

NUMER 2 / LUTY 2020

KADRY DLA PRZEMYSŁU

Newsletter programu wsparcia firm, szkół i uczniów



Kadry dla przemysłu z INOFAMA S.A.



INOFAMA S.A.

Przemysłowa Akademia Rozwoju
we współpracy z INOFAMA S.A.
wdrożyła kolejną szkołę do programu
Kadry dla Przemysłu

W dniach 18 -19.02.2020 r. odbyły się pierwsze spotkania
z uczniami Zespołu Szkół Mechaniczno-Elektrycznych
w Inowrocławiu.

W trakcie dwóch intensywnych dni, przedstawiciele Przemysłowej
Akademii Rozwoju (PAR) spotkali się łącznie z ponad 60 uczniami
z klas III i IV technikum i szkoły branżowej. Kierunki, które
reprezentowali uczniowie to: mechanik pojazdów samochodowych,
elektromechanik pojazdów samochodowych, technik elektryk,
technik mechatronik oraz technik obrabiarek skrawających.



Spotkanie podzielone zostało na trzy części. W pierwszej części
uczniowie zostali szczegółowo zapoznani z Przedsiębiorstwem
INOFAMA S.A. oraz z realizowanym programem Kadry dla
Przemysłu.

W tym numerze:

Kadry dla przemysłu
z INOFAMA S.A.

STR. 01

Zawody, które mają
przyszłość

STR. 02

Leroy Merlin otwiera się
na szkolnictwo techniczne
i branżowe

STR. 03

Wywiady
Kadr dla Przemysłu

STR. 04

ARP Business Mixer

STR. 06

Nadchodzące wydarzenia

STR. 06



W drugiej części przeprowadzone zostały warsztaty "Design Thinking". Uczniowie zostali podzieleni na kilkuosobowe zespoły i zapoznani z "wyzwaniem". Zadanie wymagało od uczniów pełnego zaangażowania, uruchomienia swojej kreatywności oraz wyjścia poza utarte schematy.



W trzeciej części uczniowie testowali aplikację komunikacyjno-elearningową www.rozwoj.młody-przemysl.pl. Stworzyli swoje konta i zostali przypisani do odpowiednich kursów. Dzięki temu uzyskali dostęp do podstawowych informacji na temat INOFAMA S.A. oraz możliwości odbycia tam staży i praktyk, jak również dostęp do kursów, które pozwolą im rozwinąć umiejętności techniczne wymagane przez pracodawcę.



Zawody, które mają przyszłość

Ministerstwo Edukacji Narodowej przygotowało prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym oraz wojewódzkim rynku pracy. W prognozie wskazano 24 zawody, dla których, ze względu na znaczenie dla rozwoju państwa, jest prognozowane szczególne zapotrzebowanie na pracowników na krajowym rynku pracy. Wśród nich znalazły się takie zawody jak: automatyk, elektromechanik, elektronik, elektryk, mechanik-monter maszyn i urządzeń, mechatronik, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, operator obrabiarek skrawających, technik automatyk, technik elektronik, technik elektryk, technik energetyk, technik mechanik, technik mechatronik, technik programista, technik spawalnictwa.



MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ

WIĘCEJ...



Leroy Merlin otwiera się na szkolnictwo techniczne i branżowe



Przemysłowa Akademia Rozwoju od stycznia br współpracuje z Leroy Merlin. W ramach współpracy zaplanowano cykl spotkań i warsztatów w wybranych miastach w Polsce

17.02.2020 r. odbyło się pierwsze spotkanie w uczniach Zespołu Szkół im. Władysława Szybińskiego w Cieszynie. W spotkaniu wzięli udział uczniowie trzeciej klasy technikum, kształcący się w zawodzie technik logistyk. W pierwszym panelu spotkania omówiono profil działalności Leroy Merlin (LM) oraz zapoznano uczniów cele i założenia programu Kadry dla Przemysłu.



Drugi panel polegał na przeprowadzeniu dwóch warsztatów w oparciu o metodę design thinking. Rozpoczęto pracę nad etapem empatii z wykorzystaniem map empatii. Uczniowie pracowali nad określeniem potrzeb, oczekiwań młodych pracowników, bez doświadczenia, którzy planują rozpocząć swoją pierwszą pracę. Druga część dotyczyła employer brandingu Leroy Merlin i polegała na określeniu funkcji "instrukcji dla kandydatów ubiegających się o swoją pierwszą pracę w LM". Następnie przystąpili do projektowania i prototypowania instrukcji. Każdy zespół na forum zaprezentował swój pomysł. Uczniowie dali się "ponieść wodzy fantazji". Zaprojektowali instrukcje w formie plakatów, książeczek, map... - ścigali się między sobą pod kątem bardziej nieszablonowych rozwiązań.



Ostatnim, trzecim panelem spotkania było testowanie aplikacji komunikacyjno-elearningową www.rozwój.młody-przemysł.pl. Każdy uczeń utworzył/każda uczennica utworzyła swoje konto. Uczniów przypisano do kursów opracowanych dla LM. Uczniowie tym samym zyskali dostęp do dedykowanych treści rozwijających kompetencje uniwersalne oraz kompetencje społeczne; kursów poszerzających wiedzę uczniów o LM oraz z wiedzy z logistyki.



Rozwój.Młody-Przemysł.pl



Wywiady Kadr dla przemysłu

Wywiad z panią Lucyną Szatkowską, specjalistą ds. osobowych w INOFAMA S.A.

Jak wygląda sytuacja na rynku pracy w okolicy Państwa przedsiębiorstwa?

Jesteśmy jedną z większych firm w regionie, producentem maszyn i urządzeń dla rolnictwa, transportu, ochrony środowiska i budownictwa.

Sytuacja na rynku pracy w naszym regionie jest trudna. Poszukujemy pracowników szczególnie na stanowiska produkcyjne przede wszystkim: spawacz, operator maszyn CNC, krajacz, wiertacz, operator tokarki CNC, magazynier i operator urządzeń przygotowania wsadu. Poszukujemy również pracowników na stanowiska nie produkcyjne: technolog-konstruktor i tu oczekujemy wykształcenia wyższego technicznego oraz znajomości programów specjalistycznych (np. AutoCAD, Solid Works). Mamy stałą rekrutację na te stanowiska. Jeśli pojawiają się oferty na stanowiska produkcyjne to są to kandydaci z podstawowym wykształceniem w zawodzie malarz, tapicer, stolarz, kucharz, kelner itp.

Jeśli chodzi o operatora urządzeń przygotowania wsadu (Z-d Cynkowni) tu nie wymagamy większych umiejętności ta praca polega na zawieszaniu i odwieszaniu elementów przeznaczonych do cynkowania. Nie ukrywam, że kwestie finansowe też tu odgrywają ważną rolę.



Lucyna Szatkowska
Specjalistą ds. osobowych
INOFAMA S.A.

Jak Państwo postrzegacie zagrożenia związane z luką pokoleniową w Państwa przedsiębiorstwie i branży?

Mamy duże problemy jak już wspomniałam ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Kłopot wynika z tego, że kandydaci nie spełniają głównych oczekiwań, nie mają kompetencji i doświadczenia oraz brak im umiejętności współpracy w zespole, komunikowania się, itp. Duży właśnie wpływ na sytuację na rynku pracy ma różnica pokoleń. Każde z tych pokoleń zostało inaczej ukształtowane. Wpływ na to miały wydarzenia społeczno – kulturowe, gospodarcze, polityczne. Różnice między pracownikami widoczne są w obszarze kariery. Obecnie, jeśli uda się zatrudnić pracownika to z kwalifikacjami, które zdobywały w latach 70-80-tych. Są to nieocenieni fachowcy, a nie zawsze młodzi pracownicy, może bardziej ambitni, są zainteresowani wykorzystać tą wiedzę i umiejętności.

Jakie macie Państwo doświadczenia ze współpracą z uczniami i absolwentami szkół i uczelni?

Obecnie mamy podpisaną umowę partnerską/patronacką z Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Inowrocławiu. Umowa określa zasady współpracy w ramach patronatu pomiędzy szkołą a zakładem. Współpracujemy z Wyższą Szkołą Bankową w Toruniu, umożliwiamy studentom odbywanie praktyk studenckich. Podpisujemy również umowy okresowe na odbywanie praktyk zawodowych dla uczniów Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Kruszwicy oraz uczniów z zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 4 w Inowrocławiu. Są to praktyki zawodowe w zawodzie technik logistik, technik mechanik, technik ekonomista. Uczniowie poznają strukturę organizacyjną zakładu, produkcję. W okresie wakacji, chętnych uczniów zatrudniamy na wydziałach produkcyjnych w oparciu o umowę zlecenie.

W jaki sposób staracie się Państwo spowodować, że Wasza firma będzie przygotowana na przyjęcie młodych osób w pracy?

Ważnym etapem jest wdrożenie nowego pracownika. Wiele zależy od pierwszych wrażeń w nowej pracy. Pierwszy dzień w pracy ma wpływ na nastawienie pracownika i motywację do wykonywania swoich obowiązków. Należy zaplanować pracownikowi pierwsze tygodnie w pracy, być życzliwym, pomocnym i podzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem.



Jakich cech osobowości i umiejętności od młodych kandydatów do pracy oczekuje INOFAMA S.A.?

- uczciwość
- zdolność i łatwość przystosowania się
- zdolność do pracy w pojedynkę i w grupie
- poświęcenie, chęć wykonywania danego zadania plus umiejętności rozwiązywania problemu
- niezawodność i odpowiedzialność
- lojalność wobec firmy, rzetelność w stosunkach do ludzi oraz rzetelność przestrzegania zasad panujących w firmie
- pozytywne nastawienie
- profesjonalizm
- wewnętrzna motywacja
- chęć podnoszenia kwalifikacji

Jak radzicie sobie z faktem, że większość młodych osób nie ma żadnego doświadczenia na wymaganych stanowiskach?

Największe problemy mamy w trakcie przeglądania ofert pracy. Mimo wszystko na rozmowę kwalifikacyjną zapraszamy wszystkich, którzy złożyli swoje CV. Proponujemy zdobywanie nowych kompetencji i podnoszenie kwalifikacji. W tym przypadku szkolenia będą doskonałym rozwiązaniem. Przyniosą one korzyści nie tylko pracownikowi, ale całej firmie.

Ile osób Państwo zatrudniacie i w jakich zawodach odczuwacie najpilniejsze potrzeby?

Obecnie zatrudniamy około 367 pracowników. Niedobory pracowników odczuwamy na stanowiskach bezpośrednio i pośrednio produkcyjnych. Od zaraz potrzebujemy pracowników takich jak: spawacz z uprawnieniami MIG i MAG, operator maszyn CNC, tokarz, frezer, operator urządzeń przygotowania wsadu i operator urządzeń wytrawialni (w tym przypadku mile widziane wykształcenie o profilu chemicznym).

Co by Pani podpowiedziała przedsiębiorcom, aby łatwiej im rekrutowało się młodą kadrę?

Z własnego doświadczenia wiemy, że stanowiska, na które prowadzimy rekrutację, nie są atrakcyjnymi stanowiskami z punktu widzenia młodych osób, często nie są też prace zgodne z ich wykształceniem. Jak więc należy postępować przy rekrutacji młodej kadry? Kandydatów należy wysłuchać, bo być może ich sugestie, ich potrzeby będą kluczem do nawiązania współpracy i zwiększenia zaangażowania w pracy. Dodatkowo istotne jest włączenie pracodawców w proces opracowywania, recenzowania i kształtowania podstaw programowych w zawodach deficytowych.

Jakie zmiany we współpracy pomiędzy szkołą a przedsiębiorcą są według Pani najpilniejsze?

Stała współpraca pomiędzy pracodawcą a szkołą. Zapewnienie dostępu do odpowiedniej informacji. Szkoły powinny dostosować kierunki kształcenia do wymogów rynku pracy.

Jakie narzędzia powinien otrzymać przedsiębiorca aby mógł skutecznie współpracować ze szkołami i uczniami?

Podpowiedzieć szkole, że można zmienić profile klas biorąc pod uwagę potrzeby rynku pracy. Stworzyć własną stronę internetową, ogłaszać się w mediach i czasopiśmie.

Na jakie cechy powinniśmy - jako branża przemysłowa - zwracać uwagę przy rekrutacji osób młodych?

Szczególnie ważne cechy osobowości i umiejętności, na które powinniśmy zwracać uwagę to: uczciwość, zdolność i łatwość przystosowania się, zdolność do pracy w pojedynkę i w grupie, poświęcenie, chęć wykonywania danego zadania plus umiejętności rozwiązywania problemu, odpowiedzialność i niezawodność, lojalność wobec firmy, rzetelność w stosunkach do ludzi oraz rzetelność przestrzegania zasad panujących w firmie, pozytywne nastawienie, profesjonalizm, wewnętrzna motywacja, chęć podnoszenia kwalifikacji.

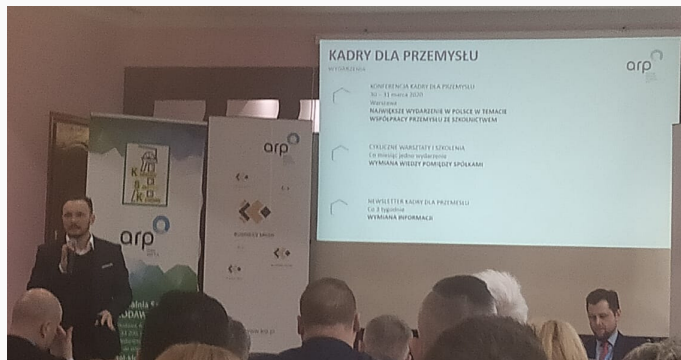


“ARP Business Mixer - znajdź swojego partnera w biznesie”

W dniach 27-28.02.2020 r. w Kłodawie odbyło się szóste spotkanie **“ARP Business Mixer - znajdź swojego partnera w biznesie”**. Organizatorem spotkania była Agencja Rozwoju Przemysłu S.A., partnerem wydarzenia była Kopalnia Soli „Kłodawa” S.A.

Głównym celem, tej cieszącej się dużym zainteresowaniem inicjatywy, jest rozwój wielopoziomowej współpracy pomiędzy spółkami Skarbu Państwa. ARP Business Mixer jest sprawdzoną formą wymiany know-how, budowania sieci relacji i kontaktów. W każdej edycji biorą udział przedstawiciele spółek Grupy ARP, reprezentujący zróżnicowane branże i regiony Polski. Liczne kontrakty, będące efektem Business Mixera, stanowią o wartości tego przedsięwzięcia.

Zagadnieniami poruszonymi na tegorocznym mixerze były m.in. problemy związane z brakiem wykwalifikowanych kadr w przedsiębiorstwach. Przedstawiciele spółek otwarcie dzielili się doświadczeniami w zakresie skutecznej współpracy z zagranicznymi partnerami. Kwestia umiędzynarodowienia działalności polskich przedsiębiorstw stanowi jeden z istotnych elementów Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju.



Nadchodzące wydarzenia Kadry Przyszłości – Kadry dla Przemysłu

W dniach 30-31.03.2020 r. w Centrum Olimpijskim w Warszawie odbędzie się pierwsza konferencja "Kadry Przyszłości - Kadry dla Przemysłu"

Agencja Rozwoju Przemysłu od prawie dwóch lat prowadzi program Kadry dla przemysłu w ramach, którego stara się w sposób kompleksowy wspomagać swoje spółki na lokalnych rynkach pracy. W skali kraju potrzebne są jednak bardziej złożone działania, dlatego Agencja organizuje konferencję Kadry Przyszłości – Kadry dla Przemysłu, podczas której przedstawiciele świata biznesu, nauki oraz instytucji publicznych będą mogli wspólnie wymieniać doświadczenia i omawiać rozwiązania, mogące stanowić odpowiedź na wyzwanie, jakim jest zapewnienie odpowiednich kadr dla gospodarki Polski.

Tematy, które zostaną poruszone podczas spotkania to m.in.:

- Obszary o największych brakach kadrowych i sposoby zaradzenia ich problemom,
- Dostosowanie procesu kształcenia zawodowego do wymogów gospodarki przyszłości,
- Sposoby doskonalenia współpracy pomiędzy nauką a przemysłem przy wsparciu instytucji państwa,
- Rola funduszy unijnych w kształceniu kadr dla przemysłu,
- Perspektywiczne kierunki rozwoju kształcenia zawodowego,
- Rola doktoratów wdrożeniowych w rozwoju technologicznym przemysłu.

W konferencji wezmą udział eksperci reprezentujący instytucje rozwoju gospodarki z czołowych państw europejskich, którzy podzielą się swoimi doświadczeniami w zakresie skutecznego wspierania nowoczesnego przemysłu w swoich krajach.

REJESTRACJA NA KONFERENCJĘ