

ESSAY

HRM to dziedzina interdyscyplinarna jak żadna inna
Wszystkim, którzy chcą wiedzieć i umieć, polecamy
Leksykon HRM!
Już niedługo w księgarniach
500 najważniejszych haseł z tej dziedziny!

ESSEY Doradztwo Personalne

tel./faks (0 22) 828.69.19, 629.94.12

e-mail: essey@essey.com.pl

<http://www.essey.com.pl>

Wzrost nastanowisku pracy (ang. on-the-job training, skr. OJT / training on the job) jest to szkolenie, którego podstawowym celem jest jak najszybsze wprowadzenie nowego pracownika w zakres jego obowiązków w warunkach naturalnych dla danego stanowiska pracy. Pracownik szkolony jest podczas bieżącego wykonywania swoich obowiązków, dzięki czemu ma do czynienia z rzeczywistymi sytuacjami, które mają miejsce w danej organizacji. Dzięki sposobowi wykształcenia, który opiera się na

linarna jak żadna inna

Wiedzieć i umieć, polecać

kon HRM!

w księgarniach.

ch hasel z tej

... społecznej oraz procesów społecznych i psychologicznych, które rządzą relacjami w zespole. Podczas takiego szkolenia uczestnicy

obserwują, jak zmieniają się ich postawy i role zespołowe w sytuacji, gdy są zmuszeni przez okoliczności do objęcia konkretnej roli w zespole

lub do zrezygnowania z niej. Uczestnicy poznają swoje słabe i mocne strony, których poza doświadczeniami, jakich dostarcza szkolenie,

doswiadczalniami, jakimi dostarcza szkolenie, nigdy wcześniej nie znali. Szkolenie z z.b.z ma również na celu pokazanie i możliwość bezpośredniego odczucia przez jego

bezpośredniego odczucia przez jego uczestników, co oznacza siłę *synergii* pozytywnej, która jest podstawą pracy zespołowej. Szkolenie z z.b.z może być także

zespołowej. Szkolenie z Z.B.Z. może być także częścią procesu budowy zespołu potrzebnego organizacji do wykonania konkretnego zadania, jednak wówczas powinno być rozszerzone o

jednak wówczas powinno być rozszerzone o elementy, które są podstawą takiego procesu (patrz: *budowanie zespołu, zespół zadaniowy*)

Ścieżki karier (ang. career paths) są to plany rozwoju pracowników (każdy z pracowników powinien mieć indywidualną ścieżkę k) w obrębie danej organizacji. Ścieżki k są elementem polityki personalnej odnoszącej się do utrzymania pracowników, motywowania ich oraz ich rozwoju. Ścieżki k budowane są w oparciu o obserwacje, ocenę pracowników, analizę ich potencjału oraz uwzględnienie ich indywidualnych planów rozwoju.

zawodu w jego. Na podstawie tego rodzaju informacji przewiduje się, w jakim kierunku i w jakim czasie dany pracownik może w awansować. Patrząc na to jeszcze z perspektywy organizacji, osiągnięcia Szcześki K. powinny być dobrze zjednoczone i analizowane i wyznaczać jasno jednoznacznie wszelkie warunki, których spełnienie jest konieczne do przejścia do kolejnego etapu kariery. Świadomość u pracownika kontroli nad poruszaniem się po ścieżce K. daje mu poczucie wpływu na własne losy, daje mu i ma bardzo dużą wartość motywacyjną (patrz *teoria motywacji*, motywowanie pracowników); patrz też plany kariery.

Świadczenia emerytalne (ang. pension benefits) są to środki finansowe regularnie co miesiąc wypłacane z funduszu emerytalnego (rozumianego jako instytucja) w ramach wynagrodzenia dla pracownika za przepracowane lata, otrzymywane po zakończeniu aktywności zawodowej pracownika, czyli w czasie trwania okresu emerytalnego (patrz też *emerytura*).

Świadczenia pracownicze (ang. fringe benefits) są to elementy wynagrodzenia otrzymywane jako dodatek do różnych form płacy gotówkowej. Należą do nich również pozycje, które nie stanowią wynagrodzenia w ścisłym znaczeniu tego terminu, jak np. coroczny urlop. Do głównych rodzajów świadczeń pracowniczych należą:

1. świadczenia emerytalne,
2. zabezpieczenia osobiste (świadczenia zwiększające osobiste bezpieczeństwo pracownika i jego rodziny)