

benefit

www.miesiecznik-benefit.pl

01(25)/2014



PISZEMY JAK MOTYWOWAĆ

Fot. Jakub Szymczuk

**Artur
Partyka**
Motywujący
skok wzwyż

**Odczarować
feedback**

Tomasz Misiak-Niedźwiadek

**Etapy
kierowania zespołem**

Małgorzata Dudek

**Ocena okresowa
i co dalej...**

Aleksandra Miziołek



ANGIELSKIEGO
NAJSZYBCIEJ
NAUCZYSZ SIĘ
ONLINE!

eTutor to jedyna platforma dedykowana do nauki języka angielskiego.
Największa, najbardziej kompleksowa, najskuteczniejsza.
Rozwija wszystkie kompetencje na wszystkich poziomach.
Lubiana przez pracowników.

eTutor dostarcza dużą ilość bardzo zróżnicowanych ćwiczeń, często relaksujących i wykorzystujących zasady nauki przez zabawę, a także opierających się na dialogach i reakcjach wymaganych w normalnych sytuacjach życiowych i biznesowych. Nauka angielskiego online jest skuteczniejsza i szybsza niż w tradycyjnej formie szkoleń stacjonarnych. Rozwiązaliśmy nawet kwestię motywacji, która w przypadku e-nauki jest bardzo ważna. Dzięki systemowi monitorowania postępów użytkowników, systemowi wyznaczania zadań, systemowi nagród oraz systemowi komunikacji z użytkownikami.

etutor.pl

Pierwsza szkoła językowa online

Zaufali nam

Pamiętaj! **Angielskiego najszybciej nauczysz się online!**



TOYOTA

TESCO

orange™

Spis treści:

Warto tam być	4
Quo Vadis Szkolenia	4
Motywujący skok wzwyż	5
Programy wspierania pracowników	7
Klucz do skutecznej motywacji ..	10
Grywalizacja biznesowa a podnoszenie kwalifikacji	12
Konferencje źródłem nowych kontaktów	14
Budowanie wartości w procesie sprzedaży	16
Cel czy efekt? Coaching zaawansowanych rezultatów	17
Ocena okresowa i co dalej	19
Prezent zapakowany w konflikt	22
Etapy kierowania zespołem	24
Jak skutecznie zarządzać nowym zespołem?	26
Odczarować feedback	28
Programy rabatowe dla pracowników korzystne podatkowo	30
Nieodpłatne udostępnienie pracownikom wody, herbaty, kawy, cukru i mleka a podatek VAT	31
Tablet jako benefit	32
Okiem ZUS na okulary dla pracownika	34
Zmiana – skuteczna, bo systemowa	38
W cieniu pokolenia Z	39
Białka Tatrzańska – w samym sercu Podhala	40
Warto zobaczyć w teatrze	41
Warto zobaczyć w kinie	42
Warto przeczytać	43
Warto posłuchać	43

Redakcja:

Elwira Cimoch, Rafał Mikołaj Krasucki
al. Piłsudskiego 58, lok. 201, 18-400 Łomża
tel./faks 86 218 00 74
e-mail: redakcja@miesiecznik-benefit.pl
www.miesiecznik-benefit.pl

ISSN 2084-7491

Redaktor naczelny:

Jacek Babel

Redaktor:

Jolanta Chrostowska-Sufa

Reklama:

Agnieszka Osuchowska
reklama@miesiecznik-benefit.pl
tel. 22 531 32 75, tel. kom. 508 548 308

Wydawca:

Benefit IP Spółka z ograniczoną
odpowiedzialnością sp. k.
ul. Canaletta 4, 00-099 Warszawa

Foto na okładce:

Jakub Szymczuk

Nakład: 10 500 egz.

DTP: Pracownia Poligraficzna GRAFIS
Zbigniew Jakuc

Druk: Libra-Print Daniel Puławski

benefit

PISZEMY JAK MOTYWOWAĆ

www.miesiecznik-benefit.pl



Drodzy Czytelnicy

Początek roku zbiega się z naszymi drugimi urodzinami. Miesięcznik „Benefit” przez ten czas przeczytało kilkaset tysięcy pracowników, na co dzień zajmujących się motywacją, pracą i rozwojem. To dla Was co miesiąc publikujemy najciekawsze teksty specjalistów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, trenerów, coachów – praktyków z wieloletnim doświadczeniem, uznanych w Polsce i na świecie.

Zachęcam wszystkich Państwa do współpracy z naszą redakcją i podpowiadania nam, jakie tematy są dla Państwa interesujące, co chcecie Państwo czytać na naszych łamach – pragniemy być coraz lepsi, dlatego czekamy na Państwa opinie. Możecie to Państwo zrobić za pośrednictwem specjalnej ankiety, do której link zamieściliśmy w ogłoszeniu z kodem QR (link kieruje respondentów bezpośrednio na adres strony internetowej z ankietą). Zależy nam na tym, by poznać Państwa opinie na temat miesięcznika „Benefit”. Jak oceniają Państwo zmiany, które zaszły na przestrzeni dwóch lat w naszej gazecie, oraz jakie są Państwa oczekiwania co do profilu i tematyki miesięcznika?

W styczniu piszemy o wprowadzaniu zmian w organizacjach, a także o rozmowach oceniających i o informacji zwrotnej. Jak co miesiąc publikujemy również artykuły o motywowaniu i rozliczaniu benefitów.

Zapraszam do lektury.

Bądźcie Państwo z nami przez cały rok!

Jacek Babel
redaktor naczelny

Akademia HRnews

Projekt szkoleniowo-doradczy przeznaczony dla specjalistów i menedżerów HR. Atuty Akademii:

- Specjalizacja tylko i wyłącznie w obszarze HR.
- Doskonale przygotowane programy zajęć oparte na badaniach i obserwacji.
- Konsultacje poszkoleniowe udzielane na każdym etapie wdrażania procedur we własnej organizacji.

Akademia HRnews zaprasza na szkolenia otwarte:

- **20–21 stycznia 2014** – Zarządzanie wynagrodzeniami w organizacji.
- **24 stycznia 2014** – WORK OUT

Employer Branding.

– **3 lutego 2014** – Outplacement – pozytywnie o zmianach.

Miejsce: Warszawa

Organizator: HRNews.pl

Informacje: www.akademiihrnews.pl

Pełna MOC możliwości

Seminarium szkoleniowe Jacka Walkiewicza z udziałem wyjątkowych gości: Marka Skąły, Marcina Prokopa, Kamila Cebulskiego oraz Wiktorii Jermoljewej.

Podczas seminarium Jacek Walkiewicz odpowie m.in. na pytania:

- po czym poznać, że osiągnęliśmy sukces;
- dlaczego warto wierzyć w siebie i wycho-

dzić ze znanej sfery „komfortu”;

- dlaczego „bezemocjonalne” podejście do biznesu grozi nudą, szybko prowadzi do rutyny i wypalenia;
- dlaczego warto kreować śmiało wizję przyszłości osobistej i zawodowej;
- jak rozwijać w sobie gotowość do odważnego działania;
- dlaczego upór, konsekwencja i regularność pomagają osiągać cele.

11 kwietnia 2014 – Centrum Konferencyjne EXPO XXI w Warszawie

Organizator: 360 SMART BUSINESS CONSULTING

Informacje: <http://www.pelnamocmozliwosci.pl/>

Quo Vadis Szkolenia

MONIKA ZIAJA m.ziaja@2cconsulting.pl

„Zakłęty krąg” relacji HR i kadry menedżerskiej – wyniki II edycji Badania Benchmarków Efektywności Polityki Szkoleń w polskich firmach

Tegoroczna edycja konferencji Quo Vadis Szkolenia kończąca drugą edycję badania benchmarkingowego polityki szkoleniowej w polskich organizacjach dotyczyła budowania partnerstwa HR z biznesem. Podczas konferencji mieliśmy okazję zapoznać się z perspektywą zarówno przedstawicieli HR, którym udało się zbudować właściwą pozycję w firmie, jak i perspektywą zarządu i jego oczekiwaniami. Zobaczyliśmy wyniki badania w obszarze partnerstwa na rzecz działań rozwojowych.

Od kilku lat w prasie branżowej, w różnorodnych badaniach, na konferencjach jest mowa o oczekiwanej roli HR-u jako partnera biznesowego. Temat ten pozostaje wciąż aktualny, ponieważ wiele polskich firm właśnie rozpoczęło transformację działu HR lub też stoi przed taką decyzją.

Zdaniem Zbigniewa Brzezińskiego, członka zarządu Holdingu Complex, nie postrzega się HR jako partnera biznesowego głównie ze względu na brak szerszego oglądu sytuacji w firmie. Działania podejmowane przez HR, zdaniem Brzezińskiego, są często postrzegane jako „zasypywanie dziur w drodze” i z tego też powodu bardzo rzadko HR-owcy zapraszani są do zarządów polskich firm.

Wystąpienie to wzbudziło duże emocje u uczestników konferencji, rozgorzała dyskusja, czy realny wpływ na biznes może mieć tylko HR, który formalnie obejmuje takie stanowisko?

Hanna Macyra, dyrektor zarządzający ds. HR w firmie Animex, odpowiadając na to pytanie, zaprezentowała właśnie taki model współpracy, w której postawa samego dyrektora HR może spowodować włączenie tego działu do procesu podejmowania strategicznych decyzji dla firmy. – Nie można czekać, żeby to biznes nas zaprosił do współpracy, trzeba im to zaproponować. Oczywiście aby tak się stało, trzeba spełnić wiele wymagań. Jako podstawowy Hanna Macyra wskazała znajomość biznesu. Reprezentanci HR wiedzą, jakie są kluczowe czynniki sukcesu firmy,

znają jej otoczenie, założenia, a także posługują się językiem biznesu, czyli celami i wskaźnikami, a ich działania koncentrują się na wspieraniu realizacji celów biznesowych menedżerów.

Wyniki tegorocznego badania benchmarkingowego TDI w obszarze „Partnerstwo na rzecz szkoleń” potwierdzają konieczność zmian. Warto wspomnieć, że jest to perspektywa samych przedstawicieli HR, ponieważ to oni byli głównymi respondentami badania.

W badaniu, podobnie jak w zeszłym roku, dość wysoko wypadły wyniki zaangażowania w partnerstwo kadry naczelnej oraz działu szkoleń. Ci partnerzy są postrzegani jako znacznie lepiej odgrywający swoją rolę niż na przykład menedżerowie liniowi.

Szczególnie dobra ocena zarządu przypadła roli polegającej na „komunikowaniu swojego poparcia dla polityki szkoleń” oraz „traktowaniu inwestowania w rozwój ludzi jako elementu rozwoju organizacji”, a najsłabsza ocena dotyczy „wymagania ocen i raportów o efektach szkoleń”.

W ocenie działu szkoleń najsłabiej wypada „raportowanie do zarządu”, co prawdopodobnie jest wynikiem braku takiego oczekiwania z ich strony.

Wniosek, jaki się nasuwa, dotyczy trwania HR i biznesu w „zakłętym kręgu” – zarząd nie wymaga od pracowników HR-u raportów o efektywności ich działań, wobec tego HR ich nie prezentuje. Z kolei trudno jest postrzegać jako biznesowy dział, który takich raportów nie przedstawia.

Zmiana może się dokonać tylko wtedy, kiedy jeden z partnerów przerwie ten „krąg”. Zarząd zacznie wymagać raportów o efektywności działań HR-u albo HR skorzysta z rady, przygotowuje się do transformacji i sam wyjdzie z inicjatywą.

Monika Ziaja

konsultant SEB w firmie 2C Consulting Sp. z o.o.
koordynator badania TDI w PSTD

