



PISZEMY JAK MOTYWOWAĆ

Mateusz

Grzesiak

**Sukces można
naśladować**

Dyskusja

**o komunikacji
wewnętrznej**

**Małgorzata Bartler
dr Dariusz Tworzydło**

**Rowerem
do pracy**

Piotr Czauderna

**HR partnerem
biznesu**

Magdalena Kozłowska

**Satysfakcja
i efektywność**

Grzegorz Filipowicz



Łeba



Jastrzębia Góra



Od rekreacji do regeneracji



Mikołajki



Białka Tatrzańska



Tatry



Ustka



Biebrzański Park Narodowy

MultiBenefit to nowy program motywacyjny Benefit Systems S.A. idealnie dopasowany do potrzeb użytkowników. Pomaga im nie tylko czerpać radość z życia, ale i ułatwia realizację codziennych obowiązków. Różnorodne propozycje programu motywacyjnego MultiBenefit umożliwią spełnienie marzeń, zainspirują do osobistego rozwoju, zachęcą do zdrowego stylu życia oraz uatrakcyjnią czas spędzany razem z rodziną. Dodatkowo stanowią także źródło oszczędności dla użytkownika.

Wyjazdy na majówkę, atrakcyjne oferty zakupu rowerów, wydarzenia kulturalne – sprawdź już dziś, co jeszcze przygotowaliśmy dla Twoich pracowników na wiosnę.



multibenefit.pl

infolinia: 22 242 44 44



Spis treści:

Warto tam być	4
Sukces można naśladować	6
Satysfakcja i efektywność	10
PKO Bank Polski wdrożył system kafeteryjny MyBenefit	12
HR partnerem biznesu	14
Kompromis – ślepy zaufek mediacji	16
Inteligencja emocjonalna – jak ją rozwijać	18
Świadome przywództwo	20
Brief, czyli mapa projektu	22
Szkolenia menedżerów na symulacjach komputerowych	24
Opodatkowanie i oskładkowanie premii w przypadku pracowników delegowanych	26
Finansowanie usług i produktów nabytych w systemie kafeteryjnym z ZFSS	28
Faktura za benfity dla pracownika	29
Kafeteria – zróżnicowanie benefitów	29
Obowiązek wykazania przez pracownika prawa do zwolnienia przy dofinansowaniu wypoczynku dzieci ze środków ZFSS	30
Komunikacja wewnętrzna – rolę działów PR czy HR?	32
Rowerem do pracy	36
Czy logika jeszcze żyje?	38
Szczyrk pełen dobrej energii	39
Warto zobaczyć w teatrze	40
Warto zobaczyć w kinie	41
Warto przeczytać	42

Redakcja:

Elwira Cimoch, Rafał Mikołaj Krasucki,
Piotr Czauderna
al. Pilsudskiego 58, lok. 201, 18-400 Łomża
tel./faks 86 218 00 74
e-mail: redakcja@miesiecznik-benefit.pl
www.miesiecznik-benefit.pl

ISSN 2084-7491

Redaktor naczelny:

Jacek Babel

Redaktor:

Jolanta Chrostowska-Sufa

Reklama:

Agnieszka Osochowska
reklama@miesiecznik-benefit.pl
tel. kom. 508 548 308
Magda Grosik
m.grosik@miesiecznik-benefit.pl
tel. kom. 516 579 678

Wydawca:

Benefit IP Spółka z ograniczoną
odpowiedzialnością sp. k.
ul. Canaletta 4, 00-099 Warszawa

Foto na okładce:

mateuszgrzesiak.com

Nakład: 10 500 egz.

DTP: Pracownia Poligraficzna GRAFIS
Zbigniew Jakuc

Druk: Libra-Print Daniel Puławski

benefit

PISZEMY JAK MOTYWOWAĆ

www.miesiecznik-benefit.pl



Drodzy Czytelnicy

Co składa się na interakcje: kobieta – mężczyzna i pracodawca – pracownik? Jak budować trwałe relacje, tak by tworzyć organizację opartą na zaufaniu i współpracy, a przy okazji motywować siebie i innych? O tym rozmawiałem

z Mateuszem Grzesiakiem, coachem, wykładowcą, który podpowiada, jak rozwijając siebie, stale odnosić sukcesy.

W kwietniowym numerze kolejny odcinek cyklu Magdaleny Kozłowskiej, która pisze o ważnej roli działów HR i rewolucyjnych pomysłach na poszukiwanie pracowników, także tych odpowiedzialnych za procesy human resources.

Publikujemy również fragment dyskusji zorganizowanej przez redakcję miesięcznika „Benefit” na temat roli działów HR i PR w komunikacji wewnętrznej. Do rozmowy zaprosiliśmy Małgorzatę Bartler, dyrektor Departamentu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Play, oraz dr. Dariusza Tworzydło, prezesa zarządu Exacto i współorganizatora Kongresu Profesjonalistów PR.

Jako nowość proponujemy Państwu dział: Sport to zdrowie. Ponieważ dużo miejsca w naszej gazecie poświęcamy motywacji i zaangażowaniu, jestem przekonany, że wiosenne przejażdżki rowerowe – nawet krótkie – dla wielu pracodawców mogą się stać ciekawym elementem wspierającym budowanie relacji w zespołach, a także sposobem na poszukiwanie nowej energii u pracowników. Zdrowi, wypoczęci i naładowani pozytywnymi emocjami ludzie to klucz do sukcesu naszych przedsięwzięć, dlatego już dziś zachęcam wszystkich – zostawmy samochody na parkingach i prześiądźmy się na rowery!

Zapraszam do lektury.

Jacek Babel
redaktor naczelny

Akademia HRnews

Projekt szkoleniowo-doradczy przeznaczony dla specjalistów i menedżerów HR. Atuty Akademii:

- Specjalizacja wyłącznie w obszarze HR
- Doskonale przygotowane programy zajęć oparte na badaniach i obserwacji
- Konsultacje poszkoleniowe udzielane na każdym etapie wdrażania procedur we własnej organizacji

kwiecień 2014 – Warszawa

11 kwietnia 2014 – Wrocław

Organizator: HRNews.pl

Informacje: www.akademiahnews.pl

Career EXPO Targi Pracy

Targi pracy Career EXPO to możliwość nawiązania bezpośredniego kontaktu z osobami odpowiedzialnymi za rekrutację w najważniejszych polskich i zagranicznych firmach. To szansa na rozeznanie się na rynku pracy, zbadanie zapotrzebowania kadrowego, zestawienie własnych predyspozycji, wykształcenia i umiejętności z preferencjami pracodawców. Targi pracy dają również możliwość wzięcia udziału w licznych szkoleniach podnoszących kwalifikacje i dostarczających cennej wiedzy

5 kwietnia 2014 – Poznań

8 kwietnia 2014 – Wrocław

Organizator: Career EXPO Poland

Informacje: <http://www.careerexpo.pl/PL/All>

Pełna MOC możliwości

Seminarium szkoleniowe Jacka Walkiewicza z udziałem wyjątkowych gości: Marka Skaly, Marcina Prokopa, Kamila Cebulskiego oraz Wiktorii Jermoljowej. Podczas seminarium Jacek Walkiewicz odpowie m.in. na pytania:

- po czym poznać, że osiągnęliśmy sukces;
- dlaczego warto wierzyć w siebie i wychodzić ze znanej „sfery komfortu”;
- dlaczego „bezemocjonalne” podejście do biznesu grozi nudą, szybko prowadzi do rutyny i wypalenia;
- dlaczego warto kreować śmiałe wizje przyszłości osobistej i zawodowej;

11 kwietnia 2014 – Centrum Konferencyjne

EXPO XXI w Warszawie

Organizator: 360 SBC

Informacje: <http://www.pelnamocmozliwosci.pl/>

Wyzwania HR w Katowicach

Podczas konferencji uczestnicy wysłuchają autorskiego wykładu Tomasza Kammela pt. „Jak gadać, żeby się dogadać”, a także dowiedzą się m.in., w jaki sposób tworzyć kulturę innowacyjności i kreatywności w firmie oraz jak wspierać przełożonych w zarządzaniu pracownikami z pokolenia „Y”. Katowickie „Wyzwania HR” to 9 sesji tematycznych prowadzonych przez uznanych specjalistów HR, którzy zaprezentują najlepsze praktyki, a także najnowsze trendy i rozwiązania oraz opowiedzą o wyzwaniach, jakie stoją przed działami HR.

16 kwietnia 2014 – Katowice

Organizator: Pracuj.pl

Informacje: <http://www.wyzwaniahr.pl/>

Kongres Profesjonalistów Public Relations

Wiedza doświadczonych praktyków, analizy i dyskusje ekspertów, prezentacja inspirujących projektów, a wśród nich także eksperymentalnych koncepcji – to zagadnienia Kongresu Profesjonalistów Public Relations. Organizatorzy spotkania zaplanowali prelekcje i warsztaty, podczas których będzie

można wymienić się spostrzeżeniami oraz poznać najnowsze trendy, tym razem dotyczące komunikacji wewnętrznej. Zajęcia odbędą się w kilku blokach tematycznych tak, aby uczestnicy mogli poświęcić swój czas na pozyskanie wiedzy z zagadnień, które szczególnie ich interesują. Trenerzy poruszą tematykę związaną z CSR-em, publikacjami medialnymi w kontekście kształtowania relacji oraz mitami dotyczącymi budowania komunikacji wewnętrznej w organizacjach publicznych i korporacjach.

24–25 kwietnia 2014 – Rzeszów

Organizator: Newline Sp. z o.o. oraz Ideo

Sp. z o.o.

Informacje: www.kongresprofesjonalistow.pl

XIX Kongres Kadry

Największe wydarzenie w branży HR. Towarzyszyć mu będzie ogólnopolski konkurs HR Innovator 2014. Zostaną zaprezentowane najnowsze trendy ZZL oraz firmy, dla których pracownicy są największą wartością. Wśród prelegentów: Wayne F. Cascio, Jerzy Bralczyk, Mirosław Godlewski oraz Krystyna Janda.

7–9 maja 2014 – Warszawa, Hotel Intercontinental

Organizator: Nowoczesna Firma SA

Informacje: kongreskadry.pl

Wyzwania HR w Łodzi

Konferencja „Wyzwania HR” to najważniejsze forum wymiany doświadczeń i obserwacji z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi w Polsce. Spotkanie sprzyja integrowaniu społeczności HR w regionie oraz budowaniu praktycznych relacji między jego uczestnikami – praktykami HR oraz ekspertami i menedżerami kształtującymi politykę personalną w firmach. To unikatowa w regionach możliwość poznania dobrych praktyk stosowanych przez najlepszych specjalistów na rynku. Podczas konferencji „Wyzwania HR” uczestnicy biorą udział w sesjach tematycznych prowadzonych przez uznanych ekspertów HR, którzy prezentują najlepsze praktyki, a także najnowsze trendy i rozwiązania oraz opowiadają o wyzwaniach, jakie stoją przed działami HR. Spotkanie w Łodzi otworzy swoją prezentacją Szymon Kudła z Centrum Szkoleniowego JET, ekspert w zakresie przywództwa, innowacyjności i przedsiębiorczości w biznesie.

14 maja 2014 – Łódź

Organizator: Pracuj.pl

Informacje: <http://www.wyzwaniahr.pl>

Bądź Mistrzem Sprzedaży: personal branding i budowanie więzi z klientem

Szkolenie z Mateuszem Grzesiakiem – specjalistą w dziedzinie umiejętności sprzedażowych, negocjacji, budowania wizerunku i komunikacji. Tematyka szkolenia m.in.:

- Budowanie wizerunku – personal branding w sprzedaży
- Motywacja w kontaktach handlowych
- Profilowanie klienta
- Budowanie trwałych relacji z klientami
- Wielopoziomowe definiowanie produktu
- Język korzyści i wartości dla klienta
- Skuteczna prezentacja sprzedażowa Elevator Speech

Szkolenie skierowane do właścicieli firm, prezesów, członków zarządu i rad nadzorczych, liderów i menedżerów zespołów zarządzających sprzedażą, marketingiem i relacjami z klientem, doradców, konsultantów oraz osób pracujących w działach new business, account management, zakupowych.

15–16 maja 2014 – Warszawa

Organizator: Akademia Rozwoju Osobistego C.U.D.

Informacje: <http://www.akademiacud.pl/produkt/mistrz-sprzedazy>

IX Krakowskie Forum Wynagrodzeń

Motywacja – wykorzystaj potencjał pieniądza. Na konferencji zostaną zaprezentowane najnowsze trendy w motywowaniu pracowników za pośrednictwem wynagrodzeń oraz świadczeń pozapłacowych. W programie znajdują się sesje poświęcone m.in. motywowaniu menedżerów, a także pracowników obszaru produkcji i sprzedaży. Praktycy przedstawią Państwu nowoczesne narzędzia motywowania oraz sprawdzone sposoby na zarządzanie systemami motywacyjnymi. Ponadto, organizatorzy przygotowali wystąpienia poświęcone wyzwaniom motywowania oraz prawnym aspektom systemów motywacyjnych. Trzeciego dnia Forum odbędą się dwa równoległe warsztaty. Podczas pierwszych poruszone zostaną prawne zagadnienia związane z budową regulaminów wynagradzania i premiowania. Uczestnicy drugiego spotkania zyskają wiedzę na temat tych zagadnień podatkowych, które mają kluczowe znaczenie dla oceny efektywności ekonomicznej benefitów pracowniczych. Konferencja skierowana jest przede wszystkim do członków zarządu, prezesów, kierowników i managerów personalnych oraz osób, których praca związana jest z kreowaniem polityki wynagrodzeń i systemów motywacyjnych.

19 – 21 maja 2014 – Stara Zajezdnia w Krakowie

Organizator: Sedlak & Sedlak

Informacje: www.sedlak.pl/KFW

II Kongres HR – Ludzie i Strategia

Kongres skierowany do dyrektorów działów HR, dyrektorów zarządzających, menedżerów działów HR, menedżerów zarządzających, Specjalistów ds. HR, pracowników działów HR, szefów firm doradztwa personalnego, przedstawicieli agencji rekrutacyjnych.

Poruszane tematy m.in.:

- Ocena pracowników – jak opracować rzetelne wskaźniki oceny personalnej, jak prawidłowo dopasować wskaźniki do ocenianego obszaru.
- Rozwój pracowników – jak budować strategię rozwoju pracowników w firmie, ocenić jej efektywność biznesową i skuteczność, 5 najczęściej popełnianych błędów w tworzeniu i optymalizacji strategii rozwoju pracowników.
- Komunikacja wewnętrzna – jak ciekawie wykorzystać nowe technologie w komunikacji wewnętrznej, by zaangażować w nie pracowników i kadre zarządzającą firmy.
- Rekrutacja 3.0 – jak biznesowo podejść do rekrutacji, jak wyprzedzać potrzeby biznesu i nie robić rekrutacji ad hoc, jak szacować, oceniać i optymalizować koszty rekrutacji.

5 czerwca 2014 – Warszawa

Organizator: Skill Group

Informacje: www.ludzieistrategia.pl

Forum Dyrektorów Obsługi Klienta

Po raz pierwszy w Polsce Thomas Reby, doświadczony manager dotychczas zarządzający wiedzą m.in. w eBay i Dell na poziomie międzynarodowym. Forum to 14 studiów przypadku, 3 ścieżki tematyczne, 2 praktyczne warsztaty.

9–10 czerwca 2014 – Warszawa

Organizator: Nowoczesna Firma S.A.

Informacje: forumobslugiklienta.nf.pl

Droga od specjalisty do lidera jest trudna. Każdy lider powinien wiedzieć jak...

...udzielać konstruktywnych informacji zwrotnych...

...wspierać pracowników w ich rozwoju zawodowym...

...budować wśród pracowników poczucie odpowiedzialności...

...odpowiednio reagować w każdej sytuacji...

...zarządzać wynikami pracy...

...utrzymać własną motywację...

...motywować pracowników...


...zarządzać konfliktami...

...kontrolować koszty...

...wprowadzać zmiany...

Na szczęście ludzie nie rodzą się wybitnymi liderami, ale się nimi stają...

Sprawdź, jak rozwijać przywódców w organizacji i poznaj najlepsze narzędzia w tym zakresie.



Mateusz Grzesiak
– Międzynarodowy
trener rozwoju
osobistego, psycholog,
coach i autor.

Sukces można naśladować

O relacjach kobieta – mężczyzna, pracodawca – pracownik, o motywowaniu i o tym, jak rozwijając siebie, można naśladować sukces – z Mateuszem Grzesiakiem rozmawia Jacek Babel

Przeglądałem wiele fragmentów twoich szkoleń. Czasami uczysz ludzi na temat relacji kobiet i mężczyzn – uświadamiasz im, jak nie popełniać błędów w komunikacji z drugim człowiekiem. A jak unikać problemów w relacjach: pracownik – pracodawca?

Tak, trzeba powiedzieć, że oni wchodzą w inne role niż te, do których odgrywania się zobowiązali. Działa to na tej samej zasadzie jak w przypadku kobiet i mężczyzn. Pomijając różnice fizjologiczne, mamy do czynienia z sytuacją, w której każdy z nas ma do odegrania różnego rodzaju role. Wejście w rolę polega na przyjęciu określonej osobowości. Składają się na nią konkretne cele do osiągnięcia, charakterystyczne zachowania, działania, które powinniśmy podejmować, oraz sytuacje, których powinniśmy unikać.

Na takiej zasadzie funkcjonuje świat, zarówno w odniesieniu do rodziny, jak i w kontekście organizacji, w której każdy wie, jakie ma zadania do wykonania i co ma robić. Każdy z członków organizacji posługuje się indywidualnym językiem, czyli językiem swoich potrzeb, oraz językiem kolektywnym,

dostosowanym do potrzeb danej zbiorowości. Wystarczy, że ktoś wejdzie nie w tę rolę, co trzeba, aby organizacja przestała funkcjonować. Przykładem takiego zaburzenia w relacjach damsko-męskich byłaby sytuacja, w której ona zaczęłaby matkować swojemu mężowi, on z kolei musiałby stać się dla niej synem. Układ, na który się umówili, był partnerski, oparty na relacji: mąż – żona. O ile matka będzie kompetentną matką dla swojego oryginalnego dziecka, o tyle będzie zupełnie beznadziejna i dysfunkcyjna, jeżeli chodzi o konieczność konkurowania z teściową, ponieważ żadna dorosła kobieta nie będzie w stanie tak kochać męża, jak jego własna matka. W kontekście firmy byłaby to sytuacja, w której np. szef przestaje szefować, a zaczyna ojcować. W tym momencie wszyscy pracownicy zupełnie nieświadomie wchodzą w role dzieci. Dzieci przestają myśleć tak jak dorośli, nie działają jak dorośli i nie osiągają efektów na miarę możliwości dorosłych pracowników. Generuje to wiele problemów, które mają charakter systemowy i nie są w ogóle związane z jednostkami.

Popularnym na całym świecie problemem pojawiającym się w wielu kontekstach jest brak komunikacji. Ludzie nie porozumiewają się ze sobą we właściwy sposób, dochodzi do zakłócenia różnego rodzaju przekazów, rozkazów, komend, próśb, co sprawia, że następuje pomiędzy nimi komunikacja na zasadzie głuchego telefonu. Jedno mówi coś drugiemu, trzecie przetwarza, w konsekwencji powstaje zniekształcony komunikat, w którym nie wiadomo, o co chodzi. Przykładem może być sytuacja, kiedy szef mówi do pracownika: „Bądź efektywny”. Jeżeli powiem: „Zamknij oczy” lub „Podnieś rękę”, to będziesz wiedział, w jaki sposób wykonać to polecenie, dlatego że jest ono jednoznaczne i precyzyjne. Ale jeżeli powiem do kogoś: „Bądź”, to ten ktoś nie jest w stanie wygzekwować sensu czasownika „bądź”, ponieważ jest on tak wieloznaczny, że nikt nie wie, o co chodzi. Na tej samej zasadzie rodzice mówią do dzieci: „Bądź grzeczny”. I nie wiadomo, o co chodzi, ponieważ nikt nie jest w stanie tego wygzekwować. W ciągu dnia pracownik otrzymuje od szefa mnóstwo nieprecyzyjnych, wieloznacznych komunikatów. Tego typu komunikacja nigdy nie będzie działać.