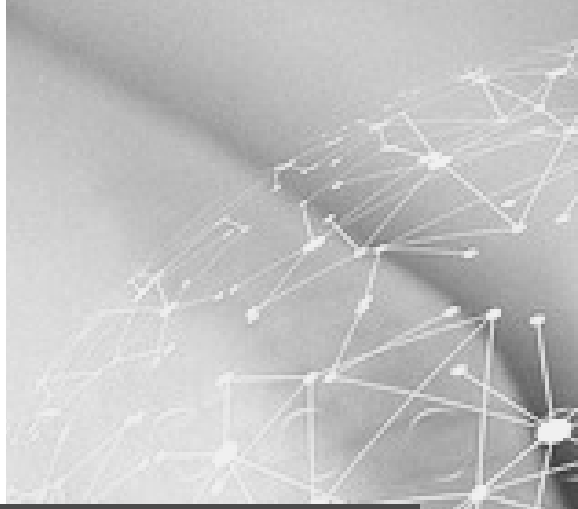
e-mail: aleksandra.dworakowska@polsl.pl

tel. 32 237 24 33

Zapraszamy do aktywnego udziału w procesie rekrutacji, najlepsi kandydaci na studia mogą już wkrótce być pracownikami Państwa Firmy!

	Studia dualne I stopnia MiBM	Studia dualne II stopnia MiBM
Czas trwania studiów	7 semestrów	3 semestry
Dyplom	inżynier	magister inżynier
Łączny czas trwania staży	69 tygodni	28 tygodni
Finansowane z projektu	wynagrodzenie stażysty ubezpieczenie	wynagrodzenie stażysty ubezpieczenie
Termin rozpoczęcia studiów	październik 2019	luty 2019
Termin rozmów kwalifikacyjnych na staże	do 15.07.2019	do 15.01.2019
Liczba kandydatów na staż	60 osób	30 osób

CZY MOŻNA WIĘCEJ?



CZYLI, O TYM JAK SIĘ WSPÓŁPRACUJE W RAMACH KLASTRA MOTORYZACYJNEGO W HISZPANII

Jako menedżerowie Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing, Łukasz Górecki i ja, mieliśmy okazję zapoznać się w dniach 19-20 listopada 2018 we Francji z przedstawicielem klastra motoryzacyjnego z Katalonii w Hiszpanii (http://ciac.cat). Klaster ten, tak jak w przypadku SA&AM, jest finansowany z opłat członkowskich i zrzesza obecnie ponad 190 przedsiębiorstw. Grupa ta generuje około 20 mld. euro przychodów rocznie i zatrudnia ponad 40 000 osób. Klaster powstał w 2013 roku z inicjatywy pięciu podmiotów: SEAT, NISSAN, GESTAMP, FICOSA i DOGA. Zarząd składa się z przedstawicieli kadry kierowniczej koncernów, zaś zespół operacyjny z menedżera klastra i menedżerów ds. projektów i ds. relacji instytucjonalnych. Członkowie klastra CIAC spotykają się w ramach grup tematycznych, takich jak: konkurencyjność (efektywność kosztowa, internacjonalizacja MŚP, nowe inwestycje), mobilność (elektromobilność, pojazdy autonomiczne), nowe technologie (nowe technologie i procesy produkcyjne), szkolenia i edukacja (kompetencje branżowe, edukacja, współpraca ze szkołami), logistyka (infrastruktura, komunikacja) oraz zrównoważony rozwój (efektywność energetyczna, środowisko, społeczna odpowiedzialność).

To właśnie w tych grupach tematycznych odbywają się rozmowy odnośnie trendów, wyzwań, potrzeb, a także dotyczące potencjalnych wspólnych projektów.

CIAC korzysta z platformy zarządzania projektami, na którą członkowie klastra mogą zgłaszać swoje projekty.

W tym roku opracowano już ponad 40 projektów w wyniku 170 pomysłów zgłoszonych na tę platformę.

Niektóre projekty są w 100% finansowane przez członków, którzy deklarowali gotowość do współpracy w ramach danego przedsięwzięcia. W innych przypadkach klaster stara się zdobyć środki zewnętrzne w ramach publicznych programów wsparcia.

JAK TO DZIAŁA?

Każda organizacja ma prawo zgłaszać udział do danej grupy tematycznej. Podczas spotkań poruszane są dobre praktyki i konkretne problemy, jak w przypadku naszego klastra. Na koniec każdego spotkania przewiduje się dyskusję okrągłego stołu, podczas której uczestnicy mogą zgłaszać swoje pomysły. Każda organizacja ma również możliwość przekazywania swoich problemów lub pomysłów bezpośrednio na platformie zarządzania projektami. W pierwszej fazie pomysły, które się pojawiają na platformie, są widoczne dla wszystkich uczestników po zalogowaniu. Przez określony czas, każdy, kto uzna, że może również zyskać przez realizację danego tematu, zgłasza swoje propozycje. Następnie organizuje się spotkanie grupy, aby ustalić szczegółowe aspekty pomysłu, czyli: opis problemu, potencjalne rozwiązania, sposób postępowania. Na koniec ustala się, kto ostatecznie włącza się do danego pomysłu, a kto rezygnuje.

Tylko te organizacje, które zdecydowały się, aby kontynuować pracę nad danym tematem, otrzymują dostęp do dalszych informacji. Pomysł przechodzi do kolejnej fazy i staje się propozycją projektu. Po opracowaniu szczegółowych aspektów projektu, w tym budżetu, przedsiębiorstwa ustalają w jakim zakresie każde z nich będzie partycypowało finansowo w projekcie. W niektórych przypadkach może się zdarzyć, że jedna z firm z grupy już rozwiązywała dany problem i ma do tego wykonawców, którzy również w innych firmach mogą zająć się danym tematem. W innych przypadkach organizuje się konkurs na oferty lub dokonuje się rozeznanie rynku, aby wybrać ostatecznie tę organizację, która może zrealizować dany projekt i dostarczyć firmom oczekiwane rozwiązanie.
W zależności od zakresu projektu, wyniki są udostępniane wyłącznie partnerom projektu, lub w określonym zakresie również pozostałym członkom danej grupy tematycznej. Zespół zarządzający klastrem ma dostęp do opisów wyników projektu i na ich podstawie może określić nowe wątki, które mogą zostać poruszone na kolejnych spotkaniach tematycznych. Rocznie pojawia się kilkadziesiąt mikroprojektów, w których angażują się firmy.

CZY MOŻNA WIĘCEJ?

W naszym klastrze również staramy się skupiać na konkretnych zagadnieniach i dobrych praktykach.
Udało nam się pracować nad propozycjami wspólnych przedsięwzięć w ramach warsztatów, czy to – jak kilka lat temu – w zakresie zarządzania energią i rozwojem kompetencji w obszarze kompozytów dla motoryzacji – czy też – jak niedawno – w sprawie automatyzowania procesów związanych z FMEA.

Po opracowaniu koncepcji, uczestnicy zespołów zwrócili się do swoich central, gdyż w większości przypadków mamy do czynienia z koncernami międzynarodowymi.

Niestety kilkakrotnie otarliśmy się o korporacyjne decyzje wskazujące na konieczność uwzględniania już wypracowanych rozwiązań danej korporacji lub o informacje, że planowane są w najbliższej przyszłości prace nad podobnymi rozwiązaniami.

Jednak podczas naszych warsztatów widać, że uczestnicy są otwarci, aby szukać rozwiązań dla problemów zgłaszanych przez innych członków. Są również firmy, w których lokalne oddziały mogą wypracowywać własne projekty pilotażowe i testować nowe rozwiązania.

Wśród członków klastra jest coraz więcej firm z kapitałem polskim, a zatem z poziomem decyzyjności usytuowanym lokalnie. W związku z tym uważam, że jest miejsce na to, aby w 2019 roku spróbować uruchomić taką platformę zarządzania pomysłami jak w tym hiszpańskim klastrze.

Być może uda nam się zdefiniować 3 do 5 przedsięwzięć, w których kilka firm widzi możliwość współpracy.
Być może uda nam się w 2019 roku zrealizować pierwszy wspólny mikroprojekt skupiony na konkretnym temacie.

Czekam na propozycje.

Luk Palmen
Menedżer ds. Innowacji i Kooperacji
SA&AM

12 RAZY NA TAK – W POSZUKIWANIU IDEALNEGO MIEJSCA PRACY. CZĘŚĆ 1.

Koniec roku to czas podsumowań i prognozowania trendów. Branża HR uwielbia nowości i pokładane w nich wielkie nadzieje. Niewiele jest narzędzi HR, które opierają się próbie czasu. Jeszcze mniej takich, które powstały w oparciu o rzetelne badania. Na palcach jednej ręki możemy policzyć te, które są w dodatku proste i bezpłatne. Narzędzie, o którym dzisiaj napiszę, to wyjątkowe kilkanaście pytań. Każdy z nas może zadać je sobie sam, swojemu zespołowi lub pracownikom w firmie.

W 2001 roku polską premierę miała książka pod tytułem „Złam wszelkie zasady". Jej autorami są Marcus Buckingham i Curt Coffman. Pamiętam, że jako student Zarządzania Zasobami Ludzkimi przeczytałem tę książkę z wypiekami na twarzy w jedną noc. Po lekturze wiedziałem, że wybrałem dobry kierunek studiów.

Książka porusza kilka ciekawych wątków. Dziś skupię się na teście G12. G jak Gallup Institute – amerykański Instytut Gallupa, który przez 25 lat, przebadał ponad „milion osób zatrudnionych w różnych firmach, branżach i krajach (...) oraz 80 tysięcy menadżerów, zadając im pytania dotyczące wszystkich aspektów dotyczących ich życia zawodowego".
Dwanaście bo test składa się tylko z 12 pytań. Firmy G12 to takie w których pracownicy na większość z 12 pytań odpowiadają TAK. Badania instytutu udowodniły, że takie firmy radzą sobie znacznie lepiej na rynku niż pozostałe.

Warto podkreślić, że te 12 pytań to esencja uzyskana z analizy miliona wywiadów. Pytań było znacznie więcej. W ostatnim rozdziale książki znajdziemy opis przeprowadzenia metaanalizy danych, która doprowadziła do odkrycia dwunastu pytań, mających największe przełożenia na ponad przeciętne wyniki analizowanych przedsiębiorstw.

Ciekawostką na miarę „rynku pracownika" jest to, że pytania od 1 do 5 korelują z niską rotacją kadr.
Gdy pracownicy odpowiadają TAK na pierwsze pięć pytań, raczej nie zmieniają pracy z własnej woli.

1. Czy wiem, czego oczekują ode mnie w pracy.
2. Czy mam do dyspozycji materiały i sprzęt niezbędny do prawidłowego wykonania pracy?
3. Czy codziennie mam w pracy możliwość wykonywania tego, co potrafię najlepiej?
4. Czy w ciągu ostatnich siedmiu dni poczułem się choć raz doceniony lub czy byłem pochwalony za swoją pracę?
5. Czy szefowi lub komuś innemu w pracy na mnie zależy, czy ktoś zauważa mnie jako osobę?
6. Czy ktokolwiek w pracy zachęca mnie do tego, abym się dalej rozwijał?
7. Czy w pracy liczy się moje zdanie?
8. Czy misja mojej firmy daje mi poczucie, że praca, którą wykonuję, jest ważna?
9. Czy moi współpracownicy są wewnętrznie zdeterminowani, by wykonywać swoją pracę na najwyższym poziomie?
10. Czy mam w pracy swojego najlepszego przyjaciela?
11. Czy w ciągu ostatnich sześciu miesięcy rozmawiałem z kimś o postępach, jakie poczyniłem?
12. Czy miałem w pracy możliwość dokształcania się i rozwoju?

Z doświadczenia wiem, że test budzi wiele emocji. Niektóre pytania szczególnie.

Zarówno w czasie warsztatów dla działu HR, jak i w czasie konsultacji.
Moimi przemyśleniami na ten temat podzielę się z Państwem w styczniowym wydaniu newslettera.

Czas Świąt to czas refleksji. Dwanaście pytań, które znajdziecie poniżej mogą być w tym procesie bardzo pomocne.

Ja życzę Państwu 12 razy TAK!

Roman Warkocz
Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

Silesia Automotive & Advanced Manufacturing”

ul. Wojewódzka 42
40-026 Katowice
+48 32 251 07 36
biuro@silesia-automotive.pl
www.silesia-automotive.pl

@SilesiaAutomotiveAndAdvancedManufacturing

silesia automotive & advanced manufacturing

KSSE