

w dziale ►



Baza wiedzy Warto przeczytać!

Zarządzanie kompetencjami.
Perspektywa firmowa
i osobista

Grzegorz Filipowicz
Wolters Kluwer 2014



Konferencja ambitnych innowacji

Jakie są najnowsze osiągnięcia i trendy
w obszarze technologii na potrzeby HR?
Jak nowocześnie zarządzać wiedzą?
Czy zarządzanie talentami w firmie
może być proste, kompletne
i społecznościowe? | **s. 61**

Coraz więcej ludzi z pasją do HR-u

Zdjęcie: Andrzej Stawiński



Szczęśliwa siódemka

Czy istnieje przepis na zdobycie tytułu Top HR Managera? Szczypta pasji, odrobina „pozytywnego zwariowania na punkcie HR-u”, nastawienie na ludzi, przychylny zarząd, a przede wszystkim proklienckie nastawienie – to receptura Agnieszki Jakubczyk-Latała. | **s. 62**



Znamy już najlepsze agencje rekrutacyjne w Polsce

Doskonała okazja do wymiany doświadczeń z obszaru rekrutacji i HR – tak można podsumować VI edycję Wieczoru Rekrutera. Podczas wydarzenia wręczono już po raz drugi Nagrody Rekrutera dla najlepszych agencji rekrutacyjnych, zatrudnienia i doradztwa personalnego w Polsce. | **s. 68**



Współczesny menedżer personalny to zarówno partner biznesowy zarządu, jak i kreator zmian, mający umiejętność mediacji i facylitacji zachodzących w organizacji procesów. Uczestnicy konkursu to ludzie, którzy podchodzą do swej pracy w sposób naprawdę twórczy – tymi słowami przewodnicząca jury, dr Małgorzata Sidor-Rządkowska podsumowała VII już edycję konkursu Top HR Manager.

Najlepsze finalistki konkursu Top HR Manager 2015 (od lewej): Aleksandra Kieszek, dyrektor ds. prawnych i personalnych w Cederroth Polska S.A. (zdobywczyni III miejsca); Agnieszka Jakubczyk-Latała, HR manager w POL-INOWEX (Top HR Manager 2015); Beata Chorągwicka-Majstrowicz, główny specjalista ds. projektów HR w KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Rudna” (zdobywczyni II miejsca).

Małgorzata Rzewuska

Tytuł Top HR Managera 2015 wywalczyła Agnieszka Jakubczyk-Latała, HR manager w firmie POL-INOWEX. II miejsce w konkursie zajęła Beata Chorągwicka-Majstrowicz, główny specjalista ds. projektów HR w KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Rudna”, a III miejsce – Aleksandra Kieszek, dyrektor ds. prawnych i personalnych w Cederroth Polska S.A.

W tym roku jury konkursu przyznało również dwa wyróżnienia: dla Tomasza Stoma, HR managera w Lundbeck Business Service Centre – za samoświadomość i chęć rozwoju, oraz Pauliny Matysiak, HR managera logistics w PepsiCo Poland – za zarządzanie zmianą z ludzką twarzą.

Merytoryczne potyczki

Jakich kompetencji w tej edycji konkursu poszukiwali jurorzy oraz jak przebiegały etapy rywalizacji? Grono jury wraz z partnerem merytorycznym konkursu – Instytutem Analiz im. Karola Gaussa – wyłoniło podobne kompetencje jak w zeszłym roku, które badano u kandydatów na Top HR Managera. Były to: komunikacja działań HR, współpraca, nastawienie biznesowe, inicjatywa oraz cierpliwość.

Rywalizacja rozpoczęła się z początkiem września 2014 r. i składała się z trzech niełatwych etapów. Aby zgłosić się do konkursu, należało wysłać swoje CV wraz z krótkim opisem projektu, narzędzia lub case'u dotyczącego obszaru HRM, którego opracowaniem lub wdrożeniem kandydaci mogli się pochwalić. Jury oceniając przedstawione projekty, skupiało się na następujących aspektach:

- kto był inicjatorem lub autorem projektu,
- innowacyjności pomysłu,
- wkładzie i zaangażowaniu w projekt działu HR,
- efekcie dla działu HR i dla całej organizacji. ►

► Nagrody główne w konkursie Top HR Manager 2015

I miejsce (Agnieszka Jakubczyk-Latała) – studia MBA Executive na Akademii im. Leona Koźmińskiego, roczny dostęp do programu dla profesjonalistów „Serwis HR” w wersji Prestige, roczna prenumerata „Personelu Plus” ufundowane przez wydawnictwo Wolters Kluwer SA.

II miejsce (Beata Chorągwicka-Majstrowicz) – roczny dostęp do programu dla profesjonalistów „Serwis HR” w wersji Gold, roczna prenumerata „Personelu Plus” oraz tablet Samsung Galaxy Tab 3, ufundowane przez Wolters Kluwer SA.

III miejsce (Aleksandra Kieszek) – roczna prenumerata „Personelu Plus” oraz roczny dostęp do programu dla profesjonalistów „Serwis Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” w wersji Prestige, a także zegarek, ufundowane przez Wolters Kluwer SA.

Wyróżnienie (Paulina Matysiak, Tomasz Stoma) – roczna prenumerata „Personelu Plus” oraz roczny dostęp do programu „Lex Navigator Procedury Prawa Pracy”.

► Nagrody dla finalistów w konkursie Top HR Manager 2015

Nagroda	Fundator
Książki o tematyce HR	Wolters Kluwer SA
Zaproszenie na warsztat „Posmakuj corporate wellness”	Prodialog
Szkolenie e-learningowe	PMConsulting

Po zapoznaniu się ze zgłoszeniami jury wybrało 30 kandydatów, którzy zostali zaproszeni do drugiego etapu konkursu – testu sytuacyjnego i warsztatów z zakresu Evidence Based HR. Do półfinału przeszło 16 osób, które w ciągu dwóch dni spotykało się już indywidualnie z jury. W ten sposób wyłoniono ścisłą finałową dziesiątkę najlepszych kandydatów do tytułu Top HR Managera 2015 (patrz na s. 59 zdjęcia: „Finaliści konkursu Top HR Manager 2015”).

Tegoroczna gala finałowa konkursu Top HR Manager odbyła się 22 kwietnia w hotelu Marriott, w którym to wcześniej tego dnia odbywała się konferencja HR Tech Summit. Galę uświetniła debata z udziałem członków jury konkursu pt. „Wyzwania dla działów HR na 2015 i 2020 r. w perspektywie wyników badań Bilansu Kapitału Ludzkiego”. Niespodzianką była przedpremierowa prezentacja wybranych wyników badania Bilans Kapitału Ludzkiego.

W końcu nastąpił kulminacyjny moment, na który wszyscy czekali i ogłoszenie wyników. Wśród wszystkich uczestników konkursu wylosowano również osobę, która otrzymała nagrodę dodatkową w postaci pobytu w hotelu Bajkowy Zakątek.

Szczęśliwcem została Beata Wrzosek z firmy Danone Sp. z o.o. Po wręczeniu nagród (patrz ramka: „Nagrody główne w konkursie Top HR Manager 2015” oraz tabela: „Nagrody dla finalistów w konkursie Top HR Manager 2015”) uczestnicy gali wzniesli toast za tegorocznych wygranych, a gratulacjom nie było końca.

Dlaczego warto wziąć udział w konkursie?

To pytanie zadaliśmy finalistom konkursu. Niewątpliwie każdy decydując o udziale, ma swój powód, każdy też podkreśla, że to niezwykle doświadczenie na ścieżce zawodowej oraz możliwość inspiracji i wymiany doświadczeń z innymi uczestnikami pracującymi w różnych branżach i stosującymi w swej pracy różne narzędzia.

Paweł Skrzeliński, compensation & benefits manager w Grupie Rovese, podkreśla, że udział w konkursie Top HR Manager to świetna okazja do sprawdzenia siebie, swojej wiedzy i doświadczenia. – Kolejne etapy konkursu dawały możliwość spojrzenia na funkcję HR z różnej perspektywy. Udział w warsztatach, grach i teście sytuacyjnym dał także możliwość rozwoju umiejętności ważnych z perspektywy roli HR menedżera. Cenny okazał się w tym przypadku feedback udzielany po zakończeniu każdego z etapów. Najbardziej wartościowe dla mnie były zajęcia dotyczące Evidence-based HR. W swojej codziennej pracy wykorzystuję zarówno umiejętności analityczne, jak i kompetencje miękkie. Do koncepcji profesjonalnego HR-u, łączącego dotychczas rozdzielne podejście twardego i miękkiego HR, już zacząłem zachęcać mój zespół. Udział w konkursie był też dla mnie okazją do networkingu. Spotkania z praktykami HR sprzyjały wymianie doświadczeń i dzieleniu się opiniami i pomysłami – podsumowywał.

Beata Chorągwicka-Majstrowicz, główny specjalista ds. projektów HR w KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Rudna”, zdobywczyni II miejsca w konkursie, przyznała, że nie jest łatwo wyjść ze strefy komfortu i poddać się publicznej ocenie. Niemniej jednak, ponieważ jako HR-owiec raczej zwykła być oceniającym, niezwykle wartościowym dla niej doświadczeniem było stanąć po drugiej stronie i zweryfikować swoje kompetencje na tle innych osób pracujących w tej samej branży, otrzymać informację zwrotną, określić swoje mocne

strony, jak również zdiagnozować obszary do dalszej pracy. – Na co dzień, w licznych HR-owych zespołach KGHM, współpracujemy i wspieramy się nawzajem, nie ma więc mowy o współzawodnictwie. Udział w konkursie był dla mnie okazją do tego, aby w duchu zdrowej i merytorycznej rywalizacji sprawdzić samą siebie na tle innych specjalistów branży HR w Polsce.

Magda Al-Bayati, HR business partner w Johnson & Johnson MD, podkreślała, że przebieg konkursu pozwalał nie tylko na skonfrontowanie swojej wiedzy, lecz także zdobycie nowej, szczególnie w drugim etapie, podczas warsztatów z Evidence Based HR. – Jestem szczęśliwa, że zostałam finalistką tego konkursu, ale jednocześnie udział w nim zachęcił mnie do pogłębiania swojej wiedzy oraz dalszego rozwoju. Najciekawszym, ale zarazem najtrudniejszym dla mnie etapem były warsztaty. Przyjęta ich formuła (wykłady, testy, ćwiczenia, ograniczenia czasowe) wymagała bardzo dużej koncentracji i szybkiego wyciągania wniosków z otrzymywanych materiałów. Niewątpliwie udział w konkursie może być kolejnym etapem w rozwoju zawodowym – mówiła.

Dla Joanny Pieńkowskiej, menedżera HR w grupie Inter Cars SA, jak sama podkreśla młodego stażem menedżera, znalezienie się w finałowej dziesiątce jest potwierdzeniem tego, że nie objęła tego stanowiska przez przypadek. To dla niej bardzo cenna informacja zwrotna i mocny punkt w CV. – Zachęcam wszystkich HR-owców do wzięcia udziału w przyszłorocznej edycji konkursu. Z własnej perspektywy mogę powiedzieć, że dotarcie do finału i rozmowa z kilkuosobowym jury, gdzie każda z tych osób była przedstawicielem różnych dziedzin wiedzy, była dla mnie dużym wyróżnieniem i sprawdzianem moich umiejętności – podkreślała. Uczestnicy chwalili także organizację i formułę konkursu. – Konkurs był bardzo dobrze przygotowany – dokładnie wiedziałam, co będzie się działo na poszczególnych etapach, sporo informacji było na stronie WWW, ale także część otrzymywałam drogą mailową, wszystko w ustalonych wcześniej terminach. Znalezienie się w finałowej dziesiątce, docenienie ze strony ekspertów w jury utwierdziło mnie w przekonaniu, że jestem gotowa na objęcie stanowiska HR menedżera w mojej firmie.

Dlaczego warto w konkursie wziąć udział? W branży jest on postrzegany jako prestiżowa impreza – dostanie się do finału jest potwierdzeniem, że osoba dba o swój rozwój, jest świetnym

partnerem dla biznesu, ma odpowiednią wiedzę i kompetencje, a co za tym idzie, buduje pozytywny wizerunek na rynku pracy nie tylko swój jako eksperta HR, lecz także firmy, dla której pracuje. Może być też świetnym elementem negocjacji swojej pozycji w firmie lub na rynku pracy przy okazji szukania nowych wyzwań – podkreślała Sylwia Konik, specjalista HR w Stanley Black & Decker Polska Sp. z o.o.

Dla Tomasza Stomy, HR managera w Lundbeck Business Service Centre, największym wyzwaniem w trakcie konkursu była rozmowa ►



Debata z udziałem członków jury konkursu pt. „Wyzwania dla działów HR na 2015 i 2020 r. w perspektywie wyników badań Bilansu Kapitału Ludzkiego” (od lewej): dr Małgorzata Sidor-Rządkowska, przewodnicząca jury; Andrzej Borczyk, dyrektor personalny w Microsoft Polska, członek jury; dr Marcin Kocór, Uniwersytet Jagielloński, przedstawiał i komentował wyniki badań Bilansu Kapitału Ludzkiego.



Zdjęcia: Andrzej Stawiński

Wręczanie nagród, tu zaproszenia na warsztat „Posmakuj corporate wellness” (od lewej): Beata Dyrąga, właściciel firmy Prodialog, fundatora nagrody; Magda Al-Bayati, HR business partner w Johnson & Johnson MD; Beata Rembierz, HR manager w Johnson Matthey Battery Systems Sp. z o.o.; Tomasz Stoma, HR manager w Lundbeck Business Service Centre.

Zdjęcia: Andrzej Stawiński



Finałiści konkursu Top HR Manager 2015 (od lewej): Magda Al-Bayati, Beata Rembierz, Tomasz Stoma (wyróżnienie), Aleksandra Kieszek (III miejsce), Beata Chorągwicka-Majstrowicz (II miejsce), Agnieszka Jakubczyk-Latała (Top HR Manager 2015), Sylwia Konik, Paulina Matysiak (wyróżnienie), Joanna Pieńkowska.

finałowa. – Jako HR manager przeprowadziłem setki rozmów kwalifikacyjnych, ta na stanowisko Top HR Managera była jednak o tyle ciekawa, że rekrutowałem się na swoją „najlepszą wersję zawodową”. Przekraczanie swoich stref komfortu powoduje napięcie, ale oczywiście rozwija. Konkurs daje możliwość uzyskania informacji zwrotnej o tym, jakim jest się menedżerem HR. Rzetelna informacja zwrotna służy rozwojowi – polecam nie tylko HR-owcom – rekomendował.

Konkurs okiem jurora

Wybitni menedżerowie, świadomi swojej roli, dbający o nieustanny rozwój siebie i swojej organizacji, motywujący, zorientowani na cel, jakim jest HR – tak charakteryzowała finalistów Sylwia Gołaś-Olszak, dyrektor Segmentu Firmy Medium w Segmencie Biznes i Edukacja w Wolters Kluwer SA. Co więcej powiedzieli niektórzy z członków jury?



Andrzej Borchycki
jest dyrektorem personalnym
w Microsoft Polska.

To już VII edycja konkursu Top HR Manager. Z pewnością z roku na rok widać, jak bardzo zmienia się HR w Polsce i jak rozwijają się osoby pracujące w działach personalnych na różnych stanowiskach. Udział w takim wydarzeniu jest bardzo cennym doświadczeniem dla

uczestników, gdyż mogą porównać swoje aktywności z innymi menedżerami i dzięki temu poszerzyć swoją perspektywę. To jest kluczowy element samorozwoju.

Case'y, które są częścią rywalizacji, pokazują różnorodność działań oraz coraz większy wpływ na biznes organizacji. Najbardziej cieszy to, że wiążemy aktywności z celami biznesowymi i wciąż pamiętamy, iż to ludzie dostarczają wyniki. Prezentacje pokazują, że mamy nie tylko menedżerów, lecz także wielu ekspertów wewnątrz działów HR. Głęboko wierzę, że to, czego potrzebujemy z roku na rok coraz bardziej, to nie tylko zarządzanie ciekawymi procesami, wdrożeniami, lecz przede wszystkim bycie liderem, który współtworzy sukces ludzi, zespołów i firm, w których działa HR.



Sylwia Gołaś-Olszak
jest dyrektorem Segmentu
Firmy Medium w Segmencie
Biznes i Edukacja w Wolters
Kluwer SA.

Konkurs Top HR Manager to jedna z najbardziej prestiżowych imprez w branży. Z roku na rok ewoluuje i rozwija się. Etapy i poziomy rywalizacji zmieniają się, doskonalą, ale również zmieniają się uczestnicy. Co roku mamy przyjemność rozmawiać z wysokiej klasy menedżerami w obszarze HR. W tegorocznej VII edycji ocenialiśmy szczegółowo cały zespół kompetencji, jakie powinien mieć ten najlepszy Top HR Manager. Finaliści zaprezentowali bardzo wysoki poziom swojej wiedzy, kompetencji oraz doświadczenia.

To, na co warto zwrócić uwagę, to coraz większa rola HR w organizacji, coraz bardziej świadomy swojej roli i wpływu na biznes HR. HR-owcy chcą i potrafią efektywnie przełożyć działania na biznes swojej firmy.



Sylwia Hałas-Dej
jest dyrektorem ds. produktów
edukacyjnych i rozwoju Center
of Excellence w Akademii
Leona Koźmińskiego.

W konkursie warto wziąć udział. Przede wszystkim dla własnej satysfakcji, pokazania tego, co się robi i jak się to

robi z wielką pasją. Kandydaci, których mieliśmy przyjemność poznać, niewątpliwie reprezentowali wysoki poziom zarówno w obszarze wiedzy, jak i kompetencji, posiadali także wielkie serce do HR. Stąd też rozmowa z nimi była ogromną przyjemnością. Przedstawiane przez nich case'y dotyczyły tego, czym się zajmują. Chwalili się tym, co dało im największą satysfakcję, a przede wszystkim jak wiele te projekty wniosły do organizacji. Dużo mówi się o tym, jak działania HR-owe przekładają się na biznes. Te studia przypadku to właśnie pokazywały, z miernikami włącznie. Uczestnicy konkursu byli niezwykle różnorodni, przyrównałabym ich do barwnych ptaków. Od tych, którzy zajmują się zarówno twardym, jak i miękkim HR, pracujący w dużych firmach, po tych, którzy pracują w firmach rodzinnych; stąd też wyzwania przed jaki stają, są różne. Każdy z nich ma też inne możliwości, jednak wszyscy mają wspólny cel – przynosić wymierną wartość dla organizacji. Wyróżniali się wizją i otwartością, dużą samoświadomością i zaangażowaniem.



dr Małgorzata Sidor-Rzadkowska
jest przewodniczącą jury konkursu Top HR Manager. Doktor nauk humanistycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Wykładowca zarządzania

zasobami ludzkimi na studiach MBA w Polish Open University w Warszawie. Jest trenerem, konsultantem oraz autorką książek i artykułów poświęconych kształtowaniu nowoczesnych strategii personalnych.

Już po raz siódmy miałam zaszczyt i przyjemność pełnić obowiązki przewodniczącej jury konkursu Top HR Manager, organizowanego corocznie przez wydawnictwo Wolters Kluwer. Muszę przyznać, że była to szczęśliwa siódemka. Poziom konkursu oceniam jako bardzo wysoki. Myślę, że w dużej mierze przyczyniła się do tego organizacja kolejnych etapów. W etapie pierwszym uczestnicy poproszeni zostali nie tylko o nadesłanie CV, lecz także opisu projektu, narzędzia lub case'u dotyczących różnych obszarów HR, których opracowaniem lub wdrożeniem kandydat do tytułu Top HR Managera może się pochwalić. Otrzymaliśmy niezwykle interesujące opisy będące dowodem, że uczestnicy konkursu

to ludzie, którzy podchodzą do swej pracy w sposób naprawdę twórczy. Następne etapy – test sytuacyjny, warsztaty oraz rozmowy z jury – potwierdziły tę prawidłowość, prowadząc do wyłonienia najlepszych z najlepszych.

Przebieg konkursu pokazuje, jak nowoczesny, zgodny ze światowymi trendami, staje się polski HR.



Anna Wicha
jest dyrektorem generalnym w Adecco Poland Sp. z o.o.

Konkurs daje okazję do weryfikacji poziomu swojej wiedzy, ale też jest szansą na

zmierzenie się bezpośrednio z konkurencją przy okazji warsztatów i finalnej prezentacji przed jury. Na każdym stanowisku pracy menedżerskiej wymagany jest nieustanny rozwój, a menedżer HR w tym obszarze powinien dawać przykład. Każde takie otwarte podejście do weryfikacji swoich umiejętności skłania do refleksji, daje impuls do dalszego działania i inspirowanie do pozytywnych zmian.

Z roku na rok w naszej ocenie poziom uczestników rośnie. Wiąże się to ze zmianą podejścia w firmach, które coraz częściej dostrzegają partnerską i biznesową wartość w dobrze zorganizowanym dziale HR. Stanowisko HR business ►

► Finaliści konkursu Top HR Manager 2015 (w kolejności alfabetycznej)



Magda Al-Bayati
Johnson & Johnson MD



Beata Chorągwicka-Majstrowicz, II miejsce
KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Rudna”



Agnieszka Jakubczyk-Latała, Top HR Manager 2015
POL-INOWEX



Aleksandra Kleszek, III miejsce
Cederroth Polska S.A.



Sylwia Konik
Stanley Black & Decker Polska Sp. z o.o.



Paulina Matysiak, wyróżnienie
PepsiCo Poland



Joanna Pleńkowska
Inter Cars SA



Beata Rembierz
Johnson Matthey Battery Systems Sp. z o.o.



Paweł Skrzeliński
Grupa Rovese



Tomasz Stoma, wyróżnienie
Lundbeck Business Service Centre



Zdjęcie: Andrzej Stawiński

Sylvia Gołaś-Olszak, dyrektor Segmentu Firmy Medium w Segmentie Biznes i Edukacja w Wolters Kluwer SA z ramienia organizatora konkursu podsumowywała VII jego edycję.

partnera ewoluuje i to widać po uczestnikach konkursu i po tych siedmiu edycjach konkursu. Jako jury u kandydatów do tytułu ocenialiśmy głównie cztery elementy – wiedzę z zakresu HR, business case przygotowany przez uczestników, wpływ na biznes oraz pasję do pracy w tej wymagającej dziedzinie.

Każdy z uczestników był na swój sposób zwycięzcą – bo zaprezentował unikalny projekt, który został wdrożony w jego organizacji, bo ten projekt zyskał akceptację jury oraz uczestnik miał szansę zweryfikować poziom swoich kompetencji z najlepszymi z branży – co wymagało nie lada odwagi.

Idealny HR-owiec powinien być liderem w zarządzaniu personelem, ekspertem, jeśli chodzi o wiedzę z zakresu prawa pracy i praktyk w zatrudnianiu, pasjonatem nowoczesnych rozwiązań z zakresu HR, zarówno w obszarach miękkiego HR, jak i elastycznych form zatrudnienia, doświadczonym business partnerem

– rozumiejącym wpływ i znaczenie szeroko rozumianego HR w organizacji.



Robert Żelewski
jest dyrektorem personalnym,
członkiem zarządu
w McCormick Polska S.A.

Konkurs Top HR Manager jest obecnie najlepszym konkursem w Polsce dla menedżerów HR. Miałem przyjemność uczestniczyć w jury i kapitułach kilku konkursów HR i zdecydowanie ten oferuje największe możliwości sprawdzenia swojej wiedzy i doświadczenia w zakresie HR.

W tym roku poziom uczestników był wysoki i bardzo wyrównany. Cała wyróżniona dziesiątka finalistów może być dumna z pozycji, którą zdobyli w konkursie, przy tak dużej i dobrej konkurencji. Miło nam, jako członkom jury widzieć, jak poziom HR w Polsce i jego wpływ na biznes wzrasta z roku na rok. Co ciekawe, zasady konkursu w tym roku wymagały dodatkowego elementu, jakim było przedstawienie studium przypadku, uczestnicy musieli więc wykazać, jak skutecznie wspomagają realizację celów biznesowych.

Niewątpliwie tegoroczne rozgrywki pokazały, że rola HR rośnie i to praktycznie w każdym rodzaju przedsiębiorstwa i branży. Kilka lat temu HR był doceniany i wpływał na biznes głównie w dużych, międzynarodowych organizacjach. Obecnie jest jedną z kluczowych, biznesowych funkcji także w prywatnych i mniejszych firmach.

Idealny HR-owiec przede wszystkim posiada wiedzę merytoryczną niezbędną do realizacji zadań. Ta wiedza jest bardzo szeroka: od niuansów prawa pracy do zasad uczenia się dorosłych; od efektywności wynagrodzeń po techniki motywowania. Praktycznie codziennie używaną kompetencją jest umiejętność skutecznego wdrażania zmian. HR-owiec musi rozumieć biznes nie tylko po to, aby przez narzędzia i działania HR wspomagać realizację planów i celów biznesowych, lecz także po to, aby zapewnić odpowiednie kompetencje niezbędne do dalszego rozwoju organizacji. To oznacza, że rozumienie, jak wygląda biznes, dzisiaj już nie wystarcza, HR potrzebuje przewidzieć, jak będą wyglądały rynek i biznes przynajmniej w najbliższej przyszłości. ■

Małgorzata Rzewuska



► Konkurs Top HR Manager

To największy i jedyny w Polsce konkurs wiedzy z zakresu HR, którego organizatorem jest wydawnictwo Wolters Kluwer SA. W jego trakcie uczestnicy walczą o tytuł, wykazując się zarówno wiedzą, jak i kompetencjami. W konkursie liczą się ponadto zainteresowania, pasje związane z HR, plany rozwoju kariery zawodowej w obszarze personalnym oraz pomysły na nowoczesne zarządzanie zasobami ludzkimi.

www.tophrmanager.pl