



Czym jest Standard?

Standard Zarządzania Zasobami Ludzkimi ZFP-2007, IPED (standard „Zatrudnienie Fair Play”) to profesjonalny system zarządzania kapitałem ludzkim, który ma w zamierzeniu maksymalizować zaangażowanie pracowników organizacji w tworzenie jej sukcesu. Warunki Standardu ZFP - 2007, IPED, określają wymagania w zakresie piętnastu procesów odnośnie zarządzania kapitałem ludzkim, których spełnienie jest konieczne dla jego funkcjonowania. Wymagania te sprowadzają się do opracowania, wdrożenia i ciągłego doskonalenia narzędzi zarządczych, pozwalających na lepszą kontrolę nad procesami zarządzania kapitałem ludzkim, znacząco go porządkując, a ponadto ułatwiają podejmowanie decyzji i umożliwiają mobilizację kapitału ludzkiego na rzecz rozwoju organizacji. Dzięki temu organizacja może sprawnie reagować na zmiany wewnętrzne, jak i w otoczeniu zewnętrznym.

Przedsiębiorstwo, które wdrożyło standard „Zatrudnienie Fair Play” ma opracowane procedury i stosuje je w praktyce w zakresie 15 procesów obejmujących następujące zagadnienia:

- Proces 1: Misja organizacji
- Proces 2: System wartości biznesowych i etycznych
- Proces 3: Strategia rozwoju organizacji
- Proces 4: Strategiczne planowanie rozwoju zasobów ludzkich
- Proces 5: Operacyjne planowanie zatrudnienia
- Proces 6: Rekrutacja pracowników
- Proces 7: Adaptacja zawodowa pracowników
- Proces 8: Rozwój zasobów ludzkich
- Proces 9: Ocenianie pracowników
- Proces 10: Zarządzanie wynagrodzeniami
- Proces 11: Motywowanie pracowników
- Proces 12: Włączanie pracowników do uczestnictwa w zarządzaniu organizacją
- Proces 13: Rozwiązywanie konfliktów i zapewnienie dobrych relacji międzyludzkich
- Proces 14: Odchodzenie pracowników
- Proces 15: Ocena jakości zarządzania zasobami ludzkimi

Dla kogo?

Standard „Zatrudnienie Fair Play” przeznaczony jest do stosowania przez wszystkie organizacje, bez względu na ich rodzaj, wielkość i realizowane zobowiązania. Jest on idealnym narzędziem dla wszystkich przedsiębiorców i pracodawców, którzy pragną właściwie ułożyć swoje relacje z pracownikami, budując zespół zdolny do realizacji przyjętych strategii rozwojowych. Firmy stosujące rzetelne i przejrzyste zasady zatrudnienia oraz inwestujące w podnoszenie kwalifikacji pracowników, budują lojalne i zmotywowane zespoły pracowników, a dzięki temu uzyskują lepsze rezultaty ekonomiczne. Dlatego na wdrażanie standardu „Zatrudnienie Fair Play” powinni się zdecydować głównie ci przedsiębiorcy, którzy poszukują innowacyjnych rozwiązań służących podnoszeniu stopnia zaangażowania swoich pracowników oraz zwiększeniu poziomu utożsamiania się pracowników z firmą i jej celami strategicznymi, a także chcą połączyć sukces finansowy z przestrzeganiem zasad etyki i reguł prawa w kontaktach zewnętrznych i w relacjach z własnymi pracownikami. Standard „Zatrudnienie Fair Play” może być z powodzeniem wdrażany przez wszystkie organizacje i instytucje, w których zachodzą relacje pracodawca - pracownik. W 2007 r., w ramach pilotażu, standard został wdrożony w 8 polskich małych i średnich firmach. Z relacji przedsiębiorców, którzy zdecydowali się na pilotażowe wdrożenie standardu wynika, że stosowanie rozwiązań zalecanych w standardzie, przynosi firmie wymierne korzyści, na które nie trzeba długo czekać.

Korzyści z wdrożenia standardu „Zatrudnienie Fair Play”:

Dla pracodawców:

- zapewnienie systemowego zarządzania zasobami ludzkimi,
- usprawnienie zarządzania i funkcjonowania organizacji,
- wzrost świadomości pracowników dotyczącej celów i dążeń firmy,
- uruchomienie procesu ciągłego doskonalenia działalności,
- pobudzenie i utrzymywanie potrzeby stałego doskonalenia się,
- zmiana nastawienia pracowników na zgodne z kierunkiem rozwoju przedsiębiorstwa,
- aktywne, skuteczne i szybkie identyfikowanie i rozwiązywanie problemów,
- stworzenie przejrzystych zasad odpowiedzialności i premiowania pracowników,
- poprawa relacji z pracownikami, co przekłada się na ich większe zaangażowanie i efektywność,
- przejrzystość procesów,
- poprawa wizerunku firmy oraz wzrost zaufania do niej ze strony klientów i kontrahentów,
- wzrost konkurencyjności,
- podniesienie prestiżu na rynku lokalnym i krajowym.
- wyższa jakość zatrudnienia w firmie i w związku z tym większa szansa na zatrzymanie migracji intelektualnej z Polski,
- łatwiejsze zbudowanie efektywnych zespołów pracowników,
- odpowiednio motywowani pracownicy wykazują większe zaangażowanie w wykonywaną pracę, co w efekcie prowadzi do uzyskiwania lepszych wyników ekonomicznych,
- wsparcie dostosowywania się przedsiębiorstwa do zmian zachodzących w gospodarce,
- poprawa płynności płatniczej przedsiębiorstwa .

Przedsiębiorcy, którzy wdrożyli w swoich firmach standard relacjonowali m.in. następujące przykłady:

- dzięki opracowaniu systemu wartości etycznych i biznesowych, z którym zapoznawano kandydatów do pracy i dzięki wymaganiu deklaracji ze strony kandydata, że będzie przestrzegał tych wartości, ostatecznie nie przyjęto do pracy kandydata, który nie chciał się do tego zobowiązać;
- dzięki wprowadzeniu do scenariusza rozmowy kwalifikacyjnej pytania o to, skąd kandydat dowiedział się o wakacie, zweryfikowano kanały upowszechniania ogłoszeń o wakatach eliminując niektóre z nich i obniżając w ten sposób koszty rekrutacji;
- dzięki wprowadzeniu zasad adaptacji zawodowej pracowników oraz systemu ocen, zgodnie z którym pracownika ocenia jego bezpośredni przełożony oraz pracownik dokonuje samooceny, a następnie wyniki oceny są omawiane w trakcie bezpośredniego spotkania pracownika z przełożonym, pracownicy lepiej rozumieją oczekiwania pracodawcy, są bardziej otwarci, bardziej angażują się w swoją pracę, co ma odzwierciedlenie w kontaktach z klientami firmy i przekłada się na poprawę jej wizerunku;
- dzięki wprowadzeniu ankiety z dobrowolnie odchodzącymi pracownikami w ramach procesu „odchodzenie pracowników”, zidentyfikowano źródło konfliktu w jednym z działów i podjęto działania naprawcze.

Dla pracowników:

- większe możliwości rozwoju zawodowego, dzięki stosowaniu przez pracodawców standardu „Zatrudnienie Fair Play” (model rozwoju oparty na kapitale ludzkim),
- większa satysfakcja z wykonywanej pracy,
- poprawa kultury zatrudniania pracowników dzięki powiększaniu się grupy pracodawców stosujących standard „Zatrudnienie Fair Play”,
- ograniczenie dyskryminacji na rynku pracy,
- uzyskiwanie satysfakcjonujących warunków płacowych* .

*Jak pokazują badania przeprowadzone w 2006 r. przez Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, firmy stosujące Społeczną Odpowiedzialność Biznesu (która jest podłożem standardu „Zatrudnienie Fair Play”) osiągają lepsze wskaźniki ekonomiczne.

Wdrożenie

Wdrożenie standardu „Zatrudnienie Fair Play” może być realizowane samodzielnie przez organizację lub przez organizację wspólnie z jednostkami wspomagającymi. Poniżej przedstawiono przykładowy opis jak może przebiegać proces wdrożenia standardu w modelu współpracy organizacji z jednostkami wspomagającymi. Dla takiego modelu lista niezbędnych działań związanych z opracowaniem i wdrożeniem standardu powinna obejmować co najmniej następujące elementy:

Organizacja powinna:

1. wyznaczyć spośród pracowników organizacji osobę, która niezależnie od innej odpowiedzialności, powinna mieć odpowiedzialność i uprawnienia, które obejmują opracowanie i wdrożenie niniejszego standardu,
2. wybrać jednostkę wspomagającą proces opracowania i wdrożenia standardu,
3. umożliwić jednostce wspomagającej zapoznanie się ze specyfiką organizacji,
4. zinventaryzować rodzaj i zakres narzędzi zarządczych wymaganych standardem do poprawnego funkcjonowania systemu w organizacji,
5. dokonać podziału zadań pomiędzy organizację i jednostkę wspomagającą,
6. ustalić harmonogram osiągnięcia założonych rezultatów w zakresie opracowywania narzędzi zarządzania,
7. opracować, wdrożyć i ciągle doskonalić ustalone narzędzia zarządcze wymagane standardem,
8. przeprowadzać audyty wewnętrzne w zaplanowanych odstępach czasu, oceniające funkcjonowanie systemu zarządzania opartego na standardzie,
9. podejmować wszelkie niezbędne działania naprawcze, korygujące i doskonalące związane z funkcjonującym systemem.

Po przeprowadzeniu auditu wewnętrznego i po korekcie ewentualnych niezgodności, a także ocenie systemu zarządzania przez swoje najwyższe kierownictwo, organizacja może ubiegać się o audit zewnętrzny, przeprowadzany przez **KEMA Quality Polska Sp. z o.o.** Pozytywne przejście takiego auditu potwierdzone zostaje wydaniem przez KEMA Quality Polska Sp. z o.o. certyfikatu zgodności ze Standardem ZFP-2007 oraz umożliwia organizacji postępowanie się logo „Zatrudnienie Fair Play” wg stosownego regulaminu.

Współpracą z przedsiębiorstwami zainteresowanymi pomocą konsultantów przy wdrażaniu standardu, zajmuje się Polsko-Amerykańska Agencja Doradztwa Sp. z o.o.

Certyfikacja

Certyfikację w zakresie Warunków Standardu Zarządzania Zasobami Ludzkimi ZFP-2007, IPED prowadzi:

KEMA Quality Polska Sp. z o.o.
ul. Chłodna 64
00-872 Warszawa
tel. (022) 654 43 10-12; fax: (022) 620 43 39
e-mail: zfp@kema.pl , www.kema.pl

Więcej informacji: Paulina Bednarz
ul. Trębacka 4, 00-074 Warszawa
tel: 022 630 98 04, fax: 022 826 25 96
e-mail: pbednarz@fairplay.pl.