

# SPIS TREŚCI

## TEMAT NUMERU

### 4 „Inżynierki 4.0”. Jak Siemens inspirowało kobiety do rozwoju w branży technologicznej?

Anna Krajewska  
Agata Regulska

- ◆ Jakie korzyści dla biznesu płyną z większej reprezentacji kobiet na rynku technologicznym?
- ◆ Jakie działania podejmuje Siemens, by wspierać i promować różnorodność?
- ◆ Dlaczego edukacja, technologia i biznes powinny działać razem?

### 10 Siła kobiet w branży IT na podstawie doświadczeń z firmy NOKIA

Joanna Rusin

- ◆ Jak wygląda świat kobiet w branży IT?
- ◆ Jaki wachlarz możliwości daje firma Nokia?
- ◆ Jak zorganizować wydarzenie pełne sukcesu i zadowolonych uczestników?

## STRATEGIA I WDRAŻANIE

### 20 Jak wdrażać ideę wellbeingu w różnych obszarach organizacji?

Olga Szepelak-Denes

- ◆ Jak budować pozytywną organizację?
- ◆ Dlaczego opłaca się budować pozytywną organizację?
- ◆ W jaki sposób realizować programy wellbeingowe?



## STARE WYZWANIA NOWE PODEJŚCIE

### 28 Onboarding w Starbucks. Skuteczny sposób na wdrożenie do pracy młodego pokolenia

Olga Wettler

- ◆ Czym jest *Legendary Beginnings* i w czym tkwi jego wyjątkowość?
- ◆ Jaki wpływ na kształt onboardingu ma specyfika najmłodszego pokolenia obecnego na rynku pracy?
- ◆ W jaki sposób organizacja mierzy efektywność procesu onboardingu?

## EMPLOYER BRANDING

### 34 Culture Up, czyli jak stworzyć unikalne miejsce pracy oparte na wartościach

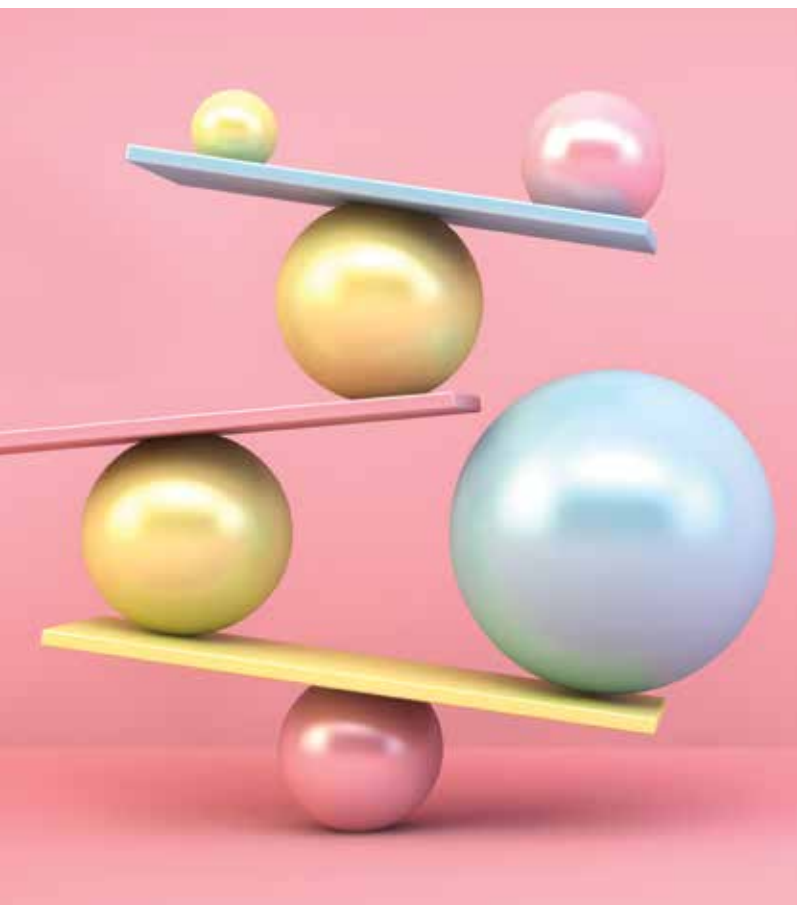
Sabina Staszczuk

- ◆ Dlaczego warto zarządzać kulturą organizacyjną?
- ◆ Jak zaplanować ten proces i kogo zaangażować?
- ◆ Co konkretnie zrobiliśmy w Grape Up, aby zbudować silną kulturę wspierającą realizację celów strategicznych firmy?

### 42 Budowanie pozytywnych doświadczeń kandydatów na wymagającym rynku IT. Dobre praktyki firmy Codete

Anna Zgrzebnicka-Lechowicz

- ◆ Jakie są najważniejsze elementy rekrutacji z punktu widzenia kandydatów IT?
- ◆ Jakie wartości płyną z wzajemnego feedbacku (zarówno dla firmy, jak i dla kandydata)?
- ◆ Jak całościowo zadbać o proces CX?





## HR NOW

**69** HR na szpilkach by Monika Smulewicz.  
Część 3. Profilaktyczna opieka zdrowotna  
Monika Smulewicz

**72** Rozprawiamy się z mitami: AGILE  
Kinga Matysiak

## STREFA INSPIRACJI

**76** Development Centre.  
Narzędzie do zwiększenia efektywności  
procesów rozwojowych

Małgorzata Mrug

- ◆ Dlaczego metoda Development Centre charakteryzuje się wysokim współczynnikiem trafności oceny?
- ◆ Jak osiągnąć oczekiwany wzrost kompetencji w projektach rozwojowych?
- ◆ Które działania są kluczowymi i krytycznymi czynnikami sukcesu?

**82** Odpowiedzialność. Dlaczego tak ciężko o nią u pracowników?  
Agnieszka Hyla

## PRAWO PRACY W PRAKTYCE

**86** Prawa autorskie w relacji  
pracodawca-pracownik w praktyce

Karolina Kołakowska

- ◆ Co to są prawa autorskie?
- ◆ Jakich formalności trzeba dopilnować, żeby pracodawca miał prawo do utworów stworzonych przez pracowników?
- ◆ Czy trzeba rozpowszechniać utwory pracownika?

**91** Kwota wolna od potrąceń przy COVID  
Adrian Prusik

- ◆ Jakie najważniejsze zmiany przyniosła Tarcza 3.0?
- ◆ Jak ustalić kwotę wolną od potrąceń?
- ◆ Kiedy i na jakiej podstawie można podwyższyć kwotę wolną od potrąceń?



## KIERUNEK ROZWÓJ

**48** Jak zadbać o rozwój pracowników  
trudnej branży farmaceutycznej?

Jarosław Jarzębowski

- ◆ Po jakie narzędzia rozwojowe sięgać?
- ◆ Jak wykorzystać blended learning?
- ◆ Jak stworzyć efektywny program rozwoju?

**54** Budowanie zaangażowania pracowników  
poprzez zwiększanie ich autonomii i wpływu  
na podejmowane w firmie decyzje

Marcin Staszak

- ◆ Dlaczego warto oddawać decyzyjność w ręce zespołów?
- ◆ Jak budowaliśmy rolę Team Leadera, aby zapewnić mu samodzielność i zachęcić do podejmowania inicjatywy?
- ◆ Co jest ważne w budowaniu zaangażowania pracowników w rozwój całej firmy?

**62** Kultura zarządzania talentami  
czyli jak stworzyć warunki, w których każdy  
z pracowników może zostać talentem?

Dr Julian Dąbrowski

- ◆ Za co powinni brać odpowiedzialność pracownicy zdefiniowani jako talent?
- ◆ Jak w praktyce wykorzystać zarządzanie talentami do budowania przewagi konkurencyjnej firmy?
- ◆ Co zrobić, aby zarządzanie talentami było traktowane jako strategiczna zmiana w zakresie HR, a nie działanie marketingowe?