



ZDZISŁAWA PRZETACKA
VALUE 4 BUSINESS
Doradztwo Personalne



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



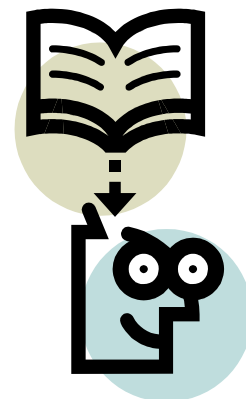
- ⚙ Podstawą modelu biznesowego opartego na zarządzaniu różnorodnością jest zaakceptowanie istniejących różnic i traktowanie ich jako potencjału rozwojowego firmy.
- ⚙ Zarządzanie różnorodnością to proces kierowania (w tym komunikacji) polegający na aktywnym, świadomym i skierowanym w przyszłość rozwijaniu organizacji opartej na wartościach
- ⚙ Spojrzenie na biznes poprzez różnorodność nie jest przypadkowe lecz wynika z określonych tendencji w gospodarce i staje się koniecznością

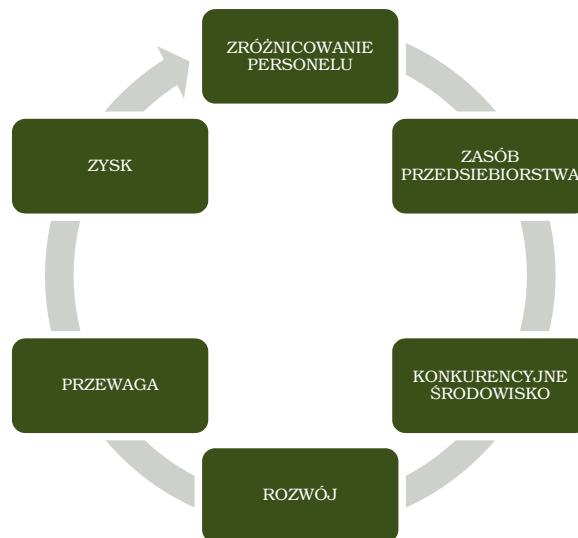


- ⚙ **STRATEGIA ZARZADZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ**
- ⚙ **WYZWANIE RYNKU PRACY**
- ⚙ **TŁO HISTORYCZNE – Dojrzały pracownicy na rynku pracy**
- ⚙ **TŁO RYNKOWE – Dojrzały pracownicy – reakcje**
- ⚙ **TŁO RYNKOWE – Pracodawcy – reakcje**
- ⚙ **STEREOTYPY vs. RZECZYWISTOŚĆ**
- ⚙ **BUDOWANIE STRATEGII**
- ⚙ **PRAKTYCZNE DZIAŁANIA**
- ⚙ **PODPowiedź z natury**



Firmy wykorzystujące model biznesowy oparty o zarządzanie różnorodnością jako strategię zarządzania personelem, wzbogacają się o synergiczną, nową wartość, która w określonych warunkach staje się źródłem korzyści biznesowych i zysków.





SIWA FALA - Dojrzały pracownicy na rynku pracy to nowe wyzwanie dla pracodawców

- ⚙ Jak wartość dojrzałych pracowników przełożyć na korzyść dla firmy
- ⚙ Jakie są atuty dojrzałych pracowników – przekonania vs rzeczywistość
- ⚙ Jakie zmiany wprowadzić w strategii HR
- ⚙ Jak zaangażować pracowników w wieku dojrzałym do promowania zmian
- ⚙ Jak pozyskać z rynku pro- aktywnych i doświadczonych pracowników
- ⚙ Jak z obecnej silnej dyskryminanty na rynku pracy uczynić szansę dla rozwoju przedsiębiorstw





- **Powody demograficzne**
 - pokolenie boomersów
- **Powody ekonomiczne**
 - po- transformacyjny rozwój
- **Zmiany społeczne**
 - kobiety na rynku pracy
- **Zmiany kulturowe**
 - aktywny styl życia
- **Względy finansowe**
 - wyższy standard i potrzeby

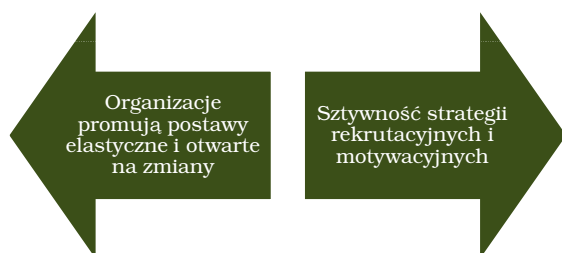


- ⊗ **Oczekują wykorzystania ich wiedzy i doświadczenia**
- ⊗ **Aktywność zawodowa zapewnia im poczucie satysfakcji**
- ⊗ **Praca wpływa na witalność, zdrowie i umożliwia kontakty społeczne**
- ⊗ **Mają silną potrzebę uczestnictwa w życiu zawodowym**
- ⊗ **Nie myślą o przejściu na emeryturę**





Paradoks reakcji na zmianę



Stereotypy dotyczące dojrzałych pracowników



- ⊗ **Przyzwyczajeni i gotowi do zmian – uczestnicy procesów transformacyjnych, podejmowali wyzwania w organizacjach, tworzyli dzisiejsze struktury, podejmowali własną działalność...**
- ⊗ **Elastycznie podchodzą do nowych zadań - promowali proaktywne postawy i aktywny styl życia**
- ⊗ **Adoptują się do mieszanych zespołów – umiejętność współpracy i budowania relacji rośnie z wiekiem**
- ⊗ **Mają apetyt na wiedzę i rozwój – pokonywali różnice technologiczne i bariery języków obcych, awansowali, zdobywali nowe umiejętności i dalej mają takie potrzeby**
- ⊗ **Skutecznie i wydajnie realizują zadania - choć z wiekiem zmniejsza się refleks i pamięć operacyjna to rośnie umiejętność oglądu rzeczywistości w szerszym kontekście, przewidywania skutków działań, ekspresja słowna i kultura pracy**
- ⊗ **Są lojalni i nie uczestniczą już w wyścigu o pozycje i stanowiska**
- ⊗ **Mają motywację do pracy – mają potrzebę uczestnictwa w życiu zawodowym, utrzymywania kontaktów społecznych i niechęć do przejścia na emeryturę**
- ⊗ **Utrzymują aktywność fizyczną i dbają o zdrowie**
- ⊗ **Nie zawsze są drożsi, często są gotowi na zmianę warunków pracy i płacy**



Zadaniem przedsiębiorstw jest stwarzanie odpowiednich warunków w środowisku pracy sprzyjających wykorzystaniu różnorodnych cech pracowników w procesach twórczego myślenia i działania w organizacjach oraz wzajemnego uczenia się.

Narzędzia HR:

- ⚙ Innowacje w procesach rekrutacji
- ⚙ Systemy motywacyjne
- ⚙ Programy rozwojowe
- ⚙ Promocja równowagi między życiem zawodowym i osobistym

Podnoszenie poziomu świadomości w organizacji

- ⚙ Programy szkoleniowe
- ⚙ Modelowanie ról i programy mentorskie
- ⚙ Indywidualny coaching



W celu wykorzystania atutów dojrzałych pracowników dla realizacji rozwoju i zysków firmy warto budować kulturę organizacyjną opartą na współpracy i łączeniu zalet wszystkich grup pracowniczych – uzupełniają się i powstaje nowa synergiczna jakość i wartość dla przedsiębiorstwa.





DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ