



POLSKA GRUPA
GÓRNICZA



**Programy
Rozwojowe**

**Akademia
PGG**

ŚCIEŻKI ROZWOJU

PROGRAM ROZWOJU PRACOWNIKA

MODEL KOMPETENCYJNY

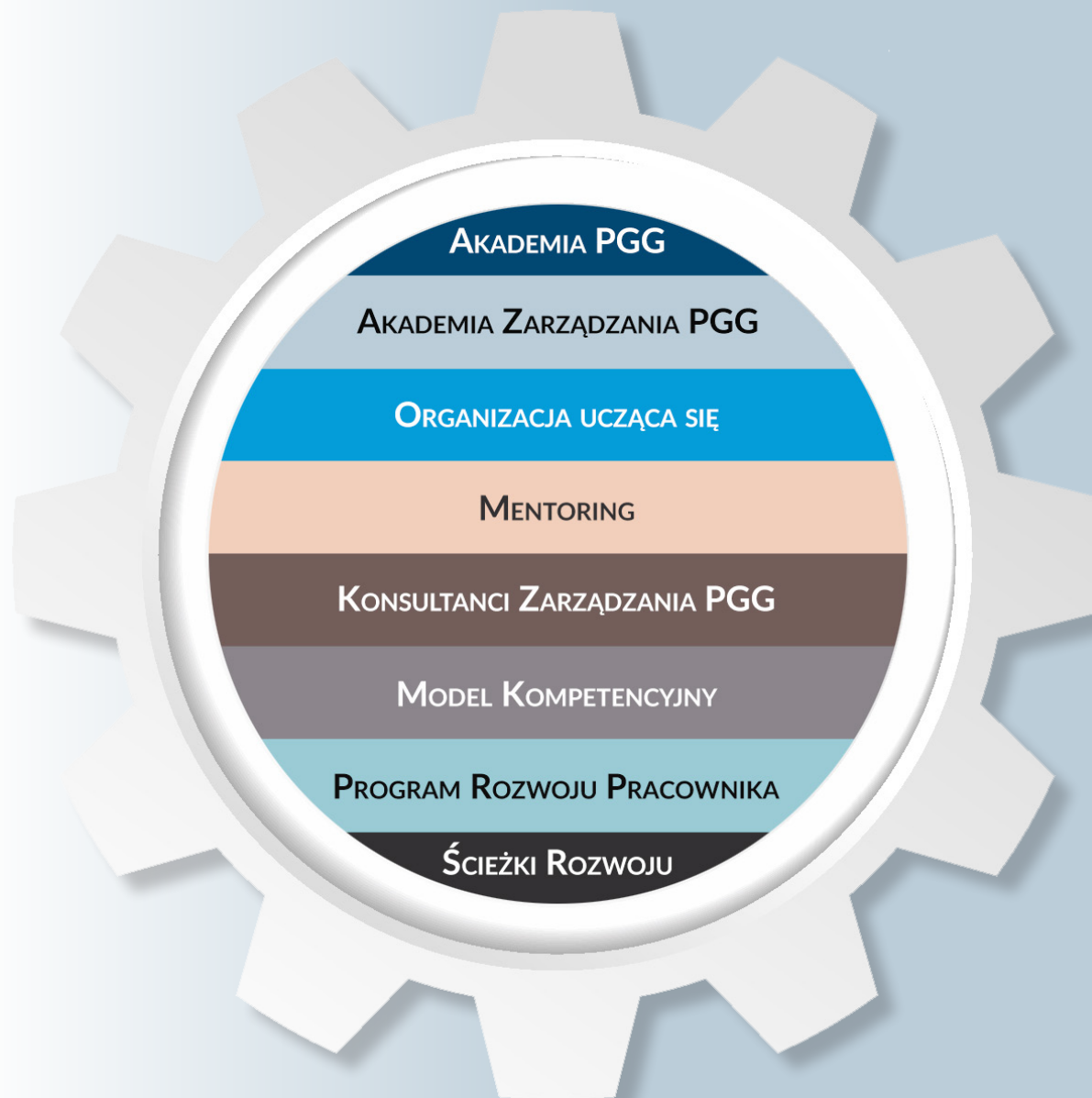
KONSULTANCI ZARZĄDZANIA PGG

MENTORING

ORGANIZACJA UCZĄCA SIĘ

AKADEMIA ZARZĄDZANIA PGG

AKADEMIA PGG





AKADEMIA PGG

W Polskiej Grupie Górniczej S.A. bardzo istotne jest optymalne dopasowanie kompetencji pracownika do zajmowanego stanowiska oraz rozwój pracowników zgodny z potrzebami prowadzonej działalności. Podążając w tym kierunku powstała idea uruchomienia przez Departament Wsparcia HR projektu rozwojowego Akademia PGG, biorąc pod uwagę już nie tylko rozwój w obszarach technicznych, ale również psychospołecznych, a także chęć do podejmowania przez pracowników nowych wyzwań i zmian, zdolność do kreowania innowacyjnych rozwiązań czy uczenie się nowych rzeczy. Uruchamiając wielomodułowy projekt rozwojowy chcemy wspierać kadrę kierowniczą, przyczyniając się do wzrostu motywacji, efektywności pracy i zwiększenia zaangażowania, poszerzając zbiór narzędzi kierowniczych. Mamy również na uwadze zabezpieczenie przyszłych potrzeb kadrowych firmy oraz lepsze wykorzystanie potencjału kwalifikacyjnego pracowników. Codzienne wyzwania, przed jakimi stają pracownicy i kadra kierownicza, wymagają szybkiego i skutecznego tworzenia nowych rozwiązań i doskonalenia procesów.

W ramach projektu Akademia PGG zespół Departamentu Wsparcia HR zaplanował uruchomienie programów rozwojowych przedstawionych na kolejnych kartach.

Działania podjęte w programach rozwojowych wspierają pracowników w osiągnięciu:

- Wzrostu efektywności pracy
- Zwiększenia zaangażowania w pracę
- Wzrostu motywacji
- Zabezpieczenia przyszłych potrzeb kadrowych firmy
- Zwiększenia potencjału pracowników.

Akademia PGG



Akademia
PGG



AKADEMIA
ZARZĄDZANIA
PGG



AKADEMIA ZARZĄDZANIA PGG

W realizacji Akademii Zarządzania PGG przewidziano cykl warsztatów i interaktywnych szkoleń dla osób dozoru. Warsztaty mają na celu doskonalić kompetencje w zakresie stylów kierowania, zarządzania wiedzą i kompetencjami, motywowania, usprawnić posługiwanie się narzędziami kierownika, zdiagnozować dysfunkcje w pracy zespołowej i zapobiegać ich skutkom. Uczestnicy czynnie będą pracować nad skutecznym komunikowaniem, asertywnością, świadomością i zaangażowaniem, poznają techniki rozwiązywania konfliktów. Zapoznają się także z dobrymi praktykami z zakresu BHP, prawa pracy, zamówień publicznych i controllingu organizacyjnego. Akademia Zarządzania PGG ma również pomóc w wymianie doświadczeń między Oddziałami i zaangażować pracowników w budowanie satysfakcjonujących relacji zawodowych. Uczestnicy podejmą zadania budowania autorytetu własnego menedżera w oparciu o wiarygodne komunikaty oraz świadomego kształtowania postawy lidarskiej. Poszerzą również perspektywę doboru metod budowania relacji lub osiągania celów.

Kompetencje zarządcze w modułach:

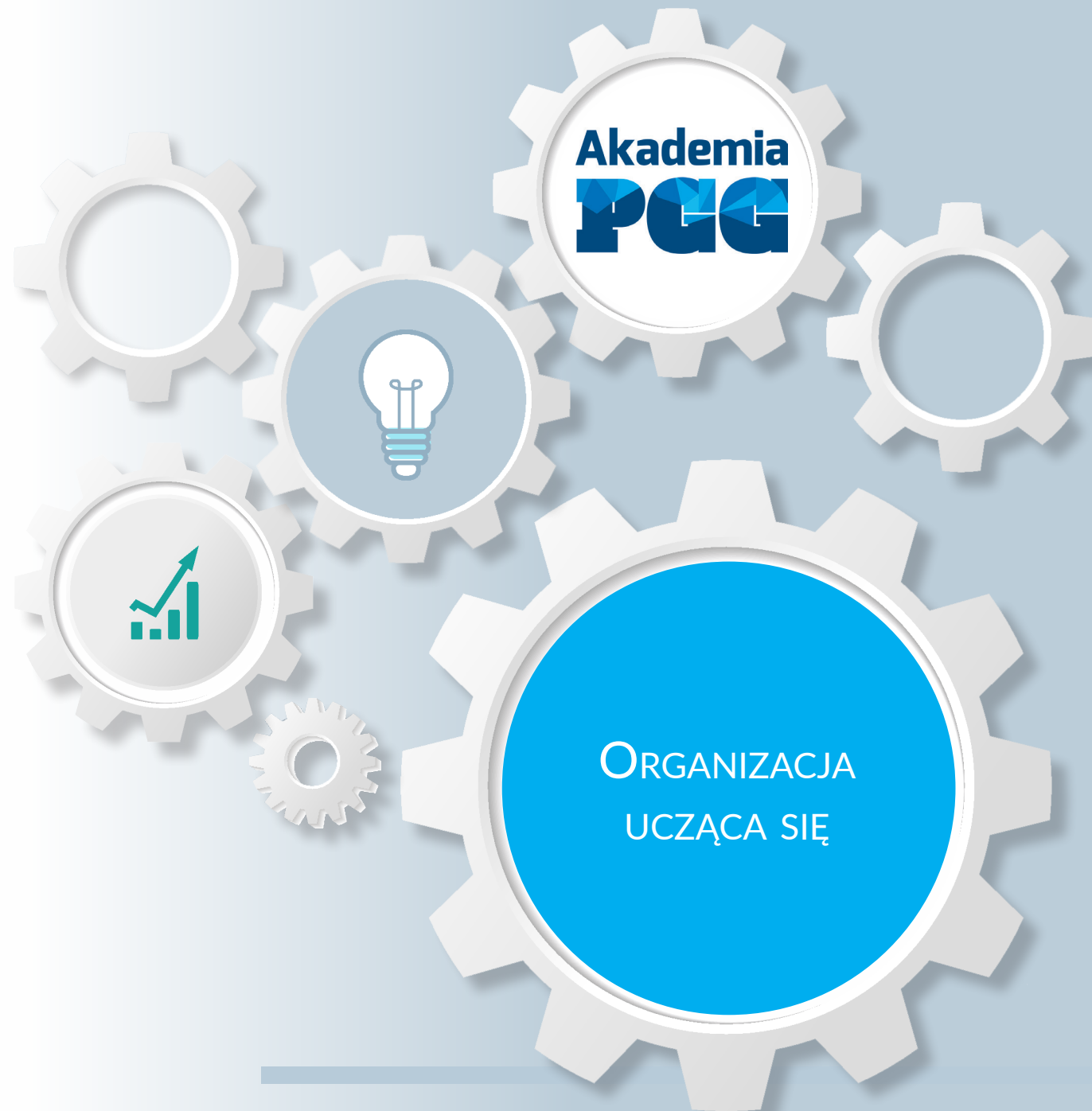
style kierowania i zarządzania, zarządzanie wiedzą i kompetencjami, narzędzia kierownika, motywowanie, dysfunkcje w pracy zespołowej,

Kompetencje miękkie w modułach:

komunikowanie, świadomość i zaangażowanie, asertywność, rozwiązywanie konfliktów,

Kompetencje twarde w modułach:

BHP, Prawo Pracy, Zamówienia publiczne, Controlling organizacyjny.



Akademia
PCG

ORGANIZACJA
UCZĄCA SIĘ

ORGANIZACJA UCZĄCA SIĘ

„Organizacja ucząca się” to nazwa koncepcji rozwoju Polskiej Grupy Górniczej S.A., poczynając od rozwoju technologicznego, włączając w to innowacyjność przy uwzględnieniu rozwoju kompetencji zawodowych pracowników.

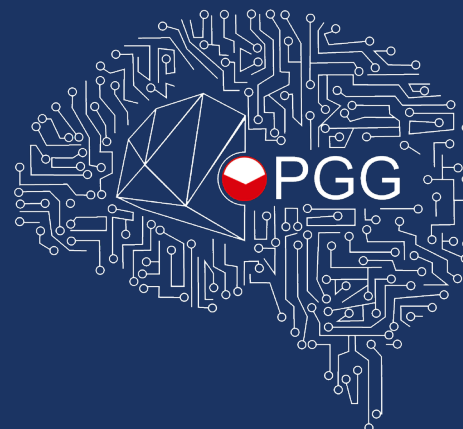
Ideą programu jest wypracowanie przez inżynierów Polskiej Grupy Górniczej S.A. szeregu rozwiązań technicznych i organizacyjnych, których celem będzie minimalizowanie zdarzeń krytycznych, stwarzających zagrożenia dla pracowników i powodujących przerwy w ciągłości procesu produkcyjnego oraz odwzorowywanie i wdrażanie różnorodnych rozwiązań funkcjonujących już w górnictwie jak również w innych branżach przemysłu.

Z uwagi na szybkie zmiany warunków funkcjonowania Spółki konieczne jest ciągłe dążenie do doskonałości i adaptacja do tych zmian poprzez:

- zapewnienie stałego doskonalenia się uczestników, czyli nabywania przez nich nowych umiejętności i wzorców działania,
- poszukiwanie nowych możliwości osiągnięcia pożądanych efektów,
- tworzenie, pozyskiwanie i przekazywanie wiedzy,
- modyfikowanie zachowań w reakcji na nowe sytuacje.

Dla realizacji ww. celów konieczne jest ciągłe podnoszenie kompetencji pracowników Polskiej Grupy Górniczej S.A. poprzez stosowanie różnorodnych form służących wykorzystaniu doświadczenia wszystkich pracowników organizacji do kreowania nowej wiedzy i edukowania:

- uczenie się przez doświadczenie
- samokształcenie się
- uczenie się od jednostek zewnętrznych
- uczenie przyszłej kadry,
- uczenie się przez studiowanie,
- uczenie się z innymi i od innych
- uczenie się od otoczenia.





MENTORING

Polskiej Grupie Górniczej przyświeca idea wymiany doświadczeń, kreowania innowacyjnych rozwiązań, tworzenia nowej wiedzy, uczenia się z innymi i od innych poprzez wizyty studyjne oraz spotkania projektowo – robocze. Dlatego też bardzo ważną sprawą jest kaskadowanie i przekazywanie zdobytej wiedzy innym pracownikom w firmie. Rolę tę spełni system mentoringowy, dzięki któremu nie utracimy specjalistycznej i specyficznej branżowej wiedzy w bieżącym działaniu, ale również w sytuacji odejścia pracownika, który tę cenną wiedzę posiada. Mentoring pojawi się początkowo w kilku obszarach, aby docelowo zaistnieć w kulturze firmy w postaci kaskadowania wiedzy w każdej komórce. Pracownicy zajmujący się mentoringiem zostaną przeszkoleni w tym zakresie, by wyposażeni w nowe umiejętności lepiej odnaleźli się w tym działaniu i byli przewodnikami dla tych, którzy chcą z ich wiedzy czerpać.

Mentoring w Organizacji uczącej się

Przedstawiciele Organizacji uczącej się jako osoby posiadające duże doświadczenie zawodowe będą pełnić rolę mentorów dla młodszych pracowników wykazujących chęć doskonalenia swojego warsztatu zawodowego. Dodatkowo mentorzy, dzięki dotychczasowym pracom w Organizacji uczącej się, wesprą młodych adeptów podczas wprowadzania pomysłów racjonalizatorskich i innowacyjnych rozwiązań.

Mentoring w sukcesji

Opracowany w spółce plan sukcesji uwzględnia awansowanie osób z listy rezerwowej. Każdy pracownik dozoru ruchu otrzymujący awans na nowe stanowisko otrzyma możliwość utrzymywania kontaktu mentoringowego z pracownikami innych oddziałów piastujących to stanowisko, żeby czerpać z ich doświadczenia. Kontakt będzie określony, regularny i związany ze wsparciem dla nowego sukcesora.



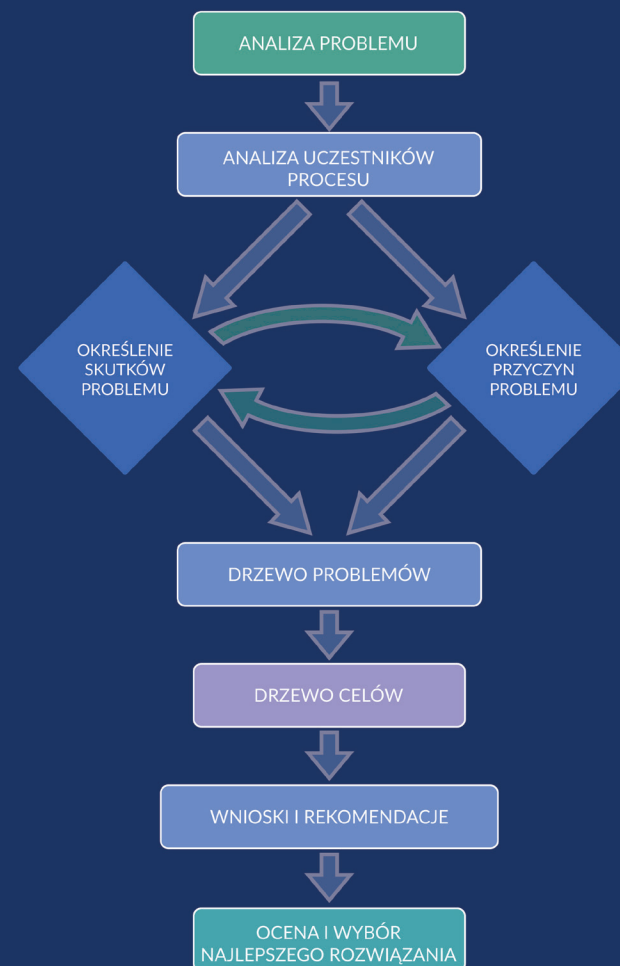


KONSULTANCI ZARZĄDZANIA PGG

Konsultanci Zarządzania PGG jest to grupa konsultantów wewnętrznych składająca się z przeszkolonych przedstawicieli kadry inżyniersko-technicznej. Rolą Konsultantów Zarządzania PGG jest wspieranie procesów technologicznych i zarządczych w Oddziałach PGG S.A. Zadaniem Konsultantów Zarządzania PGG jest pomoc w zdiagnozowaniu problemów dotyczących technologii i organizacji pracy w kopalniach, a następnie wsparcie kierownictwa kopalni w przezwyciężeniu tych problemów przy użyciu narzędzi konsultingowych ułatwiających zarządzanie i prowadzenie procesów technologicznych.

Akademia Konsultantów Zarządzania PGG

W tym programie rozwojowym została wykształcona grupa inżynierów do wsparcia procesów technologiczno-zarządczych w Oddziałach PGG. Uczestnicy Akademii Konsultantów zdobyli umiejętności prowadzenia projektów konsultingowych w organizacji, analizy i diagnozy zastanej sytuacji problemowej, facylitacji pracy grupowej, podjęli naukę diagnozowania i doskonalenia organizacyjno-technologicznego oraz zespołowego generowania rozwiązań problemów i wyznaczania kierunków działań. Program obejmował cykl czterech warsztatów z udziałem konsultantów zarządzania Organizacji uczącej się.







MODEL KOMPETENCYJNY

Kierunki zmian w Polskiej Grupie Górniczej S.A. jakie zostały wyznaczone wymagają ciągłego doskonalenia kompetencji kadry menedżerskiej. Z uwagi na ten fakt, na warsztatach z udziałem przedstawicieli branżowych podjęto trud określenia najważniejszych kompetencji dla kadry kierowniczej oraz podjęto decyzję o zbudowaniu modelu kompetencyjnego, w pierwszej kolejności dla kluczowych stanowisk kadry kierowniczej. W nowoczesnej organizacji model kompetencyjny to podstawowe narzędzie w procesie zarządzania kapitałem ludzkim. Opracowany i wdrożony model kompetencji będzie dla Spółki zestawem kompetencji pozwalających na realizację celów i zadań. Model ponadto będzie stanowił podstawowy instrument zarządzania procesami HR dla kadry kierowniczej, począwszy od rekrutacji wewnętrznej, po kształtowanie ścieżek kariery, dedykowane szkolenia i warsztaty rozwojowe.

Podjęcie decyzji o budowie modelu kompetencyjnego przez specjalistów zatrudnionych wewnątrz firmy daje możliwość przygotowania narzędzi określających poziom kompetencji pracowników dostosowanych do specyfiki naszej branży. Niezbędne w tym działaniu było utworzenie wewnętrznej bazy asesorów, przygotowanych do prowadzenia sesji diagnozujących kompetencje. Ostatecznie badanie kompetencji w formie warsztatów i zadań, przy użyciu różnorodnych narzędzi, badań kwestionariuszowych oraz wywiadów kompetencyjnych, poprowadzi cały proces do wyłonienia kadry rezerwowej dla kluczowych stanowisk kierowniczych.

MODEL KOMPETENCYJNY DLA KADRY MENEDŻERSKIEJ:

W połączeniu z innymi narzędziami HR działania na podstawie modelu kompetencyjnego:

wyznaczają minimalne standardy kompetencyjne dla kadry kierowniczej

identyfikują luki kompetencyjne oraz pozwalają na podjęcie właściwych kroków w ich ograniczaniu

dają możliwość rozpoznania potencjału pracowników

pozwolą na opracowanie indywidualnych ścieżek rozwoju i wskazanie obszarów szkoleniowych



Akademia
PGG



PROGRAM
ROZWOJU
PRACOWNIKA



PROGRAM ROZWOJU PRACOWNIKA

W celu zapewnienia sukcesji i rozwoju kadr powstał Program Rozwoju Pracownika wyznaczający możliwości rozwoju dla kluczowych stanowisk kierowniczych:

- głównym celem programu jest umożliwienie właściwego rozwoju pracownikom, zapewniającego wysokie kompetencje
- działania te będą oparte o Model Kompetencyjny, czyli opracowany zbiór zachowań i umiejętności kadry kierowniczej
- w Modelu Kompetencyjnym określono profile kompetencyjne, które będą stanowiły punkt wyjścia do wyznaczania kierunków rozwoju lub zdiagnozowania niewykorzystanego dotąd potencjału
- pozwoli to na zarządzanie kompetencjami, czyli zapewnienie odpowiednich kompetencji poszczególnych osób na stanowiskach kierowniczych, gwarantujących wysoką jakość pracy.

Osoby zajmujące kluczowe stanowiska kierownicze to pracownicy, których kompetencje, a konkretnie ich poziom decydują o ciągłości procesów produkcyjnych, tworzeniu innowacyjnych rozwiązań, dostrzeganiu nowych możliwości w optymalizacji procesu produkcyjnego i organizacji pracy zespołu. To również osoby mające wpływ na realizację strategicznych celów firmy poprzez promowanie właściwych postaw, odpowiedzialne za rozwój swoich podwładnych, dlatego tak istotne jest doskonalenie kompetencji kierowniczych.

Dedykowany ciąg działań podnoszących kompetencje kadry kierowniczej przedstawiono na schemacie Programu Rozwoju Pracownika.

Jedne z istotnych kompetencji zidentyfikowanych przez grupę branżową na warsztatach dla stanowisk kierowniczych – sztygara oddziałowego, nadsztygara, kierownika robót, kierownika działu pod ziemią to:

Dążenie do osiągnięcia wyników	Delegowanie zadań
Planowanie	Myślenie analityczne
Współpraca wewnątrz firmy	Zarządzanie zespołem
Kontrola zadań	Myślenie strategiczne
Motywowanie	Rozwiązywanie problemów
Negocjowanie	Podjęcie decyzji
Odpowiedzialność	Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem

Do każdego stanowiska kierowniczego przypisane są kompetencje zgodne z wymaganiami stanowiska pracy.

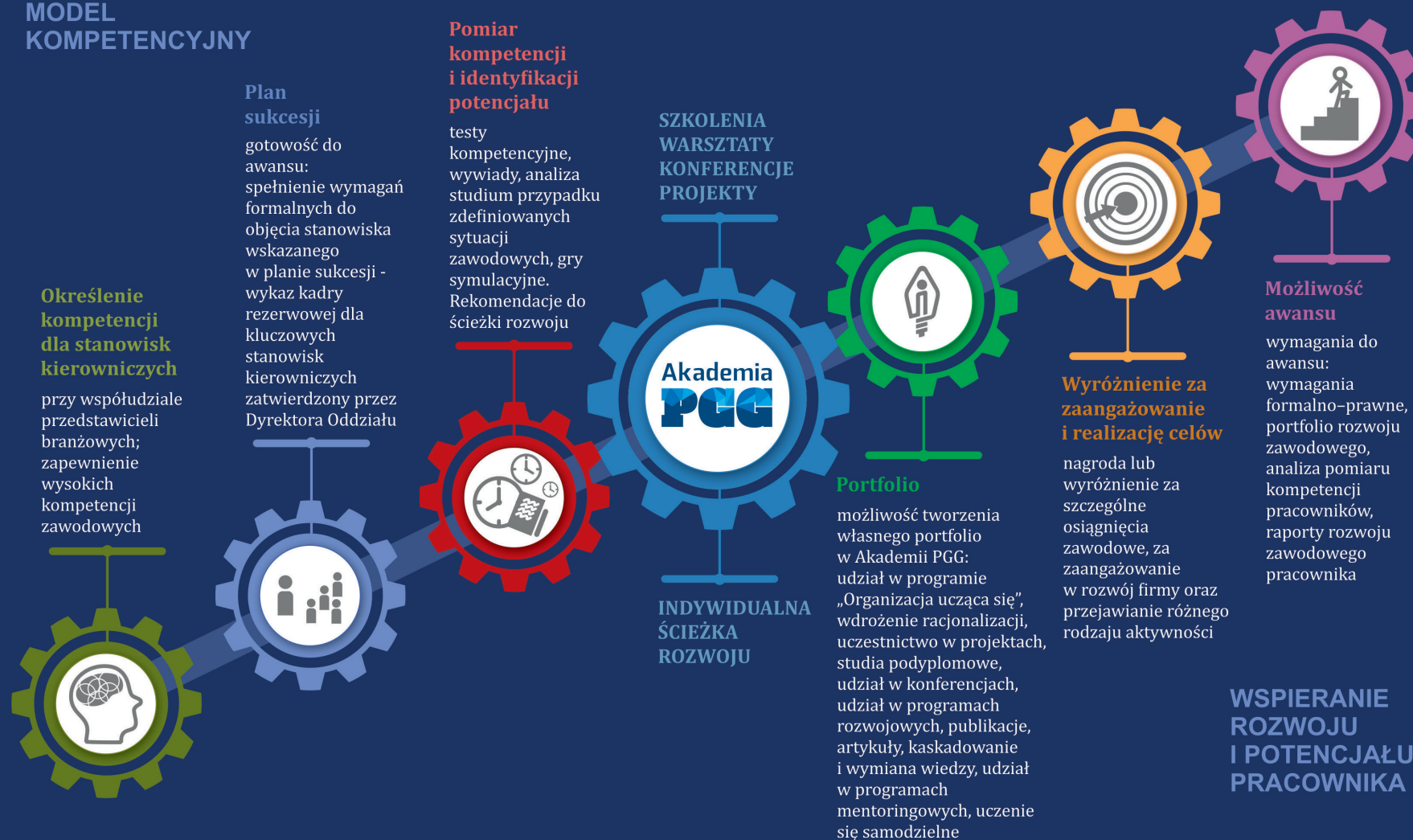


Akademia
PGG

ŚCIEŻKI
ROZWOJU



MODEL KOMPETENCYJNY







W Akademii PGG:

Szkolimy
Rozwijamy
Wspieramy

Dostarczamy narzędzia
Uczymy praktycznego wykorzystania wiedzy



Departament Wsparcia HR



Zapraszamy!
<https://akademia.pgg.pl/>

Sekcja Rozwoju

Telefon: 327572687
327572633

Dyrektor

Telefon: 327572058
Tel. kom: 795459330

Sekcja Szkoleń

Telefon: 327572139
327572661
327572682



ZAKŁAD INFORMATYKI I TELEKOMUNIKACJI
DEPARTAMENT WSPARCIA HR

