

KOMUNIKAT PRASOWY

27.04.2016 r.

HR'owcy spółek giełdowych spotkali się po raz piąty

19-20 kwietnia br. w Ossie odbył się V Kongresu HR Spółek Giełdowych SEG, na którym dyskutowano na temat wyzwań stojących przed działami HR, zmian prawnych, sposobów efektywnej motywacji pracowników, zmian demograficznych oraz innych aspektów związanych z codzienną pracą działów zarządzania zasobami ludzkimi spółek notowanych.

Kongres jest okazją dla HR'owców do przedyskutowania najbardziej istotnych problemów i zmian z którymi muszą się zmierzyć w codziennej prac. Wszystkie tematy omawiamy z perspektyw spółek notowanych, które w każdej dziedzinie, również w pracy działów HR, muszą sobie radzić z całkiem inną problematyką niż firmy niepubliczne. Niebawem emitenci będą mieli całkiem nowe obowiązki - gromadzenie dodatkowych wrażliwych danych na temat członków organów spółki oraz osób blisko z nimi związanych rodzinie i biznesowo, a także raportowanie niefinansowe. W gronie ekspertów i praktyków rozmawialiśmy nad najefektywniejszymi sposobami wdrożenia nowych obowiązków – opowiada Mirosław Kachniewski, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych.

Pierwszy dzień Kongresu składał się z czterech sesji plenarnych. Pierwsza sesja plenarna, którą poprowadził Krzysztof Ogonowski (Prezesa Zarządu BPI Polska), była poświęcona biznesowym wymaganiom wobec HR. Uczestnikami panelu byli: Jarosław Adamkiewicz (Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia), Anna Gnoińska (Dyrektor Departamentu ds. Personalnych, TAURON Ciepło Sp. z o.o.), Paweł Markowski (Członek Zarządu, Odpowiedzialny za rozwój nowych produktów, Benefit Systems S.A.), Agnieszka Węglarz (Dyrektor Programu ICAN Total Marketing B2B, Harvard Business Review Polska). Podczas panelu rozmawiano o tym jak zmieniała się praca działów HR na przestrzeni czasu, na czym polega zarządzanie najważniejszym zasobem przedsiębiorstwa oraz jak dokonać wyboru najistotniejszych działań wobec ograniczeń budżetowych i kompetencyjnych.

Oczekiwania wobec HR ewoluują wraz ze zmianami na rynku. Dyskusja panelowa wyraźnie wskazała, że od HR oczekuje się przedsiębiorczego, a nie administracyjnego podejścia i konkretnych efektów przekładających się na wyniki firmy – bardziej niż narzędzi i procedur. Z drugiej strony funkcja HR ciągle jeszcze zbyt często traktowana jest instrumentalnie, jako narzędzie do rozwiązywania bieżących problemów pracowniczych.

Zarówno paneliści, jak i słuchacze byli zgodni, że HR potrzebuje zwrócić się w stronę pragmatycznych i prostych rozwiązań, które wszyscy użytkownicy, a zwłaszcza menedżerowie będą mogli łatwo stosować na co dzień. W szczególności HR powinien być aktywnym architektem i moderatorem procesów zmian w organizacji oraz dostarczać standardów i metod w tym zakresie. Jest to trend światowy, który do polskich firm dopiero zaczyna docierać- mówi Krzysztof Ogonowski, Prezesa Zarządu BPI Polska.

W drugiej dyskusji nt. „Nowe wyzwania HR spółek giełdowych od 2017 roku” poprowadzonej przez mec. Czesława Sadkowskiego (Radca Prawny, Partner Zarządzający Kancelarią Sadkowski i Wspólnicy) wzięli udział: Jacek Kowalski (Członek Zarządu ds. Zasobów Ludzkich, Orange Polska S.A.), Marzena Łabędź (Radca prawny, Dyrektor Działu Prawa Pracy, Partner w Kancelarii Sadkowski i Wspólnicy S.K.A.) oraz prof. nadzw. dr hab. Mirosław Włodarczyk (Uniwersytet Łódzki). Mówiono między innymi o: powiązaniu wymogu raportowania CSR z wielkością zatrudnienia; pojęciu pracownika w prawie polskim i unijnym – podobieństwa i różnice; podmiotach objętych obowiązkiem raportowania – jak rozumieć kryterium średniej liczby 500 pracowników; problematyce współpracy w oparciu o umowy cywilnoprawne.

W trzeciej sesji „Zmiany demograficzne – nowa rola i wyzwania dla HR” pod batutą Pawła Oksanowicza (Redaktor MUZO.FM, Prowadzący program BIZON, Biznes Odpowiedzialny i Nowoczesny) rozmawiali Jacek Jaczyński (Dyrektor Personalny i Administracji, Lotte Wedel Sp. z o.o.), Anna Karaszewska (Prezes Zarządu, INGEUS Sp. z o.o.), prof. UW dr hab. Jacek Męcina (Doradca Zarządu Konfederacji Lewiatan), Małgorzata Rusewicz (Prezes Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych). Przedyskutowane zostały takie zagadnienia jak: rynek pracy i zabezpieczenie emerytalne w przyszłości; zagrożenia, szanse i wyzwanie dla pracodawców; jak optymalizować strategię HR, by zyskać na nadchodzących zmianach; edukacja ekonomiczna, jako narzędzie CSR i HR.

Dyskusja panelowa w gronie praktyków i teoretyków pozwoliła określić wyzwania i możliwości, jakie pracodawcom przyniosą nadchodzące zmiany demograficzne. Wobec prognoz Komisji Europejskiej określających relację emerytury do ostatniej pensji dla osób wchodzących obecnie na rynek pracy w Polsce na poziomie niecałych 30%, zdecydowaliśmy się stworzyć edukacyjny program CSR, którego celem jest wyposażenie młodych osób w wiedzę pozwalającą na świadome podjęcie decyzji w zakresie zabezpieczenia emerytalnego. Do programu, który nie generuje kosztów, a odpowiada na ważny społecznie problem i pozwala na pogłębienie relacji z pracownikiem zaprosiliśmy wszystkich pracodawców – tłumaczy Małgorzata Rusewicz, prezes Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych.

Tematem czwartej sesji moderowanej przez Mirosława Kachniewskiego (Prezes Zarządu Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych) były zagadnienia dotyczące motywacji kluczowych pracowników firmy w tym m.in. pozafinansowe systemy motywacyjne, profilaktyka medyczna

jako czynnik podnoszący motywację i wydajność pracowników. W dyskusji zabrali głos: Agnieszka Lechman-Filipiak (Radca prawny, Partner kierująca praktyką prawa pracy, DLA Piper), Piotr Madej (Wiceprezes Zarządu, Dyrektor Działu Rozwoju Rozwiązań Telemedycznych, Comarch Healthcare), Wojciech Sularz (Właściciel Tatra Holding), Dariusz Witkowski (Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych).

Program drugiego dnia Kongresu to praktyczne warsztaty dotyczące m.in. zagadnień takich jak: projekt skutecznego wdrażania zmian w organizacji, praktyczne aspekty związane z kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy, ochrona tajemnicy w relacjach z działającymi w firmie związkami zawodowymi i radą pracowników, nowe regulacje dotyczące umów w prawie pracy, współpraca z agencją zatrudnienia, olimpiady firmowe jako aktywne projekty integracji pracowników.

Gospodarzem Kongresu było Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych. Partnerstwo nad wydarzeniem objęli: Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie jako Partner Instytucjonalny; BPI Polska, Comarch Healthcare, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych oraz Kancelaria Sadkowski i Wspólnicy jako Partnerzy Strategiczni; DLA Piper oraz Wadwicz jako Partnerzy; Tatra Holding jako Partner Organizacyjny oraz Unicom WZA jako Partner Technologiczny.

Szczegółowe informacje na temat V Kongresu HR Spółek Giełdowych SEG dostępne są na stronie internetowej www.seg.org.pl.

Dodatkowe informacje:

Magdalena Raczek-Kołodzyńska

Dyrektor Zarządzający

tel. 22 826 26 89

mob. 509 357 280

e-mail: mraczek@seg.org.pl