

Program Zmiany Pokoleniowej GK Enea

Szanowni Państwo!

Pojęcie **Luki pokoleniowej** coraz częściej pojawia się wśród takich wyzwań polskiej gospodarki, jak przychód i bezpieczeństwo przedsiębiorstwa, nie ustępując im w znaczeniu. I jest to całkiem uzasadnione podejście albowiem o stabilności przedsiębiorstwa, a tym samym o przyszłości jego pracowników, decyduje właściwa gospodarka zasobami i utrzymanie płynności jego funkcjonowania. W drodze do tego celu, na liście priorytetów pojawia się człowiek. Jego kwalifikacje, doświadczenie i umiejętności mają fundamentalne znaczenie dla kapitału wiedzy i wartości całego przedsiębiorstwa, w sposób oczywisty przekładając się na jego przyszłe możliwości.

Pochylając się nad problemem luki pokoleniowej (której przejawy docierają do nas pod postacią: problemów rekrutacyjnych, niedopasowanej do rynku zew. oferty pracy, trudnościami z utrzymaniem w firmie osób z wysokimi kwalifikacjami oraz fachową wiedzą i umiejętnościami, problemami z obsadzeniem stanowisk specjalistycznych, bezpośrednio-wytwórczych, co w konsekwencji przekłada się na zbyt duże obciążenie wykwalifikowanej kadry, konieczność pracy w nadgodzinach i zaburzenia płynności operacyjnej) Zarząd Enea SA zdecydował o wdrożeniu w GK Enea **Programu Zmiany Pokoleniowej**. Celem tegoż programu jest podjęcie długofalowych działań zapobiegających negatywnym skutkom naturalnych przemian gospodarczych i demograficznych oraz wdrożenie w tym zakresie konstruktywnych rozwiązań systemowych.

To otwarcie szans dla nowej i młodej kadry, aby w sposób ciągły i płynny budować potencjał organizacji i przygotować ją do zmieniającego się otoczenia.

O jego skuteczności będą decydować przede wszystkim: zdolność załogi do ciągłego podnoszenia kwalifikacji, uzyskiwana poprzez naturalny przepływ kadry i podnoszenie jej kompetencji na każdym stopniu rozwoju.

W tym właśnie celu **Program Zmiany Pokoleniowej** rozpisany został na trzy etapy: **Program Dobrowolnych Odejsć, Program Uzupelniania Kompetencji, Nowa Polityka Placowa.**

1. Program Dobrowolnych Odejsć

Do roku 2022 -16% Pracowników zatrudnionych w GK ENEA nabeździe uprawnienia emerytalne. Posiadane przez nich doświadczenie i wiedza stanowią nieoceniony kapitał organizacji. Ryzyko odpływu tych kompetencji należy poznać już dziś i przygotować się procesowo do stabilnej polityki sukcesji GK Enea. ~~Program Dobrowolnych Odejsć~~ **wdrażany jest w celu zaplanowania razem z Pracownikami procesu opuszczania przez nich organizacji. Tak aby nie tylko Pracownik, ale i Pracodawca mógł się do niego przygotować.**

W ramach tegorocznego PDO przewiduje się możliwość zgłoszenia się przez Pracownika odchodzącego na emeryturę do umów „mentorskich”, dzięki którym doświadczeni i wykwalifikowani pracownicy będą mogli uczestniczyć w procesie budowania kompetencji mniej doświadczonej kadry i zabezpieczenia sukcesji specjalistycznej wiedzy poprzez szkolenie osób nowoprzyjętych, czy też doszkalanie obecnych Pracowników.

Działania podjęte dziś organizacja odczuje dopiero po dwóch, trzech latach. Z kolei od tych efektów zależeć będzie powodzenie następnych etapów: uzupełnianie kompetencji i wypracowanie efektywnej polityki płacowej. Dlatego, myśląc w kategoriach długoterminowych Program Dobrowolnych Odejsć - integralna i składowa część Programu Zmiany Pokoleniowej, budowany jest w perspektywie następnych 5 lat. **Należy przez to rozumieć, iż w najbliższych 5 latach w GK Enea nie przewiduje się wprowadzenia innych programów dobrowolnych odejsć poza programem komunikowanym niniejszym pismem.**

Program **PDO 2016 - 2022 jest programem dobrowolnym**. Skierowanym jest do całej populacji GK Enea. Przy czym każda ze spółek GK Enea - decyzję o kryteriach i warunkach ekonomicznych PDO podejmuje w odpowiednio do sytuacji danej spółki.

Regulaminy Programu Dobrowolnych Odejsć, odpowiednie dla każdej Spółki, będą dostępne w serwisach intranetowych Spółek zależnych, w Departamencie Spraw Pracowniczych (Kadry) jak też u Specjalistów ds. Personalnych (HRBP) współpracujących odpowiednio ze Spółkami:

Enea SA: Monika Miedziocha;

Enea Centrum: Lidia Gawron, Ewa Mitkiewicz, Ewelina Muszyńska-Plewa;

Enea Serwis: Beata Błaszowska;

Enea Oświetlenie: Ewa Krzyżanowska;

Enea Pomiary: Ewa Krzyżanowska;

Enea Wytwarzanie: Dariusz Fryziel, Wioletta Stawasz;

2. Uzupełnienie kompetencji

Na tym etapie Pracodawca przewiduje wszelkie działania zmierzające do uzupełnienia, podniesienia, wzmocnienia kompetencji i wiedzy organizacji.

Zarówno poprzez **doszkalanie obecnych Pracowników, jak i pozyskanie z rynku zewnętrznego pracowników** z odpowiednimi, dla potrzeb działalności Spółki, kwalifikacjami zawodowymi i zdolnościami. Wśród planowanych działań dla całej GK Enea możemy wyróżnić **programy stażowe, umowy szkoleniowe, pracę przyszkolną, programy mentorskie przy stanowiskach produkcyjnych**, działania budujące markę ENEA jako atrakcyjnego Pracodawcy by przyciągnąć pracowników z właściwym doświadczeniem zawodowym.

Uzupełnienie kompetencji możliwe będzie również poprzez trwałe umowy mentorskie, nauczycielskie dla doświadczonych fachowców, którzy wyrażą chęć przygotowania do zawodu osób wchodzących do organizacji.

W tym celu w ramach całej GK planuje się do połowy roku 2017 uruchomienie programu rozwojowego - skierowanego do kadry menadżerskiej i innych grup pracowników. Zadaniem programu będzie połączyć indywidualne potrzeby szkoleniowe Pracownika z potencjałem organizacji w zakresie istotnych kompetencji fachowych, umożliwienie podnoszenia kwalifikacji w ramach organizacji jak też poza nią.

W przypadku kompetencji zagrożonych odpływem możliwe będzie stworzenie programów współpracy z odchodzącymi fachowcami.

3. Nowa polityka płacowa.

Elementem pojawiającym się na końcu procesu, niemniej niezwykle istotnym dla pozyskania i utrzymania kadry z właściwymi kompetencjami, ze szczególnym naciskiem na przeciwdziałanie potencjalnemu odpływowi kompetencji kluczowych jest nowa polityka płacowa.

Odpowiednio sformułowana polityka wynagrodzeń to polityka oparta o rzeczywiste efekty pracy, czuła na indywidualne i zmieniające się potrzeby Pracownika, które kształtują motywację. Rzetelnie odniesiona do rynku, z szerokim wachlarzem systemów motywacyjnych wydaje się być tym czego oczekują Pracownicy GK Enea.

W tym celu GK Enea w roku 2017 planuje, wspólnie ze Stroną Społeczną, wypracować projekt optymalizujący schemat polityki płacowej, uwzględniający specyfikę i potrzeby Spółek, w tym strukturę społeczną, ruchy naturalne i czynniki zewnętrzne, tak aby w roku 2018 mogła zafunkcjonować.

