



Fot. Polska Grupa Górnicza SA

Kształcenie i rozwój kadr Polskiej Grupy Górniczej na miarę Przemysłu 4.0

W kopalniach i zakładach Polskiej Grupy Górniczej od niemal dwóch lat realizowany jest program „Organizacja ucząca się” – pierwsze tego typu sformalizowane przedsięwzięcie w branży górniczej w Polsce. Ponadto spółka zainicjowała projekt „Akademia PGG” obejmujący m.in. programy stypendialne dla uczniów szkół branżowych i techników oraz studentów Politechniki Śląskiej, doktoraty wdrożeniowe we współpracy z Głównym Instytutem Górnictwa, studia podyplomowe „Menedżer w branży górniczej” realizowane z Uniwersytetem Ekonomicznym w Katowicach oraz projekty skierowane do różnych grup zawodowych, m.in. „Skuteczny sztygar” i „Pracuję bezpiecznie”.

Kompleksowe podejście do rozwoju potencjału kadrowego Polskiej Grupy Górniczej uwzględnia misję i strategię spółki oraz długofalowe plany rozwojowe.

– Nowoczesne technologie, po które sięga Polska Grupa Górnicza SA, wymagają od załogi nowych kwalifikacji i umiejętności. Dlatego system kształcenia w PGG jest elastyczny i przygotowany na technologiczne

zmiany. Podjęliśmy m.in. współpracę z Ministerstwem Edukacji Narodowej w zakresie tworzenia podstaw programowych, praktycznej nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy i egzaminów zawodowych. Z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji opracowujemy plany i programy nauczania, suplementy do kwalifikacji i dyplomów, natomiast wspólnie z Okręgową Komisją Egzaminacyjną

w Jaworznie przygotowujemy i przeprowadzamy część praktyczną egzaminu zawodowego – mówi Andrzej Sączek, dyrektor Departamentu Wsparcia HR PGG.

Program „Organizacja ucząca się” obejmuje kilka projektów i jest nieustannie rozszerzany o nowe elementy. Wszystkie wygenerowane nowatorskie rozwiązania techniczne, technologiczne, orga-

nizacyjne, monitorujące i zabezpieczające mają na celu podniesienie bezpieczeństwa pracowników, zapewnienie sprawności maszyn i ciągłości procesów technologicznych. Za realizację programu odpowiada zespół 33 inżynierów, wspierany przez innych pracowników firmy oraz przez Zakład Informatyki i Telekomunikacji.

– Dla pracowników w ramach programu, który w części realizowany jest wspólnie z PZU LAB, organizowane są warsztaty rozwojowe i wizyty studyjne grup inżynierów w innych przedsiębiorstwach – nie tylko z branży górniczej, ale także np. chemicznej czy energetycznej. To pozwala na implementowanie dobrych rozwiązań organizacyjnych i technicznych oraz wypracowywanie nowych, przyczyniających się do poprawy bezpieczeństwa pracy, zapewnienia ciągłości działania i przeciwdziałania awariom. Rozwiązania w ramach programu dotyczą np. zabezpieczeń wyrobisk, szeroko rozmiętego transportu dołowego, wykorzystania łączności bezprzewodowej z użyciem wi-fi, włącznie z wykorzystaniem specjalnych tabletek do zbierania i analizy danych o awariach oraz wiele innych innowacyjnych rozwiązań – mówi Andrzej Sączek.

Program wspiera także wykorzystanie najnowszych technologii do monitorowania złożonych procesów, pracy maszyn urządzeń instalacji i sieci, by jak najwcześniej wykrywać i reagować na ewentualne zdarzenia krytyczne.

– Program prowadzi zatem m.in. do zbudowania kultury definiowania błędów w celu generowania działań naprawczych, a nie wyciągania konsekwencji personalnych. Istotą właściwego podejścia do wyeliminowania lub ograniczenia powstawania

Jerzy Janczewski
wiceprezes ds. pracowniczych
Polska Grupa Górnicza SA

Spójny system doskonalenia kompetencji różnych grup pracowniczych obejmuje nie tylko zatrudnionych w Polskiej Grupie Górniczej, ale również przyszłych pracowników, którzy podejmują naukę w szkołach branżowych i technikach oraz na uczelniach. Dla firmy ważne jest doskonalenie zawodowe i rozwój kompetencji osób na stanowiskach kierowniczych i dozoru ruchu. Celem projektu jest uświadomienie im, jak dużą rolę odgrywają w inicjowaniu oraz wspieraniu pożądanych zmian w firmie. Ważnym elementem szkoleń i warsztatów są moduły wymiany wiedzy, stymulujące do nieustannego korzystania z własnego potencjału, mocnych stron, do udzielania informacji zwrotnych i uzupełniania wiedzy. Spodziewanym efektem jest to, że kadra na wszystkich szczeblach będzie posiadała kompetencje wymagane na zajmowanym stanowisku.



błędów jest prawidłowe zdiagnozowanie prawdziwej ich przyczyny – wyjaśnia Anna Wiśniewska, kierownik Sekcji Szkoleń Departamentu Wsparcia HR PGG.

Nowoczesna
baza dydaktyczna

Od wielu lat PGG organizuje praktyczną naukę zawodu. Spółka ma więc duże doświadczenie w tej dziedzinie, a – dzięki wykwalifikowanym instruktorom i systematycznie unowocześnianej bazie dydaktycznej – także odpowiednie warunki do zdobywania i rozwoju kompetencji zawodowych.

Bazę PGG do praktycznej
nauki zawodu tworzą:

- sztolnia w KWK Ruda Ruch Hałemba – posiada 280 m wyrobisk górniczych: korytarzowych, eksploatacyjnych oraz funkcyjnych. Znajdują się w niej również sale dydaktyczne, komory ćwiczebne i salka szkoleniowa;
- sztolnia w KWK ROW Ruch Chwałowice – jest w trakcie rozbudowy o nowe stanowiska instruktorskie. W sztolni wydzielone zostaną cztery stanowiska pracy do przeprowadzania przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną w Jaworznie egzaminów

Działania PGG w obszarze rozwoju kompetencji zawodowych zostały docenione w konkursie o tytuł Pracodawca Godny Zaufania w kategorii edukacja. Konkurs organizowany jest przez Krajową Izbę Gospodarczą, Fundację Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska” oraz Agencję Impresarium. Honorowy patronat nad wydarzeniem objęły Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Energii oraz Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi.



Fot. Polska Grupa Górnicza SA

Pole szkoleniowe w KWK Wujek

praktycznych w ramach kursów państwowych na kierunki górnicze;

- pole szkoleniowe w KWK Wujek (poziom 370 m pod ziemią) – na polu szkoleniowym odbywają się egzaminy realizowane przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną w Jaworznie oraz zjazdy członków Koła Naukowego „Bezpieczna Ściana” działającego

w Katedrze Eksploatacji Złóż Wydziału Górnictwa i Geologii Politechniki Śląskiej;

- ścianka do aktywnego gaszenia metanu – w KWK ROW Ruch Jankowice i KWK Murcki-Staszic;
- pracownia elektryczna – w KWK ROW Ruch Rydułtowy;
- baza Ośrodka Szkolenia Śląskiego Centrum Usług Wspólnych – m.in. hala maszyn i spawalnia.

Miejsca te są wykorzystywane głównie do przeprowadzania zajęć praktycznych dla uczniów szkół o profilu górniczym oraz kursów podnoszących kwalifikacje pracowników.

– Sztolnie i pole szkoleniowe odzwierciedlają rzeczywiste warunki ściany. Zajęcia praktyczne i kursy w tej formie pozwalają zaprezentować technologię eksploatacji węgla kamiennego, transport urobku i materiałów, zasilanie w media maszyn i urządzeń, wykluczając naturalne zagrożenia występujące w kopalni. Powiązanie teorii z praktyką podczas szkoleń wstępnych, okresowych oraz kursów górniczych pozwala na poznanie metod pracy, które zwiększają bezpieczeństwo pracowników – podkreśla Andrzej Sączek.

Ponadto spółka posiada informatyczne narzędzia szkoleniowo-

Akcja Rekrutacja

Polska Grupa Górnicza SA wzięła udział w programie Akcja Rekrutacja zrealizowanym przez TVS Telewizję Silesia.

Akcja Rekrutacja to program dla tych, którzy chcą się dowiedzieć, jacy specjaliści są poszukiwani, jak kształtuje się wynagrodzenie w poszczególnych branżach i gdzie szukać dobrej pracy.

Przedstawiony został również program stypendialny dla uczniów szkół branżowych i techników wraz z gwarancjami zatrudnienia.

Skróty z filmów dostępne są na stronie www.pgg.pl.

-edukacyjne. Na przykład „EDU PGG” to platforma e-learningowa do przeprowadzania obowiązkowych szkoleń BHP. Umożliwia prezentację materiałów dydaktycznych, zarządzanie kursami oraz śledzenie postępów kursantów. Kolejnym narzędziem jest aplikacja czasu rzeczywistego. System składa się z interaktywnej aplikacji szkoleniowej oraz ze sprzętu niezbędnego do jej użytkowania. Dzięki zastosowaniu technologii wirtualnej rzeczywistości (VR) uczestnik zajęć może bardzo intensywnie odczuwać przebieg zdarzeń i się w nie zaangażować. Można przyjąć, że w rzeczywistym środowisku pracy nie powtórzy błędów, które podczas kursów spowodowały poważną awarię czy uraz. Do dyspozycji osób podnoszących kwalifikacje w PGG jest też multimedialna baza wiedzy górniczej „GWAREK OnLine”. Jej celem jest zwiększenie świadomości osób doзору ruchu oraz pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy. Platforma informuje m.in. o zagrożeniach i stosowanej w związku z nimi profilaktyce. Składa się z czterech bloków tematycznych: vademecum, maszyny i urządzenia, BHP oraz regulacje prawne. Jest na bieżąco aktualizowana i będzie poszerzana o nowe moduły. Narzędziami wykorzystywanymi do kształcenia umiejętności pracowników są także „PROFI” (platforma umożliwiająca zapoznanie się z zasa-

Anna Bentkowska,
kierownik Sekcji Rozwoju Zawodowego Departamentu Wsparcia HR
Polska Grupa Górnicza SA

W ramach programu Dobry Start z PGG każdy uczeń, który podejmie naukę w branżowej szkole I stopnia i technikum będzie otrzymywał stypendium w wysokości 250 zł miesięcznie, z wyłączeniem lipca i sierpnia. Ponadto wyróżniający się w nauce otrzymają nagrodę roczną w wysokości 1000 zł. Warunkiem jej uzyskania jest średnia ocen na świadectwie minimum 4,0, co najmniej dobra ocena z zachowania, a także brak nieusprawiedliwionych nieobecności. Absolwenci, którzy uzyskali przynajmniej jedną kwalifikację w zawodzie i zgłoszą gotowość do pracy w PGG, dostaną także bonus w wysokości 5000 zł – jednorazową nagrodę na zakończenie szkoły.



dami bezpiecznej pracy w wirtualnym świecie), „Pracuję bezpiecznie” (platforma konkursu BHP) oraz baza elektronicznych DTR.

Aby zwiększyć zainteresowanie pracowników tymi narzędziami, spółka umożliwiła do nich dostęp za pośrednictwem smartfonów i tabletów.

W procesie szkoleniowym stosuje się również autorskie animacje komputerowe. Ich scenariusze oparte są na incydentach, do których doszło w ostatnich latach w kopalniach należących do spółki. Zaletą tego sposobu przedstawiania zdarzeń jest to, że nie są one kojarzone z konkretnym miejscem i czasem, co zapewnia uniwersalność, a ze względu na powtarzal-

ność przyczyn tych sytuacji mogą być wykorzystywane wielokrotnie. Animacje szkoleniowe pełnią kilka funkcji: informacyjną (okoliczności zdarzenia), poznawczą (identyfikacja zagrożeń), szkoleniową (uświadamianie lekceważenia zidentyfikowanych zagrożeń) i profilaktyczną (sposób postępowania podczas wykonywania pracy, aby zachować bezpieczeństwo).

PGG dla szkół branżowych i techników

Polska Grupa Górnicza współpracuje z miastami i powiatami z województwa śląskiego w zakresie kształcenia przyszłych pracowników w zawodach niezbędnych do funkcjonowania nowoczesnego górnictwa. Na mocy porozumień o współpracy z organami prowadzącymi szkoły w Mysłowicach, Katowicach, Chorzowie, Rudzie Śląskiej, Rybniku oraz w powiatach bieruńsko-lędzińskim, mikołowskim i wodzisławskim, w wybranych placówkach utworzono oddziały kształ-

***Nowoczesne technologie, po które sięga
Polska Grupa Górnicza SA, wymagają od załogi
nowych kwalifikacji i umiejętności. Dlatego
system kształcenia w PGG jest elastyczny
i przygotowany na technologiczne zmiany.***

Andrzej Sączek, dyrektor Departamentu Wsparcia HR PGG



Wizyta studyjna w ramach projektu „Katowice miastem fachowców”

jące młodzież na poziomie szkół branżowych oraz techników w takich zawodach, jak technik elektryk, technik mechanik, technik elektroniki, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik automatyk, technik mechatronik, ślusarz, elektryk, mechanik-monter maszyn i urządzeń oraz operator obrabiarek skrawających.

Dla uczniów rozpoczynających naukę w roku szkolnym 2019/2020 spółka uruchomiła kolejną edycję programu Dobry Start z PGG. Dwie wcześniejsze edycje objęły 247 uczniów z 11 szkół. PGG gwarantuje tym uczniom zatrudnienie w kopalniach spółki w roku ukończenia szkoły na podstawie uzyskania minimum jednej kwalifikacji w zawodzie.

PGG angażuje się też w kształcenie dualne. Uczeń w tym modelu ma podwójny status prawny: jest jednocześnie młodocianym pra-

cownikiem oraz uczniem. Taką formę edukacji organizuje m.in. Kopalnia Węgla Kamiennego ROW dla uczniów Zespołu Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Tadeusza Kościuszki w Rybniku kształcących się w zawodach ślusarz i elektryk.

– *Wprowadzie kształcenie dualne wymaga od nas sporego zaangażowania, ale jest ściśle dostosowane do potrzeb spółki i pozwala uczniom na płynne przejście od nauki w szkole do czynnego życia zawodowego* – mówi Anna Bentkowska.

Spółka uczestniczy ponadto w projekcie „Katowice miastem

Dla uczniów rozpoczynających naukę w roku szkolnym 2019/2020 spółka uruchomiła kolejną edycję programu Dobry Start z PGG. Dwie wcześniejsze edycje objęły 247 uczniów z 11 szkół.

fachowców”. Jej oddziały – KWK Mysłowice-Wesoła, KWK Murcki-Staszic i KWK Wujek – były organizatorami wizyt studyjnych uczniów katowickich szkół.

– *Celem projektu jest m.in. zwiększenie liczby uczniów branżowych szkół I i II stopnia oraz szkół technicznych. W trakcie wizyt młodzież poznaje specyfikę pracy w danym zawodzie, zasady funkcjonowania firmy, organizację dnia pracy, możliwości zatrudnienia w przedsiębiorstwie oraz metody rekrutacji pracowników* – wymienia Andrzej Sączek



Fot. Polska Grupa Górnicza SA

w konkretnym dziale z ukierunkowaniem na projektowe rozwiązywanie problemów i zagadnień, które będą przedmiotem celowej, wdrożeniowej pracy magisterskiej.

– Dzięki takim działaniom studenci poznają funkcjonowanie kopalni oraz mają poczucie celowości i użyteczności zarówno wybranego tematu pracy, jak i prowadzonych badań oraz kreowanych rozwiązań – technicznych, organizacyjnych i górniczo-geologicznych. Studenci, którzy wiążą swoją przyszłość z PGG, otrzymują miesięczne stypendia w wy-

nowartościowym pracownikiem inżynierjno-technicznym po ich zakończeniu i podjęciu pracy – podkreśla Andrzej Sączek

Doktoraty wdrożeniowe

Spółka zawarła też porozumienie z Głównym Instytutem Górnictwa dotyczące studiów doktoranckich dla dwudziestu pracowników PGG z zakresu górnictwa i geologii inżynierskiej. To pierwsze tego typu studia doktoranckie w branży górniczej w Polsce.

PGG angażuje się też w kształcenie dualne. Taką formę edukacji organizuje m.in. Kopalnia Węgla Kamiennego ROW dla uczniów Zespołu Szkół Mechaniczno-Elektrycznych w Rybniku kształcących się w zawodach ślusarz i elektryk.

W ramach projektu odbyło się 30 wizyt studyjnych, w których wzięło udział 374 uczniów.

Programy stypendialne dla studentów

Polska Grupa Górnicza współpracuje z Politechniką Śląską przy modyfikacji programu studiów II stopnia. Organizuje też zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe. W pierwszym semestrze studenci, bez względu na wybrany kierunek, odbywają praktyki pod okiem wykwalifikowanych instruktorów i wytypowanych opiekunów w niemal wszystkich działach ruchu zakładu górniczego. W tym czasie nabierają doświadczenia i poznają specyfikę działów. Następnie mogą wybrać dział, który najbardziej im odpowiada i jest zgodny z kierunkiem kształcenia. W trakcie kolejnych semestrów prowadzone są praktyki

sokości 600 zł netto. Taki system edukacji przypomina programy mentoringowe – wyjaśnia Andrzej Sączek

Kolejną formą wzbogacającą proces edukacyjny studentów są wakacyjne praktyki robocze, w trakcie których zapoznają się oni z pracą w branży górniczej i mogą jej doświadczyć pod okiem wykwalifikowanego instruktora praktycznej nauki zawodu. Praktyki trwają od jednego do trzech miesięcy. Za każdy przepracowany miesiąc studenci otrzymują 2500 zł.

– Taki przebieg studiów i realizowanych w ramach nich praktyk pozwala studentowi zweryfikować wiedzę uzyskaną na studiach i na bieżąco weryfikować wiedzę nabywaną podczas studiów II stopnia, w sposób pozwalający stać się peł-

– Inżynierowie otworzyli lub są w trakcie otwierania przewodów doktoratów wdrożeniowych z zakresu innowacji górniczych. Przewody doktorskie oparte są m.in. na podstawie opracowań projektowych, konstrukcyjnych i technologicznych pochodzących z kopalń PGG. Taki tryb współpracy pozwoli na wypracowanie rozwiązań naukowo-technicznych w zakresie zagrożeń naturalnych, mechaniki górotworu, bezpieczeństwa pracy z uwzględnieniem zachowania jej ciągłości oraz wpływu eksploatacji na powierzchnię. Podjęte też zostaną aspekty organizacyjne oraz rozwiązania techniczne i technologiczne. Przyszli doktorzy przez trzy lata nauki otrzymują nagrody za dobre wyniki. PGG umożliwi im również udział w branżowych sympozjach, seminariach i konferencjach

oraz zorganizuje wizyty studyjne, głównie w zakładach z sektora energetycznego. Po obronie prac i uzyskaniu tytułów naukowych doktoranci będą mogli liczyć na nagrodę i możliwość wykorzystania swojej wiedzy i wypracowanych rozwiązań w praktyce na rzecz PGG – opisuje Andrzej Sączek

Menedżer w branży górniczej

Wspólnie z Uniwersytetem Ekonomicznym w Katowicach Polska Grupa Górnicza uruchomiła studia podyplomowe „Menedżer w branży górniczej”.

– Program został w całości stworzony przez PGG i ma zaspokoić realne potrzeby spółki w zakresie podnoszenia kwalifikacji kadry kierowniczej. Studenci poznają wszystkie aspekty zarządzania przedsiębior-

stwem oraz jego finansów. Rozwiną umiejętności stosowania nowoczesnych metod i technik zarządzania, zdolności szybkiej i trafnej oceny bezpośrednich i odległych skutków podejmowanych decyzji, zdolności do pracy i komunikacji w zespole oraz kierowania pracą zespołową, umiejętności interpretacji aktów prawnych, a także ich zastosowania w warunkach przedsiębiorstwa branży górniczej – mówi Andrzej Sączek

Aktualnie trwa druga edycja studiów, gdzie kształci się kolejna grupa 30 pracowników spółki.

Projekt rozwojowy „Skuteczny sztygar”

Cykl dwudniowych warsztatów dla młodych pracowników dozoru z działów górniczych, wentylacyj-

nych, maszynowych i elektrycznych przygotowano z myślą o poprawie organizacji pracy brygad górniczych, co wpływa na polepszenie wyników produkcyjnych. Skorzystało z niego już ponad 450 osób z wszystkich kopalń PGG oraz Zakładu Górniczych Robót Inwestycyjnych.

– Podczas szkoleń nie ma slajdów czy wykładów, są tylko zajęcia interaktywne, ukierunkowane na samoświadomość. Aktywizują one uczestników, którzy dokonują diagnozy swoich predyspozycji do kierowania zespołem pracowników, skuteczności komunikacji z podwładnymi oraz rutynowych zachowań, które warto zmienić, żeby poprawić efektywność działania brygady. Warsztaty prowadzone są metodą treningu grupowego. Przyczyniają się do zmiany nawyków komunikacyj-



**POLSKA GRUPA
GÓRNICZA**

Polska Grupa Górnicza rozpoczęła działalność w kwietniu 2016 r., przejmując kopalnie i zakłady Kompanii Węglowej SA. W kwietniu 2017 r. do PGG włączono kopalnie Katowickiego Holdingu Węglowego SA. Struktura grupy obejmuje osiem oddziałów kopalnianych: KWK ROW (Ruch Jankowice, Ruch Chwałowice, Ruch Marcel, Ruch Rydułtowy), KWK Ruda (Ruch Bielszowice, Ruch Halemba, Ruch Pokój), KWK Piast-Ziemowit (Ruch Piast, Ruch Ziemowit), KWK Bolesław Śmiały, KWK Sośnica, KWK Murcki-Staszic, KWK Mysłowice-Wesoła, KWK Wujek, a także pięć zakładów: Zakład Elektrociepłowni, Zakład Górniczych Robót Inwestycyjnych, Zakład Informatyki i Telekomunikacji, Zakład Remontowo-Produkcyjny i Zakład Produkcji Ekopaliwa.

Polska Grupa Górnicza ma największe zasoby węgla i potencjał wydobywczy w Unii Europejskiej. Obszary górnicze kopalń grupy zajmują 598 km² i zlokalizowane są w 32 gminach województwa śląskiego oraz trzech województwa małopolskiego. Planowane jest rozszerzenie tej bazy o nowe pole eksploatacyjne – złożo Imielin Północ. Będzie to pierwszy etap rozbudowy KWK Piast-Ziemowit.

PGG SA jest kluczowym partnerem w budowaniu bezpieczeństwa energetycznego Polski – dostarcza na krajowy rynek około 30 mln ton węgla rocznie. Najcenniejszym atutem przedsiębiorstwa jest wiedza i doświadczenie 42 tys. pracowników. To dzięki wykorzystaniu ich kompetencji oraz najnowszymi rozwiązaniami technologicznymi spółka jest w stanie konkurować na światowym rynku surowcowym. Przedsiębiorstwo zapewnia też ponad 200 tys. miejsc pracy w swoim otoczeniu, współpracując z ponad 3 tys. dostawców.

Spółka poszukuje i wprowadza innowacyjne rozwiązania. Prowadzi m.in. prace związane z rozwojem fotowoltaiki, budową instalacji zgazowania węgla czy rozwojem nowych usług, opierając się na infrastrukturze i potencjale górnictwa. W perspektywie dekady chce być bowiem poważnym graczem nie tylko na rynku wydobywczym, ale także w takich branżach, jak energetyka odnawialna, usługi konstrukcyjne oraz karbochemia.

nych i zachowań, a poza tym służą wymianie doświadczeń pomiędzy pracownikami dozoru z różnych działów i różnych kopalń. Każdy uczestnik wychodzi z tych warsztatów z diagnozą typu swojej osobowości i ról grupowych, które najczęściej realizuje w sytuacjach zawodowych oraz różnymi scenariuszami rozwiązań problemów, z jakimi ma do czynienia na co dzień. Po tych zajęciach potrafi spojrzeć na swoją brygadę z innej perspektywy – ocenia Andrzej Sączek.

Warsztaty organizowane są we współpracy z Ośrodkiem Szkolenia Śląskiego Centrum Usług Wspólnych.

Konkurs wiedzy „Pracuję bezpiecznie”

Głównym celem corocznego konkursu jest edukacja załogi poprzez upowszechnianie oraz promowanie wśród pracowników regulacji prawnych z zakresu m.in. ochrony pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz zasad udzielania pierwszej pomocy.

Konkurs trwa od kwietnia do listopada. Pracownicy za pośrednictwem platformy internetowej rozwiązują różnorodne testy. Konkurs umożliwia też promocję zagadnień BHP w różnorodnych formach. Jedną z nich są przygotowywane przez pracowników Polskiej Grupy Górniczej filmy i teledyski, wykorzystywane podczas szkoleń kolejnych pracowników.

Kolejne plany i wyzwania

Polska Grupa Górnicza planuje m.in. dalszą współpracę ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe oraz z uczelniami, a także kolejne pilotażowe projekty rozwojowe.

Anna Wiśniewska
kierownik Sekcji Szkoleń Departamentu Wsparcia HR
Polska Grupa Górnicza SA



W dobie Przemysłu 4.0 niezwykle ważna jest współpraca w zakresie kształcenia na płaszczyźnie biznes – edukacja – rząd. Synergia działań poszczególnych sektorów umożliwia Polskiej Grupie Górniczej przygotowanie się do szybkich zmian, a także do nabycia umiejętności zarządzania tymi zmianami w obszarze edukacji i podnoszenia kompetencji pracowników. Nasze programy edukacyjno-szkoleniowe są wyrazem odpowiedzialności za kwalifikacje i kompetencje naszej załogi. Powszechnie stwierdza się, że człowiek uczy się przez całe życie. Biorąc pod uwagę życie organizacji, tu też sprawdza się doskonale ta zasada.

W obszarze projektów rozwojowych pracujemy m.in. nad planem sukcesji, który będzie podstawą rozwoju potencjału kadrowego. Pierwszym elementem projektu będzie badanie obszarów rozwojowych pracowników i na tej podstawie będą budowane ich optymalne ścieżki kariery.

Andrzej Sączek, dyrektor Departamentu Wsparcia HR PGG

– W zakresie współpracy ze szkołami wprowadzamy nowe propozycje – oprócz gwarancji zatrudnienia również nagrody, jakie chcemy przyznać za dobre wyniki w nauce, mają na celu zwiększenie motywacji uczniów. Kolejnym działaniem jest organizacja konkursów promujących wiedzę pracowników i bezpieczeństwo pracy oraz zaangażowanie się w konkursy organizowane przez szkoły, uczelnie i jednostki naukowe, z którymi współpracujemy. Przykładami tych inicjatyw mogą być konkursy „Złota lampka” i „Bezpieczny skok z BHP do górnictwa”. W obszarze projektów rozwojowych pracujemy m.in. nad planem sukcesji, który będzie podstawą rozwoju potencjału kadrowego.

Obejmie on przygotowanie kadry rezerwowej na wszystkie newralgiczne stanowiska w konkretnych kilkuletnich przedziałach czasowych. Pierwszym elementem projektu będzie badanie obszarów rozwojowych pracowników i na tej podstawie będą budowane ich optymalne ścieżki kariery. Przed PGG zatem kolejne wyzwania, związane z rozwojem potencjału kadrowego i opracowaniem koncepcji kaskadowania wiedzy, którą organizacja zdobywa w trakcie kształcenia formalnego, kursów, szkoleń, konferencji i sympozjów naukowych oraz szeroko rozumianej wymiany doświadczeń – podsumowuje Andrzej Sączek.

Anna Świdurska
Imię i nazwisko