

# NEWSLETTER

KLASTRA SILESIA AUTOMOTIVE & ADVANCED MANUFACTURING



## Podsumowanie Zgromadzenia Członków Klastra SA&AM

### W NUMERZE:

- Budowanie relacji międzynarodowych w ramach Klastra SA&AM
- Standardy procesu pozyskiwania pracowników – dlaczego proces rekrutacji jest tak ważny?
- Potrzeby szkół zawodowych w kontekście kształcenia dla sektora motoryzacyjnego
- Wczoraj kolega, dziś szef. Jak wspierać liderów w rozwoju?
- Savoir-vivre spotkań online
- Retrospektywa, czyli kilka słów o technice Start - Stop – Continue – More - Less dla niewtajemniczonych



silesia  
automotive  
& advanced  
manufacturing

# SPIS TREŚCI



## **1. Wprowadzenie**

Łukasz Górecki, Dyrektor Klastra SA&AM.....str. 2

**2. Zgromadzenie Członków Klastra SA&AM** .....str. 3-5

## **3. Budowanie relacji międzynarodowych w ramach Klastra SA&AM**

Łukasz Górecki, Dyrektor Klastra SA&AM.....str. 6-7

## **4. Standardy procesu pozyskiwania pracowników – dlaczego proces rekrutacji jest tak ważny?**

Magdalena Siwińska, Menedżer ds. HR Klastra SA&AM .....str. 8-9

## **5. Retrospektywa, czyli kilka słów o technice Start - Stop – Continue – More - Less dla niewtajemniczonych**

Agnieszka Bednarska, Menedżer ds. HR Klastra SA&AM.....str. 10-11

## **6. Potrzeby szkół zawodowych w kontekście kształcenia dla sektora motoryzacyjnego**

Violetta Rutkowska, Badacz rynku, realizacja badania, autor raportu.....str. 12-17

## **7. Wczoraj kolega, dziś szef. Jak wspierać liderów w rozwoju?**

Agnieszka Bednarska, Menedżer ds. HR Klastra SA&AM..... str. 18-19

## **8. Savoir-vivre spotkania online**

Magdalena Siwińska, Menedżer ds. HR Klastra SA&AM .....str. 20-21

**9. Kalendarz wydarzeń branżowych i warsztatów Klastra SA&AM** .....str. 22

Szanowni Członkowie Klastra SA&AM,

Silną stroną Klastra SA&AM jest jego potencjał, który tworzą zróżnicowane grupy członków Klastra: duże, średnie i małe przedsiębiorstwa sektora automotive i advanced manufacturing, koncerny międzynarodowe i firmy krajowe, instytuty badawcze, uczelnie i pozostałe instytucje otoczenia biznesu działające w Klastrze SA&AM.

W działaniach Klastra staramy się wykorzystywać własny potencjał i zachęcamy do budowania kompetencji poprzez wymianę doświadczeń z innymi uczestnikami Klastra, przekonując, że „dostajesz w ramach współpracy klastrowej od innych tyle, ile sam innym dasz”. Jaką wartość wnoszą do Klastra organizacje w niej uczestniczące, co uczestnictwo w SA&AM daje uczestnikom Klastra, było motywem przewodnim tegorocznego Zgromadzenia Członków Klastra SA&AM. Podczas Zgromadzania, które odbyło się 7 października w ramach Europejskiego Forum Przyszłości, podczas którego swoje 25-lecie działalności świętowała Katowicka SSE, koordynator Klastra SA&AM, mieliśmy okazję porozmawiać o roli dużych, małych i średnich przedsiębiorstw sektora automotive, instytucji naukowych, uczelni oraz dostawców i integratorów nowych technologii w Klastrze SA&AM, o zaletach i korzyściach z funkcjonowania we wspólnej inicjatywie klastrowej.



Jeszcze raz gorąco dziękuję wszystkim Państwu, którzy uczestniczyli w tym ważnym dla nas wydarzeniu, a w sposób szczególny dziękuję naszym ekspertom, którzy gotowi byli podzielić się swoją opinią na temat wkładu i korzyści jakie wnoszą do Klastra SA&AM ich organizacje, podczas debaty, która wskazała również najważniejsze tematy do przyszłych działań Klastra.

Dziękuję, że pomimo natłoku obowiązków, znaleźli Państwo czas aby spotkać się z nami, podsumować ostatni rok działalności Klastra. Całemu zespołowi koordynatora Klastra, było niezmiernie miło spędzić z Państwem ten wieczór na ciekawych rozmowach, nie tylko o wyzwaniach branży i działaniach Klastra. Mam nadzieję, że był to także miłe spędzony czas dla wszystkich Państwa.

Zapraszam do aktywnego korzystania z działań jakie oferuje Klaster SA&AM i do zobaczenia na kolejnym Zgromadzeniu Członków Klastra SA&AM, już w przyszłym roku.



Łukasz Górecki  
Dyrektor Klastra SA&AM







## Budowanie relacji międzynarodowych w ramach Klastra SA&AM

Jednym z ważnych obszarów działań Koordynatora Klastra SA&AM jest budowanie nowych relacji Klastra SA&AM z innymi inicjatywami klastrowymi w Kraju i poza granicami. Nowe kontakty z podobnymi organizacjami dają szansę na wymianę doświadczeń z bardziej dojrzałymi inicjatywami klastrowymi, pozwalają budować nowe kompetencje zespołu koordynatora. Nowe relacje z innymi klastrami w Europie, kreują również szansę dla członków Klastra poszukujących nowych kontaktów biznesowych, nowych rynków zbytu partnerów do różnego rodzaju projektów.

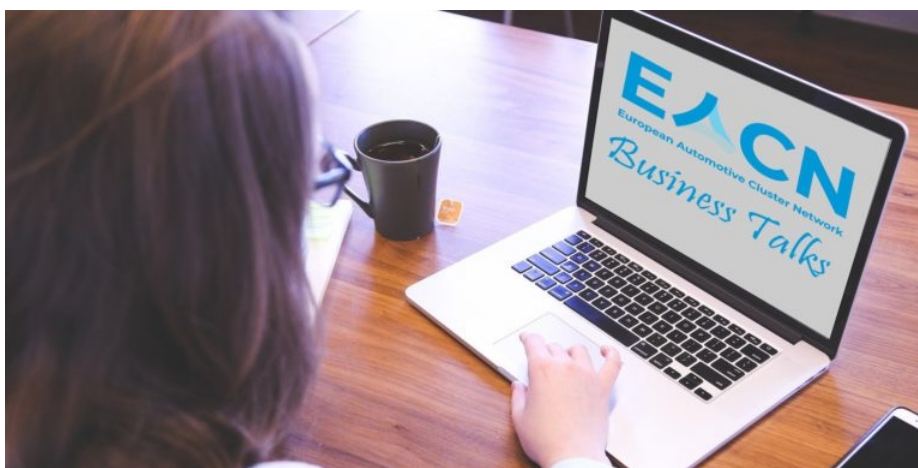
Od 2017 roku, Klaster SA&AM jest członkiem Europejskiej Sieci Klastrow Motoryzacyjnych (EACN) zrzeszającej dzisiaj ponad 20 europejskich klastrow. Z grupą klastrow funkcjonujących w sieci EACN, w latach 2018-2020, Klaster SA&AM zrealizował dedykowany modernizacji przemysłowej projekt, w którym uczestniczyło 10 firm z naszej inicjatywy klastrowej.

Od Października tego roku sieć EACN uruchomiła międzynarodowe spotkania biznesowe skierowane do członków klastrow pod nazwą „Business Talks”.

EACN Business Talks to seria webinarium, podczas których firmy prezentują swoje produkty lub usługi. Prezentacje organizowane przez sieć EACN są otwarte dla firm i instytucji, które są członkami przynajmniej jednego klastra zrzeszonego w sieci EACN. Webinaria będą promowane i dostępne dla każdego. Tematy i terminy dwóch pierwszych spotkań są już zaplanowane:

- Digitalisation for Automotive industry (10.11.2021)
- Supply Chain Solutions for SMEs (15.12.2021)

Wszystkie zainteresowane firmy, będące członkiem Klastra SA&AM mają możliwość prezentacji swojej organizacji. Zapraszam do rejestracji na stronie sieci EACN <https://www.eacn-initiative.eu/eacn-business-talks-application/> Proszę wykorzystać tę szansę na promocję swojej organizacji na arenie międzynarodowej.




**Digitalisation solutions for Automotive SMEs**

6 Company pitches  
Q/A & optional discussion in subgroups

Join us online: 10 November 2021, 11h00 - 12h30  
Information & inscription: [www.eacn-initiative.eu/ds21](http://www.eacn-initiative.eu/ds21)

Business Talks by EACN  
European Automotive Cluster Network



**Supply Chain Solutions for SMEs**

New date: 15.12.2021  
~~13.10.2021~~ | 11h00 - 12h30 | online

Register: [www.eacn-initiative.eu/scm21](http://www.eacn-initiative.eu/scm21)  
with solutions from

Storkcom TRILOBIT IIDRE VISTORY prodeo  
ENGINEST delivering intelligence

Event postponed

Business Talks by EACN  
European Automotive Cluster Network

W ramach rozwoju współpracy międzynarodowej Klastra SA&AM, kilka dni temu doszło do podpisania listu intencyjnego o współpracy z saksońskim Klastrem motoryzacyjnym Network Automotive Supplier Saxony .

Jest to pierwszy, ale ważny krok we współpracy pomiędzy śląskim i saksońskim klastrem motoryzacyjnym. Wierzymy, że współpraca tych dwóch, podobnych inicjatyw klastrowych, działających w nieodległych od siebie regionach, gdzie branża motoryzacyjna stanowi ważny sektor przemysłowy, przyniesie już wkrótce wymierne korzyści dla obu koordynatorów i członków obu inicjatyw. Wspólne działania obu klastrów planowane są jeszcze w tym roku.

Wszystkich Państwa, zainteresowanych włączeniem się w działania międzynarodowe Klastra SA&AM, zapraszam do bezpośredniego kontaktu.



Łukasz Górecki  
Dyrektor Klastra SA&AM





# Standardy procesu pozyskiwania pracowników – dlaczego proces rekrutacji jest tak ważny?



Stwierdzenie, że największym kapitałem organizacji są ludzie, pojawia się w wielu raportach i konferencjach z zakresu HR. Biznes nieustająco poszukuje pracowników, zarówno specjalistów jak i pracowników fizycznych. Podczas pandemii, przez jakiś czas rekrutacje zostały wstrzymane, ale obecnie ponownie widać duże zapotrzebowanie na pracowników. Wzrosła świadomość dotycząca kwestii związanych z budowaniem wizerunku wiarygodnego pracodawcy. Firmy coraz częściej przyglądają się swoim kulturom organizacyjnym, wyłaniają wartości i świadomie kreują środowisko pracy.

## Siła candidate experience

Candidate experience to doświadczenia kandydata z całego procesu rekrutacji i selekcji – od pierwszego kontaktu i aplikacji na ogłoszenie po decyzję o zatrudnieniu (lub nie). Coraz więcej organizacji świadomie monitoruje i poprawia proces kontaktu z kandydatami. Badania pokazują, że najważniejsze dla kandydatów są skrócenie procesu rekrutacji i selekcji oraz informacja zwrotna na każdym z etapów. Według społeczności SHRM 60% kandydatów przerywa swój udział w rekrutacji z powodu jej zbyt długiego, skomplikowanego i nieprzejrzystego przebiegu ([Human Capital Benchmarking Report](#)).

Na candidate experience składają się doświadczenia kandydata związane z postrzeganiem potencjalnego pracodawcy na rynku pracy, treść i forma ogłoszenia, proces złożenia aplikacji (trudność, intuicyjność itp.), kontakt z rekruterem, przedstawienie oferty oraz pre-boarding czyli czas pomiędzy decyzją o zatrudnieniu a faktycznym podjęciem pracy. Z badania „Raport Candidate Experience w Polsce 2019” firmy eRecruiter wynika, że źle potraktowani kandydaci, nie będą ponownie aplikować do tej samej firmy oraz będą odradzać aplikowanie znajomym: 68 % specjalistów, 73% pracowników fizycznych. Jako najważniejsze aspekty procesu rekrutacji i selekcji, zostały wymienione: rzetelna informacja o warunkach zatrudnienia, informacja o wynagrodzeniu w ogłoszeniu, informacja zwrotna (w tym o powodach niezakwalifikowania), krótki czas trwania procesu oraz poinformowanie o jego zakończeniu. Raport porównywał oczekiwania kandydatów vs. doświadczenie i trzeba niestety przyznać, że jest jeszcze sporo do poprawy w tym zakresie.

## Kompetentny rekruter

Nie zawsze zdajemy sobie sprawę, że oprócz kwestii technicznych, jak sposób aplikacji, dla kandydata najważniejszy jest kontakt z rekruterem. Kompetentny rekruter to osoba wielu talentów a przede wszystkim osoba mocno relacyjna i komunikatywna oraz budząca zaufanie.

Dodatkowo profesjonalny rekruter powinien być zorganizowany, elastyczny, kreatywny i zaangażowany. Dodatkową kompetencją jest znajomość narzędzi wspierających poszukiwanie kandydatów oraz zarządzanie całym procesem. Oprócz kontaktu z kandydatami, zadaniem rekrutera jest również zbudowanie relacji z hiring menedżerem, która ma celu zebranie oczekiwań, podział zadań i odpowiedzialności w procesie. Wymaga to często dużo zdecydowania i asertywności, ponieważ biznes często traktuje HR w kwestii rekrutacji mocno operacyjnie. A przecież to menedżer musi określić kogo dokładnie potrzebuje a potem zweryfikować kompetencje specjalistyczne i techniczne. Do niego również należy ostateczna decyzja o zatrudnieniu.

Błędem wielu organizacji jest powierzanie tej roli nowej, niedoświadczonej osobie. Kolejnym błędem jest pozostawienie takiej osoby bez wsparcia organizacji. Według obiegowej opinii, pierwsze wrażenie możemy zrobić tylko raz. Dotyczy to również kontaktu kandydata z potencjalnym pracodawcą.

### **Obiektywizm, standaryzacja, odpowiedzialność**

Bardzo ważnym aspektem wpływającym zarówno na jakość jak i czas trwania procesu jest wyraźny podział odpowiedzialności. Zachęcam rekruterów, aby ściśle współpracowali z hiring menedżerami właśnie w tym zakresie. Opracowanie standardu całego procesu z określeniem terminów oraz odpowiedzialności to klucz do skutecznej i szybkiej rekrutacji. Równie ważnym aspektem procesu rekrutacji i selekcji jest standaryzacja. Już badania z 1998 roku udowodniały, że prowadzenie rekrutacji bez standaryzacji, skazuje cały proces na porażkę. Frank Schmidt oraz John Hunter przeprowadzili analizę dotyczącą tego, jakie techniki oceny kandydata mają wpływ na jego radzenie sobie w pracy. Ustalili, że typowe, nieustrukturalizowane wywiady nie pozwalają w wiarygodny sposób oceniać kandydatów. Największą skutecznością miały próbka pracy oraz wywiady behawioralne (kompetencyjne). Wniosek z tego jeden - oparcie się w procesie na sprawdzonych narzędziach selekcyjnych ułatwia ostateczny wybór kandydata i pozwala na spojrzenie na kandydata w sposób obiektywny.

### **Analityka rekrutacyjna – czyli co działa?**

Według raportu LinkedIn Global Trends 2020 w ciągu ostatnich 5 lat liczba specjalistów HR którzy w swoich umiejętnościach dodali analizę danych w HR wzrosła o 242%! LinkedIn nazwał ją nawet “the hot new skill in HR”. Jakie z tego wnioski dla rekruterów?

Monitorujemy cały proces lub poszczególne etapy w celu optymalizacji. Oceniać możemy następujące elementy:

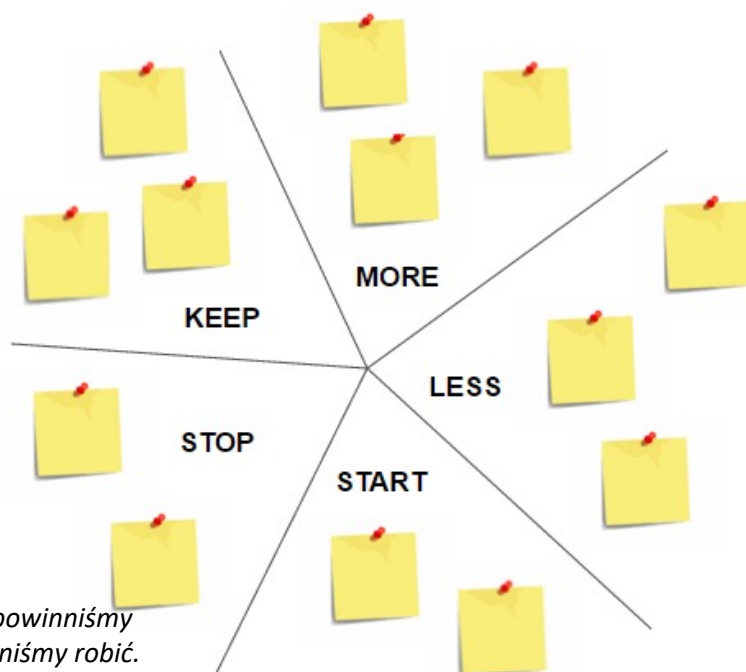
- jakość i ilość pozyskiwanych aplikacji,
- ilość pozyskiwanych aplikacji z konkretnych źródeł,
- czas trwania procesu,
- koszt rekrutacji pracownika,
- odsetek zaakceptowanych i odrzuconych ofert pracy,
- ilość przedłużonych umów po okresie próbnym,
- współczynnik rotacji wśród nowych pracowników,
- ocena satysfakcji menedżerów,
- ocena satysfakcji kandydata (candidate experience).

Podsumowując, wyraźnie widzimy, jak wiele czynników wpływa na skuteczność procesu rekrutacji i selekcji. Zatrudnienie odpowiedniego kandydata to duże wyzwanie dla rekrutera - z jednej strony ma wymagania hiring menedżera, z drugiej musi się wykazać kreatywnością i profesjonalizmem w kontakcie z kandydatami. Odpowiednio zaplanowany i przygotowany proces pozyskiwania kandydata, skuteczne i praktyczne narzędzia oraz regularny monitoring procesu będą z pewnością kluczem do sukcesu.



Magdalena Siwińska  
Menedżer ds. HR Klastra SA&AM

# Retrospektywa, czyli kilka słów o technice Start - Stop - Continue - More - Less dla niewtajemniczonych



*Potrzebujemy odwagi, by zacząć i kontynuować to, co powinniśmy robić oraz odwagi, by zaprzestać tego, czego nie powinniśmy robić.*

*Richard L. Evans*

<https://inviqa.com/blog/greatest-strategy-project-retrospectives>

Jedną ze zwinnych praktyk stosowanych w zespołach agilowych jest użycie tzw. retrospektywy. Inspekcja działań procesów pozwala szybko wprowadzić plan usprawnień. Metoda eksponuje niepożądane sytuacje, przeszkody, dzięki czemu pozwala na szybką reakcję.

Moja praktyka pokazuje, że nawet jeśli nie jesteśmy zespołem scrumowym, z powodzeniem możemy wykorzystać technikę retrospekcji w pracy HR-owej i praktyce liderkiej. Regularne dyskusje o charakterze retrospektywnym pozwalają na szybkie wprowadzenie zmian poprzez zoptymalizowanie procesów. Pozbywamy się w ten sposób rutyny nudnych spotkań.




Ludzie lubią mieć poczucie wpływu, chcą czuć, że ich wkład pracy ma znaczenie. Są zwykle bardziej zaangażowani, jeśli firma liczy się z ich zdaniem i wykorzystuje ich pomysły.

Technika polega na zorientowaniu odpowiedzi na działania w stylu retrospektywnym, co ma wygenerować praktyczną listę pomysłów do ciągłego doskonalenia.



Dobrym sposobem na wizualizację nowego stylu myślenia w postaci techniki Start/ Stop/ Continue jest użycie metafory świateł drogowych (zielony oznacza początek, czerwony oznacza zatrzymanie, pomarańczowy oznacza kontynuację). To ćwiczenie umożliwia realokację czasu i zasobów tam, gdzie ma to największe znaczenie. Warto pamiętać, że nie jest to proces obwiniania, ale identyfikacja obszarów wymagających poprawy.



Struktura spotkania powinna być skupiona w pierwszej części na trzech rodzajach pytań. Właściwie przeprowadzona technika polega na zadaniu ich w odpowiedniej kolejności:

<p><b>START</b> Zacznij</p> 	<p><b>1. CO PRACOWNIK POWINIEN ZACZAĆ PRAKTYKOWAĆ?</b></p> <p>aby osiągnąć lepszy efekt, lepiej zostać ocenionym czy też, aby uniknąć napotkanych problemów.</p>
<p><b>STOP</b> Przestań</p> 	<p><b>2. CO PRACOWNIK POWINIEN PRZESTAĆ ROBIĆ?</b></p> <p>ponieważ zauważamy, że nie przynosi to oczekiwanego efektu, wprowadza zamieszanie lub jest nieefektywne.</p>
<p><b>CONTINUE</b> Kontynuuj</p> 	<p><b>3. CO PRACOWNIK POWINIEN KONTYNUOWAĆ?</b></p> <p>ponieważ to działanie przynosi właściwe efekty, jest dobrze oceniane i pomaga w realizacji zadań.</p>

Model Start/ Stop/ Continue jest uniwersalny i może być stosowany w wielu sytuacjach, zarówno w rozmowach indywidualnych, jak i metodach pracy grupowej. Każdy członek zespołu może indywidualnie zastanowić się, co według niego zespół powinien zacząć, przestać lub kontynuować. Skuteczna komunikacja pozwala wyciągnąć wnioski, skłania do przemyśleń, wspiera proces ciągłego rozwoju. Należy przy tym pamiętać, że proces ten wspiera fakt, że ludzie dorośli uczą się dzięki doświadczeniu. W drugiej części spotkania możemy wykorzystać dwa kolejne pytania, tym razem ukierunkowujące nasze myślenie na przyszłość:

<p><b>MORE</b> Więcej</p> 	<p><b>4. CZEGO POWINNIŚMY ROBIĆ WIĘCEJ?</b></p>
<p><b>LESS</b> Mniej</p> 	<p><b>5. CZEGO POWINNIŚMY ROBIĆ MNIEJ?</b></p>

Świadomi liderzy wykorzystują tę technikę również w codziennym feedbacku. Ważne, by nie koncentrować się tylko na informacjach negatywnych. To co robimy dobrze, daje nam siłę napędową do działania, tym bardziej jeśli jest zauważone. Jest też dowodem na to, że taka praca ma sens.



Agnieszka Bednarska  
Menedżer ds. HR Klastra SA&AM



## Potrzeby szkół zawodowych w kontekście kształcenia dla sektora motoryzacyjnego

Przedstawiamy wybrane elementy ogólnopolskiego badania pt: „Bieżący Monitoring Sektora”, realizowanego przez Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną S.A. w ramach projektu „Rada ds. kompetencji MOTORYZACJA I ELEKTROMOBILNOŚĆ”.

### Kilka ważnych statystyk

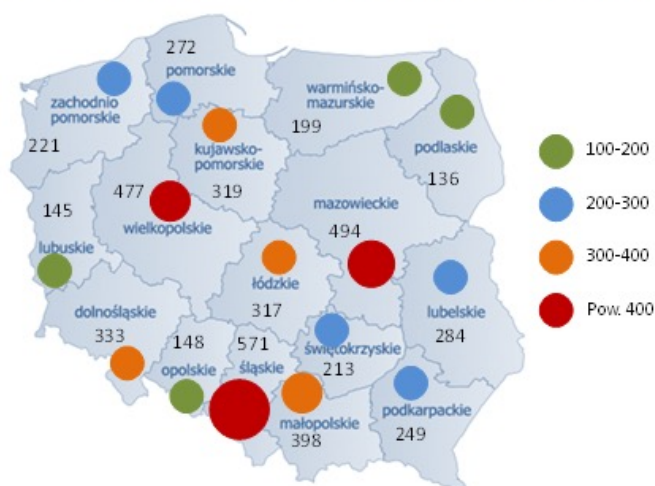
Zgodnie z danymi statystycznymi dostępnymi w Systemie Informacji Oświatowej, na dzień 3 grudnia 2020r. na terenie całej Polski zarejestrowanych było 7 355 szkół/placówek prowadzących kształcenie zawodowe, w tym **65% to szkoły prowadzące kształcenie w zawodach dedykowanych branży motoryzacyjnej.**

Uczniowie kształcą się w zakresie 58 zawodów dedykowanych branży motoryzacyjnej, a od 2019r. uruchamiane są również nowe, eksperymentalne kierunki kształcenia jak np. technik elektromobilności w Technikum w Zgierzu, technik mechatronik pojazdów samochodowych w Technikum w Łodzi czy technik robotyki w Technikum w Mielcu.

### Szkoły zawodowe w Polsce kształcące na kierunkach dedykowanych branży motoryzacyjnej łącznie 4776 szkół

Wśród ponad 4700 szkół zawodowych uczących zawodów motoryzacyjnych, najwięcej jest branżowych szkół I stopnia (33,9%) oraz techników (33,1%), następnie szkół policealnych (27,7%) oraz najmniej branżowych szkół II stopnia (5,3%), których uruchomienie nastąpiło 1 września 2020 roku.

Największa koncentracja szkół znajduje się w woj. śląskim, mazowieckim i wielkopolskim, najmniejsza w woj. lubuskim, opolskim oraz warmińsko-mazurskim i podlaskim.

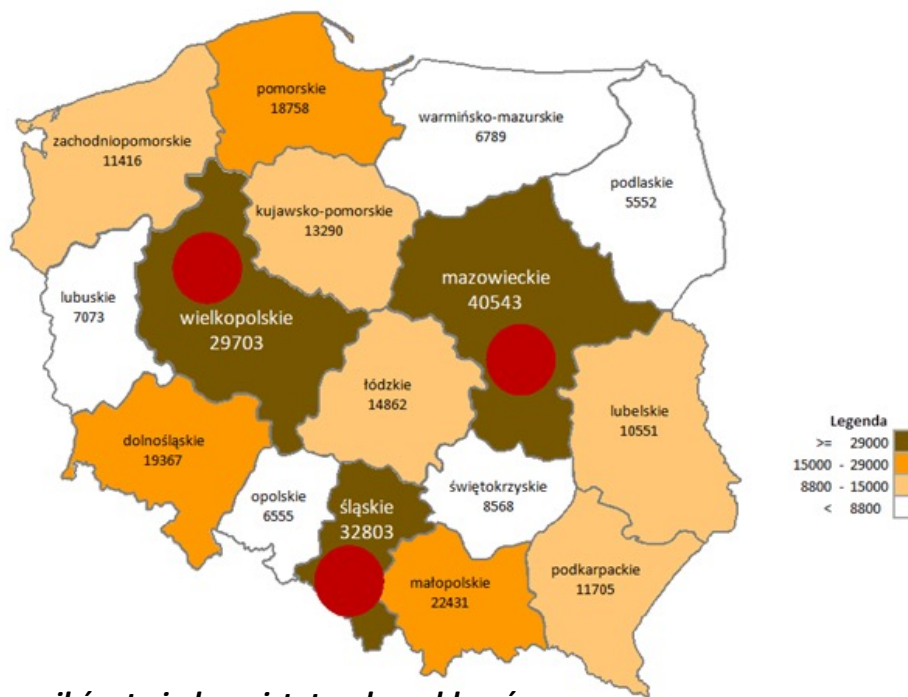


W powyższych szkołach na kierunkach dedykowanych branży motoryzacyjnej, kształcą się 496 855 uczniów, co stanowi 44,1% wszystkich uczniów w szkołach zawodowych. Najwięcej uczniów jest na kierunkach: mechanik pojazdów samochodowych (34 100 uczniów), technik pojazdów samochodowych (30 027 uczniów), technik mechatronik (26 327 uczniów) oraz technik logistyki (56 520 uczniów). Najmniej natomiast jest blacharzy, elektroników czy operatorów maszyn i urządzeń

## Pracodawcy sektora motoryzacyjnego

**Pracodawcy sektora motoryzacyjnego** to łącznie 259 966 firm, zlokalizowane najczęściej w woj. mazowieckim, śląskim i wielkopolskim. Ponad połowę sektora tj. 56,4% stanowią firmy zajmujące się handlem hurtowym i detalicznym pojazdami samochodowymi. Kolejno 21,7% branży to firmy zajmujące się produkcją metalowych wyrobów gotowych, łącznie 56 412 firm. 12,2% stanowią firmy związane z naprawą, konserwacją i instalowaniem maszyn i urządzeń, łącznie 31 810 firm. Produkcja pojazdów samochodowych to tylko 0,94% sektora, łącznie 2 443 firm.

## Firmy sektora motoryzacyjnego



## Brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników to jeden z istotnych problemów sektora motoryzacyjnego

Branża motoryzacyjna boryka się z wieloma różnymi problemami, jednym z nich jest **brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników**. Dotyczy to nie tylko pracowników produkcyjnych czy monterów i pracowników z określoną specjalnością techniczną, ale również zauważalne są braki wykwalifikowanych pracowników działów handlowych i sprzedawców.

Jak wskazują przedstawiciele firm motoryzacyjnych brakuje na rynku: „*takich normalnych pracowników, teraz młodzież idzie tylko w komputery, a nie ma kto pracować*”.

Brakuje również pracowników z uprawnieniami, które – w opinii pracodawców – powinny być realizowane już na etapie szkoły zawodowej, co znacznie ułatwiłoby wejście młodych ludzi na rynek pracy.

**Brakuje następujących zawodów i specjalności:** specjalista elektromobilności, specjalista do centrów rozwojowych, specjalista wsparcia informatycznego, elektryk, elektronik, operator robotów, automatyk, specjalista programowania robotów, blacharz i lakiernik, pracownik produkcyjny – jako uniwersalny zawód, mechanik maszyn, mechanik samochodowy, ślusarz, operator wózków widłowych, operator z uprawnieniami, sprzedawca.

*„Nie ma mechaników samochodowych, nie ma blacharzy. Oni są w tej chwili na wagę złota, ale to w całej Polsce. Do handlu brakuje również ludzi po samochodówkach, którzy znają branżę. Nie mamy skąd wziąć tych pracowników”.*

*/ przedstawiciel biznesu moto/*

**Wykwalifikowany pracownik** to nie tylko konkretny zawód, ale również istotne kompetencje i umiejętności. W naszym badaniu zdefiniowaliśmy zestaw kompetencji wymaganych od pracowników w sektorze motoryzacyjnym, dzieląc je na umiejętności zawodowe, umiejętności interpersonalne, umiejętności samodyscypliny oraz umiejętności kognitywne.

## Umiejętności wymagane od pracowników w sektorze motoryzacyjnym



Jak wskazują uczestnicy badań, *główne kompetencje wymagane dzisiaj od pracowników sektora motoryzacyjnego, to przede wszystkim **osobowość i odpowiednie podejście do pracy***. To również chęci do pracy i do nauki nowych rzeczy. To wysoki poziom kompetencji społecznych. To branie odpowiedzialności za określone zadania. Ważne jest podejście do pracy, wykonywanie jej z pasją i zaangażowaniem.

**Jak wskazuje ekspert ds. edukacji:**

*„... bardziej przekrojowo, czyli nie praca odtwórcza, ale bardziej twórcza i kreatywna. Jeżeli jest jakiś problem, patrzenie z szerszego punktu widzenia i szukanie rozwiązań nie tylko po utartych ścieżkach, ale również dopuszczanie kreatywności.”*

Umiejętności wymagane od pracowników wskazane przez uczestników badań to głównie **umiejętności miękkie**. Jak mówią eksperci i również pracodawcy: *„umiejętności technicznych można się nauczyć, jeżeli są chęci do pracy i do poznawania nowych rzeczy”*.



*„Umiejętności miękkie są ważniejsze nawet na tych stanowiskach operatorskich niż kwestie techniczne, bo tych technicznych umiejętności my jesteśmy w stanie nauczyć”.*

*/przedstawiciel biznesu moto/*



*„Umiejętności miękkie: praca w grupie, teamarbeit to jest najbardziej rozpowszechniona forma pracy, umiejętność odnalezienia się w zespole, rozwiązywanie problemów, komunikacja i prezentacja. Nasi uczniowie fajne rzeczy potrafią robić, ale jak mają stanąć i je zaprezentować, to jest tragedia, nie potrafią się zaprezentować, nie potrafią powiedzieć, co zrobili, nie potrafią obronić projektu. My dajemy im dużo zadań projektowych, ale zanim oni wystąpią przed kierownictwem, to my musimy masę spotkań odbyć, jak, co i w jakiej formie mają przekazać”.*

*/przedstawiciel biznesu moto/*



*„Do tego Lean Manufacturing, to jest chleb codzienny dla nas. To jest baza dla nas i my zaczynamy od tego szkolić ludzi. Gdyby to było uczone w szkołach, to nie tylko motoryzacja by na tym zyskała, ale praktycznie każda gałąź gospodarki”.*

*/przedstawiciel biznesu moto/*

Przygotowanie wykwalifikowanego pracownika w postaci absolwenta wchodzącego na rynek pracy wymaga odpowiedniego systemu edukacji. Ważne są tu programy nauczania, sprzęt dydaktyczny, ale przede wszystkim **odpowiednio wykwalifikowana kadra nauczycieli**. Bardzo pozytywny aspekt pokazały nasze badania, z których wynika, że **75% nauczycieli posiada doświadczenie w biznesie w postaci praktyk, staży lub pracy we własnej firmie**.

Jedynie 17,0% nauczycieli nigdy nie pracowało w biznesie. Dodatkowo, w chwili realizacji badania 40,0% nauczycieli prowadziło działania biznesowe poza szkołą, część osób pracuje w firmie związanej z branżą motoryzacyjną, część prowadzi własną firmę, a inni prowadzą szkolenia i doradztwo biznesowe.

**Nauczyciele przedmiotów zawodowych** to bardzo dobrze wykształcona kadra. Aż 88,0% z nich charakteryzuje multidyscyplinarność, tzn. posiadają wykształcenie również w innych kierunkach niż ten, którego uczą. Oprócz studiów magisterskich, 37% nauczycieli ma ukończone studia podyplomowe w kierunku, którego uczą, a 43% również w innym kierunku. Dodatkowo, 61% kadry ukończyło kursy i szkolenia w kierunku, którego uczą, a 49% również w innych kierunkach.

**Nauczyciele również chętnie biorą udział w różnych formach doskonalenia zawodowego i systematycznie podnoszą swoje kwalifikacje.**

Aż 94,0% osób korzystało z różnych form rozwoju zawodowego w ciągu ostatnich 5 lat, w tym:

- 72% brało udział w szkoleniach branżowych,
- 48% ukończyło kursy z nowości branżowych,
- 55% brało udział w wykładach prowadzonych przez pracodawców,
- 42% odbyło wizyty w firmach,
- 29% wyjeżdżało do innych krajów w celu pogłębiania wiedzy o branży motoryzacyjnej.

**Choć nauczyciele ciągle podnoszą swoje kompetencje, zdecydowana większość (82,0%) odczuwa potrzebę dalszego doksztalcania zawodowego w zakresie przedmiotów, których uczą.** Jedynie 5% nauczycieli nie jest zainteresowana pogłębianiem swojej wiedzy.

Jak argumentują nauczyciele, potrzeby w zakresie rozwoju zawodowego są ogromne: „*motoryzacja bardzo szybko się rozwija, programy nauczania, podręczniki nie nadążają za zmianami w motoryzacji*”, a oferta szkoleń i kursów nie zawsze jest dostosowana do potrzeb i możliwości nauczycieli.

Brakuje przede wszystkim szkoleń w zakresie nowości technologicznych zgodnych z nowymi trendami w branży motoryzacyjnej. Nauczyciele odczuwają również potrzebę nauki języków obcych oraz praktycznego zastosowania wiedzy teoretycznej.



**Najbardziej efektywna forma doskonalenia nauczycieli to ścisła współpraca z przemysłem.**

To szkolenia i kursy prowadzone przez praktyków, ekspertów w branży, bazujące w znacznej mierze na praktyce, a nie na teorii. Obecnie zdaniem badanych, brakuje „dobrej” oferty szkoleń praktycznych dostosowanych do potrzeb nauczycieli.





Uzasadniając potrzebę niwelowania luk kompetencyjnych, nauczyciele wskazywali przede wszystkim: brak dostępu do nowych technologii oraz brak odpowiedniego wyposażenia szkoły, co uniemożliwia im pracę na nowoczesnym sprzęcie. Dodatkowo wymieniali również ogromną potrzebę zwiększenia współpracy z pracodawcami i umożliwienia większego kontaktu ze sprzętem w firmach motoryzacyjnych.

Jak mówią: „ważna jest konkretna praktyka zamiast pseudo szkoleń”.

**Dlatego też, większość nauczycieli (60,0%) jest zainteresowana współpracą z ekspertami w branży motoryzacyjnej, większość również (60,0%) chciałaby mieć dostęp do infrastruktury branżowej. Spore jest również zainteresowanie odbyciem stażu (41,0%) czy praktyk u pracodawców (45,0%).**

Większość (53,0%) byłaby zainteresowana również nawiązaniem współpracy z firmami sektora motoryzacyjnego. Obecnie choć aż 91,0% nauczycieli współpracuje z takimi pracodawcami, w większości przypadków jest to wyłącznie współpraca w ramach praktyk dla uczniów. W zakresie szkoleń i kursów z biznesem współpracuje tylko 35,0% nauczycieli, w ramach pokazów czy wizyt studyjnych tylko ok. 20,0%, w ramach stażu czy praktyk tylko 16,0%-18,0%.

### Inne ważne postulaty zmian w szkolnictwie branżowym

Oprócz doskonalenia kompetencji nauczycieli obecnych w systemie edukacji, niezbędne jest - w opinii badanych - **odmłodzenie kadry dydaktycznej**. Idealnym rozwiązaniem byłoby przyciągnięcie praktyków, ludzi z przemysłu oddelegowanych do pracy w szkole, jednak z powodu zbyt niskich pensji w szkolnictwie jest to mało prawdopodobne. Dlatego też, należy szukać rozwiązań we współpracy z firmami sektora motoryzacyjnego, poprzez bliską kooperację, budowanie wzajemnych powiązań, ale również możliwie maksymalnie wykorzystywać możliwości pracy projektowej w ramach funduszy EU.

Ważnym elementem rozwoju szkolnictwa zawodowego, jest również:

- **potrzeba zmiany podejścia do zakresu i treści nauczania.** Większy nacisk – w opinii nauczycieli – należy położyć na: praktykę, język obcy zawodowy, nowości technologiczne, umiejętności personalne tzw. „miękkie” i umiejętności cyfrowe
- **doposażenie szkół w nowoczesny sprzęt** – obecnie mniej niż połowa nauczycieli (47,0%) wskazuje, że w ich szkole wyposażenie jest dostosowane do efektywnego kształcenia w sektorze motoryzacyjnym – dobre rozwiązania w tym zakresie to: nowoczesne pracownie w szkołach, ale również symulatory maszyn i urządzeń, w dalszej kolejności pracownie u pracodawców
- **dopasowanie podstawy programowej do realiów rynkowych i możliwości szkół** – obecna podstawa programowa zbyt często ulega modyfikacjom, co przysparza szkołom ale i pracodawcom wielu trudności, jest zbyt rozbudowana i zbyt szczegółowa, przez co wiele rzeczy realizowanych jest wyłącznie na „papierze”.

**Wszystkie informacje zebrane podczas projektu, posłużą do opracowania skutecznych form wsparcia dla edukacji zawodowej w Polsce.**



Więcej ciekawych informacji w raporcie z I edycji badania dostępny na stronie:

Raport z I edycji ogólnopolskiego badania w zakresie dostosowania szkolnictwa branżowego do wymagań i potrzeb pracodawców z sektora motoryzacyjnego.

<http://radasektorowa-motoryzacja.pl/raporty/>



Violetta Rutkowska  
Synergia Badania Analizy Doradztwo  
Badacz rynku, realizacja badania, autor raportu



## Wczoraj kolega, dziś szef. Jak wspierać liderów w rozwoju?

Awans z kolegi na szefa jest sytuacją trudną zarówno dla młodego lidera, jak i współpracowników. Nie jest łatwo budować autorytet kierowniczy w zespole kolegów, tym bardziej, jeśli zespół łączy dobre relacje. Ludzie będą bronić pozostania w starych, dobrych stosunkach. To pułapka, w jaką może wpaść nowy kierownik zespołu, bo pracownicy szybko przyzwyczajają się do relacji i nie lubią zmian. Często zespół nie akceptuje lub nie traktuje poważnie wyboru kolegi na kierownika, a czasem zwykła ludzka zazdrość nie pozwala budować zdrowych relacji.

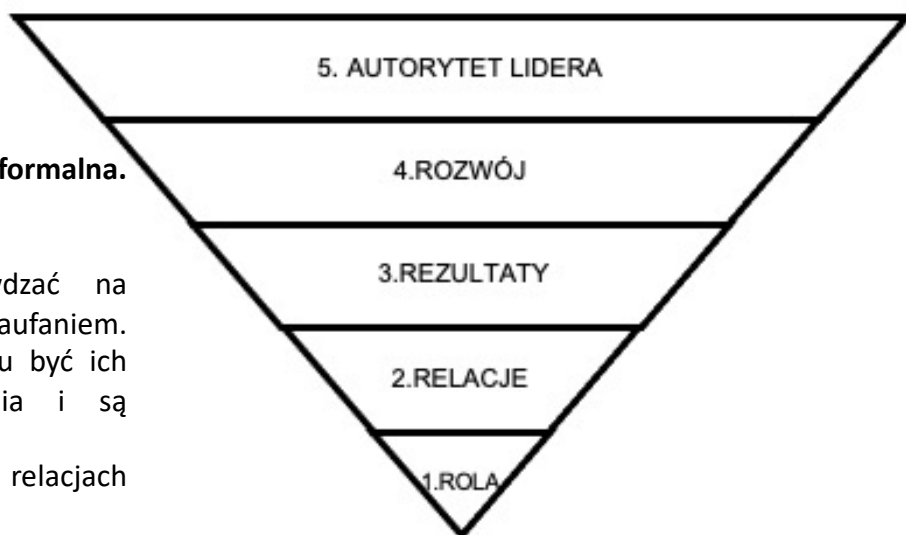
Szef to zawód (jak mówi tytuł znanej książki), oczywiście pewne predyspozycje osobowościowe pomagają. Kluczem do sukcesu jest jednak świadome wchodzenie w rolę kierowniczą i samodzielna praca nad rozwojem umiejętności liderskich.

W jaki sposób możemy pomóc młodym kierownikom? Odpowiedź odnajdziemy w modelu przywództwa Johna Maxwella, który powstał na bazie doświadczeń i rozmów z liderami światowego biznesu.

Dojrzałość lidera kształtuje się na każdym z pięciu poziomów kierowniczych. Przywództwo jest umiejętnością wywierania pozytywnego wpływu na ludzi. Wraz z rozwojem, lider odkrywa najlepsze zachowania i strategie, które pomagają mu przechodzić z jednego poziomu drabiny kierowniczej na drugi.

### **POZIOM 1 Władza formalna. Lider sam się rozwija**

Obejmując nowe stanowisko menedżerskie kierownik rozpoczyna swoją ścieżkę zawodową od pierwszego poziomu. To władza oparta na formalnej pozycji, ale jednocześnie zaproszenie do rozwoju. Ten poziom nie jest przywództwem. Kierownicy po objęciu stanowiska nie mają zwykle wpływu na członków swojego zespołu. Jedynym nieefektywnym narzędziem, które posiadają osoby na tym poziomie jest władza formalna. Jeśli zostają na tym etapie, wykorzystują autorytarny styl kierowania. Jak się można domyślić pracownicy nie są zmotywowani, a ich zaangażowanie jest minimalne, jeśli lider korzysta tylko z formalnych narzędzi przymusu.



**POZIOM 2 Władza nieformalna.**  
**Lider buduje relacje**

Jeśli kierownik zaczyna się sprawdzać na stanowisku, ludzie zaczynają go darzyć zaufaniem. Przestają się sprzeciwiać, pozwalają mu być ich szefem, chętniej wykonują polecenia i są zaangażowani w swoją pracę.

Poziom drugi jest oparty na akceptacji i relacjach interpersonalnych.

To, co może zrobić kierownik na tym poziomie przywództwa, to zauważyć człowieka w pracowniku, okazać zainteresowania na poziomie osobistym. Stworzenie wyłącznie przyjaznego miejsca pracy, dobrej atmosfery, zaangażowanych członków zespołu nie prowadzi jednak jeszcze do osiągnięcia celów. To powód, dla którego kierownicy powinni zainteresować się poziomem trzecim, aby stać się prawdziwymi liderami.

**POZIOM 3 Wiarygodność. Lider cieszy się szacunkiem, ma dowody swojej skuteczności**

Przywództwo oparte na skuteczności dostarcza mierzalnych rezultatów. Oznacza to, że lider potrafi zbudować skuteczny zespół i osiąga założone wyniki. Na tym poziomie lider ma autentyczny wpływ, ludzie za nim podążają, bo jest wiarygodny. Potrafi wzbudzać wewnętrzną motywację, wykorzystuje relacje, by pogłębiać swoje możliwości wpływu. Pomaga swoim pracownikom, potrafi zintegrować i zaangażować zespół w trudne zadania.

**POZIOM 4 Rozwój. Lider buduje potencjał organizacji**

Rozwijanie innych ludzi jest niezbędne w zarządzaniu ludźmi. Prawdziwy przywódca potrafi być coachem i mentorem. Deleguje zadania, by stwarzać możliwości rozwoju swoim ludziom, ale też po to, by dzięki temu mieć czas na rozwijanie swoich zastępców, ale także przyszłych liderów i sukcesorów. Lider na poziomie czwartym koncentruje się najbardziej na osobach o wysokim potencjale rozwojowym.

**POZIOM 5 Autorytet. Lider jest przykładem dla innych**

Ostatni poziom przywództwa jest najtrudniejszy, bo oparty na osobistym autorytecie. Tacy liderzy potrafią wychować kolejne pokolenia liderów. Świadomie wykorzystują swoją pozycję (poziom 1), dobre relacje (poziom 2), skuteczność (poziom 3) oraz potrafią rozwijać innych ludzi (poziom 4).

Lidera, który osiągnie poziom piąty, oparty na autorytecie, pamięta się przez lata. To tak jak z dobrym nauczycielem z lat szkolnych, którego wspominamy do tej pory.



Agnieszka Bednarska  
Menedżer ds. HR Klastra SA&AM

# Savoir-vivre spotkań online

**Komunikacja online weszła już na stałe do naszego życia zawodowego. Spotkania, wideokonferencje, szkolenia czy webinary są już stałym elementem naszej rzeczywistości biznesowej i wszystko wskazuje na to, że zostaną z nami na stałe. Narzędzia służące komunikacji online ciągle się rozwijają.**



Zastanawiamy się czy spotkania online rządzą się takimi samymi prawami jak tradycyjne czy jednak mamy je traktować inaczej. Czy możemy się zachowywać bardziej swobodnie? A może wręcz przeciwnie, powinniśmy się zachowywać tak samo jak podczas spotkań stacjonarnych? I po co nam zasady spotkań i szkoleń online? Wydaje się, że tak, ponieważ często zdarzają się problemy podczas wirtualnych spotkań. Z drugiej strony odrobina zdrowego rozsądku i kultura osobista powinny wystarczyć, aby spotkanie online przebiegało sprawnie i efektywnie.

## **Perspektywa organizatora**

Planując spotkanie, szkolenie lub webinar od organizatora zależy, jak zaplanuje wydarzenie i jak przekaże podstawowe informacje uczestnikom. Przesłanie agendy i czasu trwania spotkania wraz z linkiem to standard. Pomimo, że od prawie dwóch lat korzystamy intensywnie z narzędzi online, to zawsze może się zdarzyć uczestnik, który zna inne narzędzie niż to, z którego korzystamy. Dlatego tak ważna jest krótka instrukcja logowania i samego uczestnictwa w spotkaniu. Możemy ją dołączyć do maila z agendą spotkania.

Dobłą praktyką jest próbne połączenie przed wydarzeniem, aby sprawdzić dopasowanie sprzętowe lub podanie danych kontaktowych do pomocy technicznej. Jeśli planujemy spotkanie z dużą liczbą uczestników warto rozważyć wsparcie organizacyjne prowadzącego – wpuszczanie uczestników, obsługa chatu, wyciszenie uczestników czy inne kwestie techniczne. Zadbajmy też o dobrej jakości łącze internetowe.

## **Perspektywa prowadzącego**

Prowadzenie szkoleń, spotkań czy webinarów to już nasza codzienność. Myślę, że większość z nas nabrała już w tym wprawy i doświadczenia.

Przećwicz możliwości jakie daje wybrana platforma, jeśli pracujesz na nowym narzędziu. Należy wziąć pod uwagę kwestie techniczne, sposób logowania, wygląd pokoju, najważniejsze funkcje. Planując interaktywne spotkanie z wykorzystaniem platform do wspólnej pracy (np. miro, mural, mentimeter, kahoot itp.) należy sprawdzić wcześniej funkcjonalności oraz czy uczestnicy w prosty sposób będą mogli pracować w taki sposób. Jeśli narzędzie wymaga wcześniej założenia konta – uczestnik musi taką informację otrzymać w mailu z informacjami organizacyjnymi.

Co ważne – nigdy nie powinniśmy mówić uczestnikom, że nie znamy narzędzia i że nie umiemy się nim posługiwać. Takie stwierdzenia bardzo wpływają na wizerunek prowadzącego. Zadbajmy też o tło spotkania i jakość obrazu i prezentacji.

Spotkanie powinniśmy zacząć od przedstawienia uczestnikom zasady spotkania oraz kwestii organizacyjnych. Następnie, tak jak podczas spotkania stacjonarnego, przedstawmy agendę i cel spotkania. Zaczynamy również webinar czy spotkanie punktualnie. Pięć minut możemy poczekać na osoby spóźnione, ale nie więcej. Szanujemy czas osób, które pojawiły się punktualnie.

Co ważne – zawsze może wystąpić nieoczekiwana sytuacja, przygotuj się na nieoczekiwane zdarzenia na tyle ile to możliwe.

### **Perspektywa uczestnika**

Najważniejszą zasadą spotkań online jest kwestia spóźnień. Zwykle łączy się w ostatniej chwili, co czasem powoduje trudne sytuacje na przykład dłuższy czas logowania spowodowany włączoną aktualizacją, problemy z siecią i in. Z takich powodów często spotkania online zaczynają się z 5-10 minutowym opóźnieniem niestety.

Jeśli wiemy, że pojawimy się z opóźnieniem – w dobrym tonie jest powiadomić o tym organizatora lub prowadzącego. Kolejnym ważnym aspektem jest ... głośnik. Łącząc się na spotkanie – uważajmy, czy głośnik jest włączony. Nic tak nie przeszkadza podczas webinarów jak odgłosy rozmów z tła. Wiele kontrowersji budzi kwestia włączania kamerki podczas spotkań i szkoleń. Zdania są podzielone – część z nas uważa, że powinny być włączone, część, że nie ma takiej potrzeby. Myślę, że bardzo dużo zależy od celu i formy spotkania. Jeśli uczestniczymy w webinarze, gdzie jest wielu uczestników, możemy kamerę zostawić wyłączoną. Jeśli to spotkanie lub interaktywne szkolenie – lepiej będzie kamerę włączyć. Przy włączonych kamerach rozmowa, wspólna praca i komunikacja będą przebiegać sprawnie. Budujemy w ten sposób też relacje z innymi uczestnikami i prowadzącym.

Wyłączenie kamery to też powód dla ukrycia naszego zaangażowania a raczej jego braku. Sprawdzanie poczty mailowej, prace domowe, jedzenie czy rozmowy telefoniczne podczas spotkań online to częsta praktyka. Jeśli jednak chcemy wynieść ze spotkania konkretną wiedzę – starajmy się nie rozpraszać w ten sposób.

Jak widać, w przestrzeni wirtualnej też obowiązują zasady *savoir vivre*'u, które dotyczą zarówno prowadzącego jak i uczestników. Oczywiście może się zdarzyć wiele nieprzewidzianych sytuacji. Na przykład mnie bardzo często w spotkaniach online towarzyszy kot, aktywizujący się w najmniej przewidzianych momentach. Myślę, że do takich sytuacji możemy się przyzwycząć i nie przejmować nimi za bardzo. W przestrzeni wirtualnej bardzo często sfera zawodowa miesza się z domową. Jednak o wiele aspektów możemy zadbać w wcześniej i do tego mocno zachęcam.



Magdalena Siwińska  
Menedżer ds. HR Klastra SA&AM

## Kalendarz Klastra SA&AM

Data	Nazwa wydarzenia	Opis wydarzenia	Miejsce
4-5/11/2021	7 Kongres Klastrow Polskich Nowe programy europejskie na lata 2021-2027	Przedmiotem Kongresu będzie dyskusja, której hasłem przewodnim jest „Nowe programy europejskie na lata 2021-2027. Finansowanie rozwoju, innowacji i odbudowy Polski w nowej perspektywie finansowej i po kryzysie Covid-19”. <a href="https://7kongres.klastrypolskie.pl/">https://7kongres.klastrypolskie.pl/</a>	Szczecin (studio) Formuła hybrydowa
8-10/11/2021	Warsaw Industry Week 2021	Udział Klastra SA&AM oraz firm zrzeszonych w Klastrze takich jak: 5sAutomate, Aiut, APA, EDAG, Elgór+Hansen, EMT-Systems, Evatronix, Hermes, Omron, SPIID w Międzynarodowych Targach Innowacyjnych Rozwiązań Przemysłowych. <a href="https://industryweek.pl/">https://industryweek.pl/</a>	Ptak Warsaw Expo Al. Katowicka 62, Nadarzyn
17/11/2021	Zdalne seminarium metodologiczne w ramach projektu „Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności)”	Warsztaty dot. trendów i rozwiązań europejskich w zakresie nowopowstałych kwalifikacji oraz Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.	Online
17/11/2021	„Bezpieczeństwo w sieci – jak minimalizować ryzyko ataku cyfrowego na przedsiębiorstwo”	MY CYFROWI - Akademia Transformacji Cyfrowej- cykl sześciu praktycznych spotkań dot. wykorzystywania technologii cyfrowych w przedsiębiorstwie. <a href="https://www.silesia-automotive.pl/transformacja-cyfrowa">https://www.silesia-automotive.pl/transformacja-cyfrowa</a>	Gliwice, ul. Rybnicka 29 lub Online
25-26/11/2021	Konferencja TOP NEW SMALL 2021	Tematem przewodnim konferencji będzie zrównoważony rozwój oraz bezpieczeństwo- zarówno bezpieczeństwo informacji, cyberbezpieczeństwo, jak i bezpieczeństwo funkcjonalne. <a href="https://topautomotive.pl/">https://topautomotive.pl/</a>	Online
30/11/2021	IV Ogólnopolska Konferencja „Nowe kompetencje na nowe czasy”	Konferencja upowszechniająca działania Sektorowej Rady ds. kompetencji – motoryzacja i elektromobilność	Online

INTERNATIONAL  
AUTOMOTIVE  
BUSINESS  
MEETING  5<sup>TH</sup> EDITION

THE KEY EVENT FOR THE AUTOMOTIVE INDUSTRY IN  
**Central and Eastern Europe.**

Join us

SOSNOWIEC,  
POLAND

**APRIL**  
5<sup>TH</sup> & 6<sup>TH</sup>, 2022

Register at: [iabmevent.com](http://iabmevent.com)

Follow us :  

ORGANIZERS



CAMERA DI COMMERCIO  
E INDUSTRIA ITALIANA IN POLONIA  
CAMERE DI COMMERCIO ITALIANE ALL'ESTERO



silesia  
automotive  
& advanced  
manufacturing



KSSE  
Katowice  
Special  
Economic Zone

HOSTING PARTNER



Sosnowiec łączy







KRAJOWY  
KLASTER  
KLUCZOWY



silesia  
automotive  
& advanced  
manufacturing



KSSE  
Katowicka  
Specjalna Strefa  
Ekonomiczna

