



Pod PRąd

NUMER 1/2005

Gazetka studentów Wyższej Szkoły Zarządzania Personelem

W numerze:

**Nie lubię się wysilać.
Nowoczesna socjologia
– socjologia zastosowań**

Wywiad z Prorektorem WSZP
prof. dr hab. Marianem
Kowalewskim na str. 3-4

**Personel. Jaka jest przyszłość
zawodu HR - owca?
Zarządzanie personelem to
więcej niż dawny kadrowiec.**

Zarządzanie personelem to nie
nowy kierunek studiów, lecz
nowe podejście do jak
najbardziej starego tematu,
jakim są kadry - twierdzą
profesorowie uniwersytetów na
całym świecie. Nie powinno
być tu, jednak określenia, iż jest
to stara profesja kadrowca
opatrzonej biznesową
„nowomową” - dodają w
następstwie tego stwierdzenia
praktycy zawodu. (czytaj str.4)

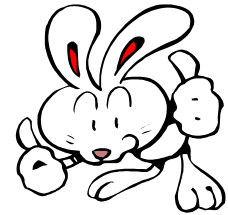
**EQ – nowy/stary termin
– Czyli jak sobie radzić?**

W ostatnich czasach określenie
to stało się dość popularne – ale
dlaczego tylko z nazwy a nie
jest wykorzystywane
powszechnie w praktyce? Czy
wyczone instynkty i
zachowania górują nad
umysłem i intelektem? Mowa tu
o EQ (Emotional Quality –
inteligencja emocjonalna).
Zaczął się ono pojawiać obok
tradycyjnego określenia
inteligencji IQ (Intelligence
Quality). Mało kto wie...

(Czytaj str. 5)

Wstępniak

Witajcie kochani po wakacjach. To już kolejny rok na naszej
uczelni. Jest nas coraz więcej, widać dużo nowych twarzy.
Pełnych pomysłów i zaangażowania. Studenci włączają się w
życie Uczelni... Pracują dla nas, współprowadzą Dni Otwarte,
organizują debaty. Stało się tak, jak myśleliśmy - tak duży
dopływ świeżej krwi ożywił nasze studenckie życie. Oczywiście
mamy nadzieję, że z każdym rokiem będzie coraz lepiej i nie
będziecie mieli powodów do narzekania.



Szybko przypomnijmy wszystkim, co działo się w do tej pory.

Ministerstwo Gospodarki i Pracy uznało, że Biuro Karier, które zresztą od zeszłego roku
dostało swoją nazwę: MENTOR, wyróżnia się na tle podobnych działających na innych
uczelniach i przyznało mu grant na realizację planu uaktywnienia młodzieży w
poszukiwaniu pracy. Były więc organizowane targi pracy, wydawane broszury. Plany na
nowy rok są coraz ciekawsze, bierzemy udział w wielkim projekcie RENOWATOR
mającym ułatwić aktywizację zawodową różnych grup społecznych.

Jak co roku uczelnia prowadziła spotkania w szkołach średnich, które cieszą się coraz
większym zainteresowaniem. Jeśli więc macie młodszych znajomych, a my do nich nie
dotarliśmy – dajcie znać. Zależy nam, żeby wszystkim wahającym się młodym ludziom
pokażać różne drogi rozwoju. Są to wykłady prowadzone przez naszych wykładowców o
celu w życiu, karierze i tym, co dalej. W tym roku ruszamy z projektem edukacyjnym
AKTYWNIEM PO PRACĘ. Chcemy pomóc wszystkim zagubionym i dlatego prowadzimy
bezpłatne doradztwo zawodowe i testy predyspozycji dla chętnych.

c.d. czytaj strona 2

**Człowiek biedny jest głupi,
człowiek głupi jest biedny!**

Pod takim hasłem dnia
4 czerwca 2005 r. odbyła się
debata polityczna w
Wyższej Szkole Zarządzania
Personelem na warszawskim
Imielinie. Temat tegorocznej
dyskusji to: „Jak wyrównać
szanse ubogiej młodzieży,
oraz kwestie opłat za studia
- jak długo można chować
głowę w piasek i
podtrzymywać fikcję
bezpłatnej nauki.”

(Czytaj str. 6)

**Przykład niezwyklej
motywacji w Continental
Airlines**

W 1994 roku sytuacja w
liniach lotniczych
Continental Airlines była
katastrofalna, ponieważ
firma przynosiła straty rzędu
619 mln dolarów, a nastroje
oraz motywacja do pracy
ponad 50.000 załogi była
tak niska, że pracownicy
wstydzi się nosić firmowe
ubrania. Wobec widma
bankructwa zdecydowano
się na drastyczną redukcję
kosztów.

(Czytaj str. 7)

Ponadto:

Teoria wzmocnienia

- czytaj str. 8

**Okiem profesjonalisty.
Wynagrodzenia.**

- czytaj str. 2

**Ciekawostki HR.
Świadczenia pozapłacowe
(ang. Benefits)**

- czytaj str. 9

Wstępniak c.d.

Po raz pierwszy w historii uczelni – i na pewno nie po raz ostatni, zostały przeprowadzone w zeszłym roku otrzęsiny. To była naprawdę fajna, integracyjna impreza, która tworzy życie studenckie – kto nie był niech żałuje.

Pod koniec października organizujemy następną – **ZAPRASZAMY ABSOLUTNIE WSZYSTKICH**. W końcu studia, to najpiękniejszy okres w życiu, i oprócz intensywnej pracy, która Was czeka, warto odrobinę poszaleć.

Poniżej przedstawiamy Wam podsumowanie działalności pozadukacyjnej z całego roku.

ZREALIZOWALIŚMY:

- Program Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „PIERWSZA PRACA”, na podstawie grantu Ministerstwa Gospodarki i Pracy;
- Warsztaty w zakresie technik aktywnego poszukiwania pracy lub samozatrudnienia;
- Publikacja poradników:
 - o „Doskonalenie umiejętności przywódczych”,
 - o „Drogi Rozwoju Zawodowego. Czyli jak być skutecznym na rynku pracy?”
 - o „Mój własny biznes”
- II Warszawskie Dni Promocji Przedsiębiorczości;
- Program podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych;
- Cykl „Szkoła Dobrej Praktyki Doradztwa Zawodowego”;
- Konferencję „Perspektywy dla doradztwa zawodowego – wymiar lokalny i globalny”;
- Targi Pracy w Polsce i Unii Europejskiej - z Forum Turystyki Biznesowej;
- Cykl szkoleń dla doradców zawodowych z komunikacji interpersonalnej;
- Autorski test cech osobowościowych pomagający określić predyspozycje zawodowe;
- Projekt Edukacyjny, skierowany do uczniów szkół średnich oraz pedagogów:
- Warsztaty nt. „Organizacja zajęć na temat planowania karier dla uczniów szkół średnich”.
- Wykłady nt. „Planowanie własnego rozwoju zawodowego w oparciu o talenty”;
- Konkurs dla uczniów klas maturalnych „INDEKS ZA ESEJ!”.
- Cykl otwartych warsztatów nt. umiejętności pisania cv, rozmowy kwalifikacyjnej, sztuki autoprezentacji, spotkania z psychologami oraz doradcami zawodowymi, rozmowy z przedstawicielami różnych zawodów.

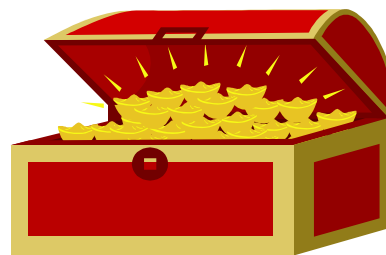
Na koniec wstępniaka mała prośba redakcji.

Wszystkich zainteresowanych współpracą z „Pod PRąd” zapraszamy. Zależy nam na Waszych tekstach, opiniach, propozycjach. Nie chcemy stać się nudną gazetką wrzuconą w kącie bez przeczytania, tylko Waszym forum. Zainteresowani piszcie na maila: marketing@wszp.edu.pl. Pierwsze Wasze teksty już w tym numerze.

REDAKCJA

Okiem profesjonalisty. Wynagrodzenia

Wynagrodzenie - pieniężny ekwiwalent za pracę stanowi także ważny i znaczący element kosztów działalności przedsiębiorstwa. Dla pracownika jest to źródło utrzymania rodziny - dla pracodawcy - jeden ze składników kosztu utrzymania pracownika inaczej mówiąc "koszt pracy".



Zobaczmy, ile przykładowo kosztuje utrzymanie załogi średniego zakładu pracy, w którym pracuje 100 pracowników otrzymujących wynagrodzenie po 1000 zł miesięcznie (po potrąceniu składek i zaliczki podatku dochodowego). Wszyscy pracownicy mają standardowe koszty uzyskania przychodów oraz odliczenie kwoty wolnej od podatku. Dla uproszczenia założymy, że stan liczebny załogi i wynagrodzenie nie zmienia się przez cały rok.

Jak widać z poniższej tabeli, wynagrodzenie, które otrzymuje pracownik w postaci gotówki czy wpłaty na konto bankowe (bezpieczniej bo nie trzeba przewozić dużych kwot z banku do zakładu pracy) stanowi 69,95% wynagrodzenia brutto. Stosunek kwoty do wypłaty do płacy brutto zmienia się w zależności od wysokości wynagrodzenia. Przy wynagrodzeniu minimalnym 559.22 (min. płaca brutto obecnie 760 zł.) wynosi 73.58%, natomiast przy kwocie do wypłaty = 3.500 zł (brutto 5.220 zł) co stanowi 67.05% kwoty brutto. Tak więc już na wstępie pracodawca oprócz wynagrodzenia składa dla budżetu daninę w wysokości:

od wynagrodzenia: **559.22 zł**
- **35.9%** kwoty do wypłaty,
od wynagrodzenia: **1.000 zł**
- **42.97%** kwoty do wypłaty,
od wynagrodzenia: **3.500 zł**
- **49.14%** kwoty do wypłaty.

Ciekawostki HR

Świadczenia pozapłacowe (ang. benefits)

Świadczenia pozapłacowe są składnikami, które oferowane są pracownikom jako uzupełnienie świadczeń obowiązkowych w ramach ubezpieczenia społecznego. Przeważnie są to następujące świadczenia: medyczne, emerytalne, w przypadku niezdolności do pracy oraz w przypadku śmierci.

Stosowanie przez firmę określonego zestawu przywilejów oraz świadczeń pozapłacowych może wynikać z różnych przesłanek:

- przyjętej strategii wynagradzania,
- kultury organizacyjnej,
- konkurencji oraz branży działalności,
- oczekiwań pracowników, możliwości finansowych.

Powyższe składniki wynagrodzenia - przywileje oraz świadczenia pozapłacowe stanowią doskonały element wynagrodzenia wiążący pracownika z firmą. W wielu przypadkach składniki te mają decydujące znaczenie przy wyborze przyszłego pracodawcy przez pracownika.



Przywileje oraz świadczenia pozapłacowe stosuje się zazwyczaj odmiennie dla różnych grup pracowników. Dla przykładu, wśród wyższych grup kierowniczych bardzo popularne są świadczenia kafeteryjne, gdzie menedżer wybiera w ramach określonego limitu te świadczenia, które stanowią dla niego najwyższą wartość.

Nowoczesna socjologia – socjologia zastosowań!

Wywiad z Prorektorem WSZP prof. dr hab. Marianem Kowalewskim

Panie profesorze dlaczego Pan ubiegał się o pracę w naszej Uczelni.

- Bo nie lubię się wysilać.

Czy dobrze rozumiem? – To nieco pokrętna odpowiedź.

- Dobrze Pan rozumie. Łatwiejsze ma pierwszeństwo przed trudniejszym. Dlaczego miałbym ubiegać się o pracę w uczelni, która przez fakt swojego nie poukładania, wymagała by ode mnie szczególnego wysiłku, skoro są uczelnie w których można się spełnić i to wystarczy – a taką jest nasza.

To ponownie dość pokrętna odpowiedź. Wybrał Pan Uczelnię prywatną – czy nie ma pan wrażenia, że znalazł się Pan – przez to, że prywatna - w gorszym miejscu?

- Już o tym mówiłem – że nie.

Prosz przekonać mnie o słuszności tego wyboru. Panie profesorze jak ocenia Pan sytuację i rozwój prywatnego (niepublicznego) szkolnictwa wyższego w Polsce?

- Zapoczątkowany w roku 1990 proces urynkwienia polskiego systemu dydaktycznego zaowocował powstaniem – do dnia dzisiejszego – 389 szkół wyższych oraz unikalnym na skalę europejską bumem edukacyjnym. Poza niezaprzeczalnymi wartościami, jakie przyniósł rozwój rynku usług edukacyjnych, jest on obciążony wszystkimi tymi patologiami, które towarzyszą rynkom wschodzącym. Przyczyny tego stanu rzeczy są powszechnie znane i dyskutowane. Zatem, tylko kwestią czasu jest pełna normalizacja tego specyficznego rynku.

Normalizacja z jednej strony jest szansą na jakościowo wyższą ofertę dydaktyczną dla przyszłych studentów, którą są w stanie zaproponować ambitne uczelnie, a taką jest nasza, z drugiej zaś doprowadzi to do upadłości uczelnie o charakterze substytutowym oraz te, które nie spełnią – nie zdążą spełnić nowych wymagań rynku.

W ciągu najbliższych pięciu lat sytuację zmiany w polskim systemie dydaktycznym wymusza:

- niż demograficzny,
- reforma w szkolnictwie średnim 2001/2002,
- wprowadzenie w roku 2005 tzw. „nowej matury”,
- emigracja zarobkowa na obszar tzw. starych krajów członkowskich UE,
- postępujące starzenie i ubożenie społeczeństwa.

Sytuacja niżu demograficznego obniża średniorocznie o 7% ilość kandydatów na studia do roku 2012, ale - i to jest ważne dotyczy to kandydatów na studia dzienne. Ilość kandydatów na studia zaoczne, w analogicznym okresie obniży się o 60%. Związane jest to głównie z tym, że ci którzy chcieli lub musieli uzupełnić wykształcenie, w tym trybie, zrobili to w dekadzie lat dziewięćdziesiątych. Od trzech lat spada systematycznie liczba studiujących ale również obserwujemy spadek średniego wieku studiujących w trybie zaocznym. Nie bez przyczyny pozostaje tutaj postawa uczelni publicznych, które szeroko zostały otworzone dla chętnych do podjęcia płatnych studiów zaocznych.

Rozpoczęta w roku 2002/3 reformy w szkolnictwie średnim, zacierają tradycyjny podział szkół średnich na licea ogólnokształcące i różne technika. W roku 2005 do uczelni trafiają pierwsi absolwenci liceów profilowanych, a w kolejnych dwóch trzech latach absolwenci liceów uzupełniających.

Wprowadzenie nowej matury, a w tym głównie dwóch poziomów egzaminowania: poziomu podstawowego i rozszerzonego, dywersyfikuje - negatywnie absolwentów liceów na ambitnych – matura rozszerzona i mniej ambitnych - podstawowa. Zaniknie podział na inteligentnych, dobrze wykształconych, którym matura nie „wyszła” i na tych, którym pytania „podeszły” i otrzymali wysokie oceny.

c.d. na następnej stronie

Wywiad z Prorektorem WSZP prof. dr hab. Marianem Kowalewskim c.d.

Dynamicznie rozwijający się problem emigracji zarobkowej, na obszar krajów starej Unii europejskiej, tylko przez pewien okres czasu będzie korzystny. Z punktu widzenia dochodzenia do stanu równowagi na rynku pracy w Polsce. W najbliższych kilku latach i w obszarze niektórych zawodów może powstać zjawisko nadwyżki popytu nad podażą. Spowoduje to, znaną nam z nie tak odległej przeszłości sytuację, że lepiej będzie się opłacało być technikiem niż magistrem. Nasza Uczelnia zdaje sobie z tego sprawę i przez to jest lepsza od innych!

Co z tego wynika?

- Moim zdaniem - sytuacja nizu demograficznego doprowadzi do wypadnięcia z rynku uczelni, które nie zapewnią sobie studentów. Zaskoczeniem, dla obserwatorów tego rynku może być to, że w grupie uczelni, które w najbliższych latach zamkną swoje podwoje, będą również takie, które mają na dziś silną pozycję rynkową i cieszą się wysoką pozycją w rankingach. Większą szansę na przetrwanie mają uczelnie małe, elitarne programowo i żywo reagujące na potrzeby rynku pracy – czyli takie jak nasza.

Fakt, że zmieniają się proporcje studiujących na studiach dziennych w stosunku do zaocznych oraz fakt, że coraz więcej młodzieży podejmuje studia i pracę, równoległe wymaga poszukiwania rozwiązań kompromisowych pozwalających łączyć formy i metody właściwe dla studiów dziennych i zaocznych w ramach jednego trybu studiów.

Reforma szkolnictwa średniego, w tym głównie w zakresie liceów profilowanych i liceów uzupełniających wymaga nowego podejścia do proponowanych przez uczelnie specjalizacji i specjalności. Szkoła niepubliczna już w kolejnym roku akademickim musi być przygotowana do tego, że kształcić będzie głównie maturzystów legitymujących się świadectwem dojrzałości uzyskany w trybie egzaminu podstawowego. To dla uczelni niepaństwowej wyzwanie i duża odpowiedzialność za to, żeby wartość rynkowa dyplomu była porównywalna z dyplomem jaki uzyska na tym samym kierunku absolwent uczelni publicznej, który został do niej zakwalifikowany na podstawie ilości punktów jakie otrzymał w trybie zdawanej matury rozszerzonej. Moim zdaniem jesteśmy uczelnią, która sprostą tym wymaganiom.

Zatem, jakiego rodzaju uwarunkowania muszą zaistnieć i jakiego rodzaju wymagania musimy spełnić aby osiągnąć standard wyznaczony w Pana wypowiedzi?

- Uczenia niepaństwowa, czyli nasza, rozumiejąca sytuację rynku pracy, nie może sobie za cel stawiać konkurowanie, lub dorównanie uczelniom publicznym. Dążenie do elitarności, takiej czy innej – co wyraźnie jest widoczne w misjach niektórych uczelni niepaństwowych, nie ma szans na sukces.

W kolejnej dekadzie lat – moim zdaniem – mają szansę na przetrwanie uczelnie niepubliczne, które zaproponują studentom programy kształcenia – na poziomie zawodowym – dające szansę absolwentom zaistnienia na operacyjnym szczeblu menedżerskim, jeżeli nie w kraju to w starej Europie.

Menedżer szczebla operacyjnego, tak jak go powinniśmy definiować na najbliższe dwadzieścia lat to ktoś kto:

- jest ekonomistą, dla którego wnioski z bilansu menedżerskiego wyznaczają kierunek przyszłych działań,
- to osoba, która zna gruntownie prawo we wszystkich jego segmentach,
- to administratywista, rozumiejący współczesną biurokrację,
- to również ktoś kto gruntownie rozumie zjawiska społeczne,
- ponadto zna tajniki IT i potrafi porozumiewać się ze światem.

To także **SOCJOLOG !!!**

Współczesnego pracodawcy nie stać na to aby zatrudnić dobrego magistra czy licencjata/inżyniera, który – pomimo, że dobry – konfliktuje załogę. Nie rozumie sytuacji ekonomicznej firmy, a przez niezrozumienie prawa, naraża właściciela środków produkcji na obecność w sądach pracy.

Czy istnieje możliwość skonstruowania takiego programu kształcenia, który by sprostał tego rodzaju wymaganiom?

- Nasza uczelnia, której ambicją jest sprostanie tego rodzaju wymaganiom jest oparta na trzech filarach wiedzy – trzech dziedzinach będących przedmiotem studiów: ekonomicznym, społecznym oraz prawno administracyjnym – w sumie socjologicznym. To jest nowoczesna socjologia – socjologia zastosowań. Oznacza to, że na miarę możliwości, uczelnia nasza proponuje w treści swoich problemy natury ekonomicznej, socjologiczno/psychologicznej oraz z obszaru administracji publicznej – my mamy takie programy.

Dziękuję z rozmowę

EQ – nowy/stary termin – Czyli jak sobie radzić?



W ostatnich czasach określenie to stało się dość popularne – ale dlaczego tylko z nazwy a nie jest wykorzystywane powszechnie w praktyce? Czy wyuczone instynkty zachowania górują nad umysłem i intelektem? Mowa tu o EQ (Emotional Quality – inteligencja emocjonalna). Zaczęło się ono pojawiać obok tradycyjnego określenia inteligencji IQ (Intelligence Quality). Mało kto wie, że życie i sukces zawodowy w 80% zależy właśnie od EQ a nie IQ. Ale czym jest ów tajemniczy skrót – co przedstawia? Jest to umiejętność radzenia sobie z własnymi emocjami w każdej sytuacji. Jest to umiejętność, którą można rozwijać. Co z tego, że potrafisz szybko liczyć i układać kwadraciki i trójkąciki i twoje IQ wynosi 160? Bez rozwiniętej inteligencji emocjonalnej – poczucie własnej wartości, motywacja, kontrola emocji, empatia itd. nie osiągniesz wiele - jeśli cokolwiek... Ile znamy sytuacji z niepotrzebnymi wybuchami emocjonalnymi nad wyraz przesadzonymi, które bynajmniej pozytywnie nie wpływają na wizerunek?

Umiejętność radzenia sobie w różnych sytuacjach jest kształtowana w procesie rozwoju człowieka, zależna od osobistych doświadczeń, w czasie których bądź rozwija się, bądź ulega urazom lub destrukcji. Czy tzw. młodzieńcze wybrki lub nieprzemyślane zachowania, których potem żałujemy nie są brakiem inteligencji emocjonalnej? Potoczny stosunek do emocji jest niechętny, lekceważący, bądź ignorujący. Radzenie sobie z nimi (jak wiele koleżanek i kolegów robi) to blokowanie, nie wyrażanie, zachowywanie „kamiennej twarzy” jest błędem, który powoduje kumulowanie i niepotrzebny wybuch agresji. To „radzenie” jest właśnie „nie radzeniem sobie” – i trzeba to zmienić, a świat nasz się zmieni na znacznie lepszy. Jeśli małe dziecko zasłania sobie oczy rączkami to nie znaczy, że jego nie ma. Tak samo jest z emocjami – jeśli je zasłaniamy, to one nie znikają. Przypomnijmy, że agresja jest zachowaniem, a nie emocją! Może się przejawiać fizycznie jak i słownie jak również wewnątrz naszej świadomości co tylko nas niszczy.

Podstawowym zaleceniem inteligencji emocjonalnej to **bycie świadomym swoich emocji** w każdym momencie. Nie fałszuj rzeczywistości, nie oszukuj sam siebie, bo tylko konfrontacja z realną rzeczywistością jest warunkiem skutecznych działań. Należy dalej być zdolnym i gotowym do dostrzegania związków pomiędzy własnymi emocjami a sytuacją, wiedzieć co się wydarzyło lub dzieje i znać przyczynę swych emocji i uczuć np. złościć się i mamy zły nastrój, bo ktoś powiedział, że jestem taki owaki lub coś mu się we mnie nie podoba itp. Nie bądźmy dziećmi - niekonkretna krytyka źle świadczy o osobie oceniającej. Kompleksy osób trzecich i ich zachowania nie mogą być dla nas niszczące. Należy sprawdzić przyczynę jego opinii i być świadomym własnych emocji i poczucia własnej wartości. Jeśli burzysz się na daną krytykę to może to oznaczać, że ta osoba ma trochę racji w tym co mówi – ale o konfliktach i ich rozwiązywaniu kiedy indziej... W taki sposób można szybko wybrać najlepszy i najskuteczniejszy sposób wyjścia z danej sytuacji korzystny dla siebie. Trzeba mieć świadomość własnego wkładu we własne emocje i ich interpretacji. Sytuacji i przypuszczeń nie można oceniać pochopnie – nie traktować tych przypuszczeń jako fakt.

Poznanie siebie i własnych możliwości i umiejętności oraz gotowość do konfrontacji z nieprzyjemnymi emocjami powodowanymi przez osoby trzecie to wielka umiejętność. W przeciwnym wypadku będziemy uciekać i zaciemniać rzeczywistość. Inteligencja emocjonalna pozwala nam stanąć twarzą w twarz z rzeczywistością jakakolwiek by ona nie była i wyjść obronną ręką z każdej sytuacji. Nie ma ludzi geniuszy, tak więc Ty możesz dzięki temu kontrolować sytuację na swoją korzyść. Konfrontacja i kontrolowanie w tym znaczeniu ma charakter pokojowy.

Jak rozwijać EQ? Wymaga to trochę czasu i refleksji – musimy mieć odpowiedni materiał, czyli wiedzę i przekonania, ale to posiada chyba każdy.. Trzeba w nie inwestować, powiększać, poznawać relacje międzyludzkie, interesować się trochę psychologią dla lepszych osiągnięć w tej materii oraz wzajemnymi prawami i granicami. EQ to umiejętność podejmowania najlepszych decyzji, rozwiązywania konfliktów, nie popełniania błędów, pokazywania się pozytywnie w świecie, odpowiedniej autoprezentacji, skutecznej i kompetentnej autopromocji bez oszukiwania siebie i innych, życie w harmonii z samym sobą i z wieloma przyjaciółmi, których dzięki temu zdobywasz, budowanie poczucia własnej wartości (wyjście z wyuczonej bezradności), panowanie nad agresją i emocjami, umiejętność rozmawiania i słuchania, empatia, motywacja i wiele innych. Widzicie teraz proporcje między 80% do 20%? Kto potrafi żyć na kwadracikach i trójkącikach?

(-)

Ciekawostki HR. Świadczenia pozapłacowe (ang. benefits) c.d.

Jednak warto pamiętać, że przydzielając świadczenie, które nie stanowi narzędzia do pracy, a ma charakter motywacyjny, powinno być one adresowane do wszystkich pracowników danej kategorii, aby ich wszystkich motywować. W przeciwnym razie skorzysta na tym tylko określony pracownik/pracownicy, a ryzykujemy obniżenie motywacji wśród pozostałych pracowników tego samego szczebla.

Często firmy oferując świadczenia kierują się możliwością odliczenia ich od podatku. Dla przykładu samochód służbowy, czy

telefon są obciążone podatkiem, natomiast zwolnione są dopłaty do kształcenia pracowników, koszty podróży, czy też finansowanie aktywności sportowej pracowników - jednak z zastrzeżeniem, że z świadczenia tego będą korzystali wszyscy pracownicy.

Coś trudnego – coś z socjologii

Teoria wzmocnienia

Teoria wzmocnienia oparta jest na koncepcji behawiorystycznej człowieka, która podkreśla zachowanie człowieka jako funkcję instynktu. Według tej koncepcji człowiek działa według instynktu oraz steruje swoim zachowaniem w taki sposób, aby pozwalał zaspokoić jego potrzeby.

Teoria wzmocnienia została stworzona przez B. F. Skinnera. Zwana jest także teorią modyfikacji zachowań, lub teorią uczenia się. Indywidualne zachowania człowieka są wg. Skinnera skutkiem jego poprzednich doświadczeń. Stąd w sferze zainteresowań tej teorii leży zbadanie, w jaki sposób skutki poprzedniego działania wpłyną na przyszłe zachowania w cyklicznym procesie uczenia się.

Ludzie postępują tak, jak postępują, ponieważ nauczyli się w przeszłości, że pewne zachowania wiążą się z przyjemnymi efektami, a inne z nieprzyjemnymi. Na tej podstawie sformułować można tzw. prawo skutku. Mówi ono, że zachowanie przynoszące przyjemne konsekwencje prawdopodobnie zostanie powtórzone, zaś nieprzyjemne będzie zaniechane w przyszłości.

Według Skinnera zachowaniami ludzi steruje środowisko społeczne, stąd można wyjaśnić i kierować zachowaniem jednostki (tzn. formować różne wzorce zachowania) przez manipulowanie środowiskiem, gdyż człowiek jest istotą reaktywną i jego zachowanie zaprogramowane jest przez aktywne środowisko. Jednak należy pamiętać, że nie wszystkie czynniki determinujące zachowanie mają swoje

Człowiek biedny jest głupi, człowiek głupi jest biedny!

Pod takim hasłem dnia 4 czerwca 2005 r odbyła się debata polityczna w Wyższej Szkole Zarządzania Personalem na warszawskim Imielinie. Temat tegorocznej dyskusji to: „Jak wyrównać szanse ubogiej młodzieży, oraz kwestie opłat za studia - jak długo można chować głowę w piasek i podtrzymywać fikcję bezpłatnej nauki.”



Debata była samodzielnie przygotowywana przez studentów WSZP. Okazała się dla nich wielką nauką samodzielności, pierwszym kontaktem ze światem polityki oraz prawdziwą szkołą życia obywatelskiego. W roku wyborów parlamentarnych i prezydenckich, chcieli pokazać wszystkim inne oblicze polityki i odczarować ją ze złego, a przy okazji przygotować się do wyborów i poznać stanowisko partii w tak interesującym ich obszarze życia.

W sobotni rano do budynku uczelni przy ulicy Hirszfelda 11 zawitali młodzi przedstawiciele Prawa i Sprawiedliwości, Socjaldemokracji Polskiej, Platformy Obywatelskiej, wykładowcy i studenci WSZP oraz przyszli kandydaci na studia.

Tego dnia było gorąco ale nie tylko na dworze. Atmosfera podczas debaty również rozgrzewała jej uczestników. Doskonałe wprowadzenie do dyskusji wygłosił socjolog dr Jacek Kochanowski, wykładowca Wyższej Szkoły Zarządzania Personalem i Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz członek kadry edukacyjnej gospodarzy. Następnie głos zabrali zaproszeni przedstawiciele poszczególnych partii. Pan Piotr Skubiszewski, radny dzielnicy Ursynów, wraz ze swoimi kolegami przedstawił program SDPL-u, który podsumował słowami „więcej edukacji, mniej lustracji”. Po kilku godzinnej dyskusji zebrana młodzież i zaproszenie gości doszli do kilku wniosków co należy zrobić by poprawić system edukacyjny w naszym kraju.



Po pierwsze wszyscy musimy zdać sobie sprawę z tego, iż edukacja jest fundamentem wszelkich działań. To dzięki niej jest możliwy rozwój kraju, to ona kształci przyszłych geniuszów. Dlatego każda partia w swoim programie problem edukacji powinna traktować pierwszorzędnie.

Po drugie ważne jest by wykreować w nas społeczeństwo obywatelskie, które wie czego chce, potrafi walczyć o swoje i które chce się kształcić. Trzeci postulat jest chyba najbardziej oczywisty. Brakuje nam dobrze wykształconej kadry nauczycielskiej, która swój zawód traktuje jako powołanie. Odpowiadając na pytanie zawarte w temacie dyskusji doszliśmy do wspólnego wniosku, że nauka na każdym szczeblu powinna być bezpłatna i dostępna dla każdego. Oprócz tego rząd powinien przygotować konkretny plan pomocy stypendialnej dla studentów z najuboższych rodzin.

Dyskusja zakończyła się pamiątkowym zdjęciem i chęcią organizowania częstszych spotkań. Bo gdzie jak nie na takich inicjatywach obywatelskich młodzież może wyrazić swoje poglądy, w jaki inny sposób może dotrzeć do elit rządzących i podzielić się z nimi co ich boli? Studentom WSZP gratulujemy udanego pomysłu i życzymy dalszych sukcesów.

podłoże w środowisku (część
może mieć podłoże genetyczne)

c.d. na str. 7

Małgorzata Kiszko

Case study.

Nie wiesz jak zarządzać personelem. Zobacz jak robią to, najlepsi.

Przykład niezwykłej motywacji w Continental Airlines



W 1994 roku sytuacja w liniach lotniczych **Continental Airlines** była katastrofalna, ponieważ firma przynosiła straty rzędu 619 mln dolarów, a nastroje oraz motywacja do pracy ponad 50.000 załogi była tak niska, że pracownicy wstydzili się nosić firmowe ubrania. Wobec widma bankructwa zdecydowano się na drastyczną redukcję kosztów, która oczywiście odbijała się na obsłudze pasażera oraz stanie wyposażenia - nie wykluczając samolotów, np. miejsca na bagaż nie można było domknąć i wspomagano się taśmami przyklepnymi.

-Tak dramatyczną sytuację w firmie trzeba było radykalnie zmienić lub w przeciwnym razie ogłosić bankructwo. Duże nadzieje z uzdrowieniem firmy wiązano ze zmianą prezesa. Misji uzdrowienia firmy podjął się były marynarz **Gordon Bethune**. Opracował on wspólnie z **Gregiem Brennemanem**, wiceprezesem firmy, plan działania o nazwie "Naprzód" (Go Forward). W celu osiągnięcia sukcesu uważali oni, że należy się skupić na czterech obszarach:

Finansach (Fly to Win).

Zyski firmy powinny lokować się w górnym kwartylu generowanych w transporcie lotniczym.

Rozwoju działalności (Fund the Futures).

Główną szansę upatrywano we franchisingu.

Produkcje (Make Reliability a Reality).

Oferowanie klientom produktu o najwyższej jakości, z którego firma będzie dumna.

Ludziach (Working Together).

Dążyć do tego, aby pracownicy byli dumni z pracy w firmie oraz byli szanowani i nagradzani za swój wkład w firmie.

Największym wyzwaniem dla Bethuna było zmotywowanie do efektywnej pracy pracowników, gdyż uważał on, że tylko wtedy firma może odnosić sukces. Był zwolennikiem zasady, że należy działać szybko oraz równocześnie w wielu obszarach, a nie operować jedynie hasłami, jak to ma miejsce w przypadku wielu firm.

Jaki był przepis Bethuna na zmotywowanie skrajnie zdemotywowanej załogi?

Wydaje się, że bardzo prosty - być blisko ludzi i być dostępnym dla nich, co realizuje w następujący sposób:

- 1) co pół roku spotyka się z pracownikami wszystkich oddziałów firmy (siedem miast), z którymi dyskutuje na temat usprawnień w firmie,
- 2) stosuje zasadę "otwarte drzwi"; raz w miesiącu każdy pracownik może zjawić się w jego siedzibie w Houston i opowiedzieć o swoim problemie, lub po prostu porozmawiać; pracownik może również wysłać wiadomość do niego, na którą szybko otrzyma odpowiedź (z tej formy korzystają głównie pracownicy spoza USA),
- 3) co piątek nagrywa krótki (3 minutowy) komentarz do najważniejszych wydarzeń, które miały miejsce w ubiegłym tygodniu,
- 4) zawsze towarzyszy nowemu personelowi na pokładzie,
- 5) pamięta o urodzinach pracowników, a ich dzieciom rozdaje słodczyce na święta.

Case study c.d.

Teoria wzmocnienia c.d.

Przenosząc przesłanki Skinnera na grunt organizacji można powiedzieć, że modyfikacja zachowań koncentruje się na ustanawianiu sytuacji roboczych - jak polityka nagradzania i wyrażanie uznania - ułatwiających pracownikom nabycie przyzwyczajzeń w pracy przynoszących zadowolenie i pomagających w osiąganiu celów organizacji. Proces modyfikacji zachowań można przedstawić schematycznie:

Bodziec



Reakcja



Konsekwencje



Przyszłe reakcje

Personel.

Jaka przyszłość zawodu HR-owca?

Zarządzanie personelem to nie nowy kierunek studiów, lecz nowe podejście do jak najbardziej starego tematu, jakim są kadry - twierdzą profesorowie uniwersytetów na całym świecie. Nie powinno być tu, jednak określenia, iż jest to stara profesja kadrowca opatrzona biznesową „nowomową” - dodają w następstwie tego stwierdzenia praktycy zawodu.

Dzisiejsze czasy wyznaczyły nowe standardy pracy kadrowca, znacząco je poszerzając. Nauka, także w tym kierunku, nabrała daleko idącego profesjonalizmu, bardzo poszerzając wiedzę w tym temacie. Współczesny personalny to nie tylko prace księgowo, lecz nowoczesny dobór kadr. Do tego potrzebne są umiejętności z takich dziedzin jak, psychologia, socjologia, prawo. Niezbędna staje się znajomość cech przywództwa, zachowań organizacyjnych, zarządzania czasem, znajomości kultury firmowej, itp.

Dlatego też, z całą pewnością można rzec, iż jest to kierunek przyzwołociowy, który warto studiować. Warto zaznaczyć, iż rzeczywistość społeczno-gospodarcza, otoczenie bliższe i dalsze kreuje popyt na wysoką klasę profesjonalistów,

