

Cel wdrożenia rozwiązań: ZWIĘKSZENIE POTENCJAŁU ADAPTACYJNEGO PRZEDSIĘBIORSTW

KTO MOŻE SKORZYSTAĆ?

- Kadra zarządzająca przedsiębiorstw
- Pracownicy przedsiębiorstw, w tym działów HR
- Partnerzy społeczni
- Organizacje zawodowe i gospodarcze
- Instytucje otoczenia biznesu
- Instytucje rynku pracy
- Osoby planujące rozpoczęcie działalności gospodarczej



PRZYKŁADOWE ROZWIĄZANIA:

- Systemy zarządzania wiedzą i zmianą: wykorzystujące elementy grywalizacji, w zakresie zarządzania wiedzą ekspercką, zawierające mechanizmy motywowania pracowników dopasowane do potrzeb pokolenia Y, dotyczące zarządzania międzygeneracyjnego
- Rozwiązania wspomagające proces sukcesji w firmach rodzinnych
- Wskaźnik Diversity Index służący zarządzaniu różnorodnością w przedsiębiorstwie
- Narzędzia do pomiaru wartości kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie
- Rozwiązanie w zakresie oceny ryzyka psychospołecznego w przedsiębiorstwie
- Modelowe rozwiązanie w zakresie prywatyzacji pracowniczej
- Model wspierania aktywności partnerów społecznych i gospodarczych w procesie budowania możliwości adaptacyjnych przedsiębiorstw, w tym wskaźniki dotyczące zarządzania dialogiem społecznym
- Nowe modele *outplacementu* wewnętrznego i zewnętrznego umożliwiające pracownikowi poszukiwanie nowych szans zawodowych we własnej firmie i poza nią
- Model wsparcia restarterów zainteresowanych ponownym rozpoczęciem działalności gospodarczej
- Instrument wsparcia „na odległość” osób planujących własną działalność gospodarczą, w tym umożliwienie preinkubacji

IDENTYFIKOWANE PROBLEMY:

- Niedostateczne wsparcie dla MŚP przechodzących procesy przekształceń wewnętrznych
- Niedostateczny poziom współpracy partnerów społecznych i gospodarczych
- Niewystarczająca znajomość metod zarządzania różnorodnością wśród kadry zarządzającej MŚP
- Niedostateczna liczba narzędzi wspierających przedstawicieli kadry zarządzającej i działów personalne przedsiębiorstw w zarządzaniu pracownikami z różnych kategorii wiekowych
- Niewystarczające uwzględnianie zagrożeń psychospołecznych w strategiach zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstw
- Niejednokrotnie niska świadomość pracodawców w zakresie korzyści związanych z podnoszeniem kompetencji pracowników
- Niedostateczne wsparcie dla osób planujących założenie własnej działalności gospodarczej

MOŻLIWE KORZYŚCI:

- Zwiększenie dostępności i form wsparcia dla MŚP i osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą
- Usprawnienie zarządzania wiedzą i zmianą w przedsiębiorstwie
- Podwyższenie standardów pracy w firmie
- Usprawnienie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie
- Wzrost przygotowania firm rodzinnych do efektywnego zarządzania procesem sukcesji
- Zwiększenie zainteresowania pracowników uczestnictwem w zarządzaniu przedsiębiorstwem
- Wzrost wiedzy w zakresie praktycznego zarządzania różnorodnością
- Większa efektywność współpracy partnerów społecznych i gospodarczych
- Poprawa adaptacyjności pracowników zagrożonych redukcją zatrudnienia
- Poprawa oferty wsparcia instytucji otoczenia biznesu