

Laureaci XI edycji Medalu im. Wacława Szuberta

Na wniosek Kapituły Medalu im. Wacława Szuberta, która obradowała pod przewodnictwem prof. dr. hab. Karola Modzelewskiego, wiceprezesa PAN i przewodniczącego Kapituły Medalu, laureatami w roku 2008 zostali prof. dr hab. Janusz Witkowski oraz prof. dr hab. Michał Seweryński za wybitne osiągnięcia w dziedzinie nauk o pracy i polityce społecznej oraz Firma IBM za praktyczną działalność w obszarze pracy i polityki społecznej.

Prof. Janusz Witkowski całokształtem swojego dorobku naukowego oraz innych dokonań w poważnym stopniu przyczynił się do postępu w dziedzinie nauk o pracy i polityce społecznej.

Zainteresowania naukowe laureata obejmują szeroką problematykę: demografię społeczno-ekonomiczną, migracje wewnętrzne i zagraniczne ludności, politykę ludnościową, ludność a środowisko przyrodnicze, mobilność pracowniczą, problematykę rynku pracy, społeczne i demograficzne aspekty bezrobocia. Osiągnięcia naukowe prof. J. Witkowskiego to udział w pracach 16 wieloletnich tematów badawczych, z których większość była realizowana w ramach „Problemów Węzłowych” oraz „Centralnego Programu Badań Podstawowych”. Był kierownikiem 11 tematów badawczych, kierownikiem kilku projektów badawczych współfinansowanych ze środków EFS oraz organizatorem kilkunastu seminariów i konferencji krajowych i międzynarodowych. Wielokrotnie otrzymywał nagrody Rektora SGPiS za osiągnięcia w dziedzinie naukowej, otrzymał indywidualną nagrodę Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z tytułu osiągnięć naukowych. Jest autorem 284 opracowań, z czego 222 zostały opublikowane w kraju i za granicą, w tym 20 książek i monografii. Samodzielny autor 4 książek oraz współautor dalszych 5 monografii. Redaktor naukowy 7 prac zbiorowych.

Obok osiągnięć naukowych laureat ma wiele osiągnięć dydaktyczno-wychowawczych i organizacyjnych. Pełnił także wiele funkcji związanych z organizacją pracy badawczej i dydaktycznej. Kierował wieloma tematami badawczymi. W latach 1984-1987 był prodziekanem Wydziału Ekonomiczno-Społecznego SGPiS. Pełnił funkcję sekretarza naukowego Instytutu Gospodarstwa Społecznego SGPiS, przewodniczącego Sekcji Demografii Społeczno-Ekonomicznej, Komitetu Nauk Demograficznych PAN, sekretarza naukowego Komitetu Nauk Demograficznych PAN oraz wiceprzewodniczącego tego komitetu. Wieloletni członek Polskiego Towarzystwa Demograficznego, przez trzy kadencje wiceprezes Zarządu Głównego tego towarzystwa. Członek Międzynarodowego Instytutu Statystycznego.

W pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych laureat był odpowiedzialny za dostosowanie polskiej statystyki pracy do nowych warunków społeczno-ekonomicznych. Jest współautorem koncepcji badania aktywności ekonomicznej ludności, wdrożonego do praktyki badawczej GUS od maja 1992 roku. Jest także inicjatorem i współorganizatorem szeregu badań rynku pracy w Polsce. W ramach współpracy międzynarodowej był ekspertem Komisji Europejskiej, współpracownikiem Alphametrics w zakresie analizy rynku pracy i opracowania cyklicznej publikacji „Employment Observatory”, „Central and Eastern Europe”, ekspertem OECD w dziedzinie statystyki rynku pracy, ekspertem Rady Europy, członkiem grupy specjalistów ds. demograficznych uwarunkowań rynku pracy, konsultantem Biura Statystyki, Międzynarodowej Organizacji Pracy (1998).

Znaczący dorobek naukowy, szeroka działalność ekspercka, duży wkład w rozwój nauk o pracy i polityce społecznej, a także powszechne uznanie, jakim profesor Janusz Witkowski cieszy się zarówno w środowisku pracowników nauki, jak i praktyków, uzasadniły w pełni wniosek o wyróżnienie Medalem im. Wacława Szuberta.

Prof. Michał Seweryński był uczniem prof. Wacława Szuberta. Jego droga naukowa była ściśle związana z łódzką szkołą prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, którą cechowała niezwykła wrażliwość na kwestie społeczne ustroju pracy.

W latach 1971-1972 uczestniczył w studiach porównawczego prawa pracy w Ecole Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale w Trieście. W roku 1977 odbył studia z zakresu francuskiego i porównawczego prawa pracy na Uniwersytecie Paris I – Sorbonne. Prowadzi działalność dydaktyczną w dziedzinie polskiego i europejskiego prawa pracy, przede wszystkim na Uniwersytecie Łódzkim, a od roku 1996 także w Akademii Ekonomicznej w Katowicach. Za granicą wykładał jako *visiting professor* na uniwersytetach: we Francji, Kanadzie, Szwecji, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Szwajcarii i Japonii.

W Uniwersytecie Łódzkim pełnił funkcje: prodziekana (1981-1984) i dziekana (1984-1987) Wydziału Prawa i Administracji, a następnie prorektora (1987-1990) i rektora (1990-1996) tej uczelni. W latach 1990-1994 był kierownikiem Zakładu Zbioro-

wych Stosunków Pracy i Polityki Społecznej, a następnie kierownikiem Katedry Prawa Europejskiego („Chaire Jean Monnet”). Od roku 2008 kieruje Katedrą Europejskiego Prawa Gospodarczego i Zbiorowego Prawa Pracy. W Akademii Ekonomicznej w Katowicach jest dyrektorem Centrum Badawczego Społecznego Dialogu Pracy.

Członek towarzystw naukowych krajowych i zagranicznych, m.in. International Society for Labour and Social Security Law (w latach 2000-2003 pełnił funkcję wiceprzewodniczącego, a w roku 2008 został prezydentem-elektem tego stowarzyszenia) oraz Academia Europaea i International Academy of Comparative Law. Wielokrotnie prezentował referaty generalne na prawniczych kongresach światowych i europejskich. Jest założycielem (1996) i redaktorem rocznika „Studia Prawno-Europejskie”, wydawanego przez Uniwersytet Łódzki.

W działalności publicznej pełnił funkcje: ministra nauki i szkolnictwa wyższego, przewodniczącego rządowej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, członka Papieskiej Rady ds. Świeckich oraz Konsula Honorowego Francji w Łodzi. W latach 1990-1996 był przewodniczącym Konferencji Rektorów Uniwersytetów Polskich. Jest członkiem Rady Legislacyjnej przy Prezesie Rady Ministrów. Odznaczony m.in.: Krzyżami Kawalerskim i Oficerskim Orderu Odrodzenia Polski, Chevalier dans l'Ordre national du Mérite, Les Palmes Académiques, Krzyżem Pro Ecclesia et Pontifice oraz Odznaką Honorową Miasta Łodzi. W roku 1997 uzyskał tytuł doktora *honoris causa* Uniwersytetu Lyon III.

Działalność naukowa prof. M. Seweryńskiego koncentruje się na zagadnieniach polskiego, europejskiego i międzynarodowego prawa pracy oraz na zbiorowych stosunkach pracy. Rezultatem tej działalności jest ponad 140 publikacji naukowych (w tym kilkadziesiąt w językach obcych).

Obok przedstawionych laureatów, wybitnych przedstawicieli świata nauki, trzeci Medal im. Wacława Szuberta otrzymała firma IBM za wybitne osiągnięcia w praktycznej działalności w obszarze pracy i polityki społecznej. Firma ta, jako jedyna pośród organizacji innowacyjnych, sięga korzeniami XIX wieku i wyróżnia się wybitnymi osiągnięciami w dziedzinie innowacji (największa w świecie liczba patentów – 3125, w tym np. opracowanie prototypu komputera osobistego PC, dyskietki *etc.*); rozwiązania firmy pozwalają na osiągnięcie rewolucyjnego postępu w wielu dziedzinach – od udoskonalenia procesu pozyskiwania energii słonecznej, przez badania nad nanotechnologią, aż po diagnostykę osteoporozy, czy stworzenie informatycznej symulacji ludzkiego organizmu. Dla IBM człowiek jest najwyższą wartością. Wyraża się to w silnej orientacji prospołecznej, tak względem swoich pracowników (a zatrudnia łącznie w świecie prawie 400 tys. osób w 170 krajach, w tym w Polsce 2600 osób), jak też wobec zewnętrznego otoczenia społecznego, ze szczególnym akcentem na uboższe okręgi kraju. Przez ostatnie dziesięć lat firma była jednym z największych ofiarodawców pieniędzy, sprzętu i zasobów ludz-

kich przekazywanych do organizacji pozarządowych i instytucji edukacyjnych na całym świecie. Jej działalność filantropijna skupiona jest na kilku różnych obszarach, zawsze jednak oparta na wiedzy i umiejętnościach z zakresu nowoczesnych technologii i służy rozwiązywaniu najbardziej palących problemów społecznych.

Generalnie IBM wspiera podnoszenie poziomu edukacji wszystkich obywateli, poczynając od najmłodszych po najstarszych, a także ochrony zdrowia, wyposażając instytucje edukacyjne i organizacje pozarządowe w narzędzia informatyczne. Nie zaniedbuje też odpowiedzialności społecznej w zakresie ekologii, co znajduje odbicie np. w programach oszczędzania energii.

Mając na uwadze ekonomiczne aspekty działalności IBM, warto podkreślić, że firma ta, jako jedna z nielicznych, stworzyła w Polsce Laboratorium Oprogramowania IBM w Krakowie, gdzie prowadzi prace badawczo-rozwojowe na rzecz wiodących linii produktowych IBM. Stworzyła tam też centrum biznesowo-outsourcingowe (IBM BTO Business Consulting Services) z zakresu księgowości i zobowiązań finansowych klientów, które obsługuje 19 krajów.

Firmę IBM wyróżniają nie tylko osiągnięcia innowacyjne w sferze technologii, ale też silna i trwała orientacja na ludzi. IBM aktywizuje pracowników do ciągłego rozwoju, tworząc sprzyjające warunki, opracowuje coroczne, obowiązkowe, indywidualne plany rozwoju pracowników. Inwestuje w edukację pracowników – pracownicy mają dostęp do szerokiej oferty wewnętrznych i zewnętrznych szkoleń e-learningowych i tradycyjnych; dzięki technologiom informatycznym mogą brać udział w szkoleniach międzynarodowych na odległość; mają możliwość uczestnictwa w warsztatach specjalistycznych, w szkoleniach typu *shadowing*, zarówno w szkoleniach technicznych, jak i miękkich, w tym w kursach języka angielskiego. W IBM szeroko rozwinięty jest *mentoring i coaching*. Firma umożliwia rozwój poprzez pracę w swoich zakładach w różnych krajach, stawia na talenty w pracy oraz tworzy im warunki rozwoju i samorealizacji, a także pielęgnuje klimat współpracy i wzajemnego zaufania na linii kierownicy-pracownicy i między pracownikami, rozwija zarządzanie różnorodnością oparte na zasadzie równości i partnerstwa bez względu na płeć, wiek, narodowość, kolor skóry *etc.* Jako jedna z niewielu na polskim rynku, zapewnia pracownikom zainteresowanym elastyczną organizacją czasu i miejsca pracy telepracę, możliwość korzystania z wielu elastycznych form: pracownicy mogą – na życzenie – wykonywać pracę w domu (do trzech dni w tygodniu). Jest to szczególnie ceniona forma przez osoby opiekujące się małymi dziećmi lub chorym członkiem rodziny, osoby dojeżdżające do pracy z odległych miejscowości, pracujących w różnych strefach czasowych oraz pracowników uczących się. Sprzyja temu rozliczanie pracowników za efekty pracy. Technologia IBM zapewnia bezpieczny, zdalny dostęp do firmowych zasobów wiedzy i kontakt ze współpracownikami w czasie rzeczywistym

i „ponad granicami”. Wszyscy pracownicy IBM na całym świecie używają wspólnego komunikatora.

Firma IBM oferuje pracownikom wyjątkowo bogaty pakiet socjalny i świadczeń dodatkowych; dba o harmonizację interesów pracowników i firmy; co pół roku prowadzi badania stopnia zadowolenia pracowników z pracy i wdraża wypływające z nich wnioski, przywiązuje dużą wagę do opieki nad dziećmi nie tylko swoich pracowników. W ramach projektu IBM *KidSmart* placówkom prowadzącym nauczanie początkowe i przedszkolne przekazywane są zestawy komputerowe zaprojektowane specjalnie dla dzieci w wieku 3-7 lat. Zestaw obejmuje komputer w kolorowej, bezpiecznej dla dzieci obudowie oraz oprogramowanie edukacyjne. Oprogramowanie IBM *KidSmart* wspiera nauczanie początkowe w zakresie podstaw matematyki, języka angielskiego oraz logicznego myślenia. A ponadto, poprzez wprowadzenie elementu nowości i zabawy, urozmaica i uatrakcyjni zdobywanie nowych umiejętności. W Polsce KidSmarty trafiły do ponad 100 przedszkoli w 15 województwach. Program „Inicjatywa Akademicka”, adresowany do studentów, stworzony został w celu wspierania ich edukacji w dziedzinie nowoczesnych technologii oraz rozwijania współpracy firmy z uczelniami wyższymi z całego świata. Poprzez specjalne programy edukacyjne, promuje wybitne uzdolnienia studentów i absolwentów uczelni technicznych. Obecnie w wymianie wiedzy i doświadczeń pomiędzy IBM a ośrodkami akademickimi uczestniczy ponad 150 uczelni z całego świata, w tym 31 z Polski.

W roku 2008 polscy studenci przyznali IBM drugie miejsce w kategorii IT w rankingu Idealnych Pracodawców, drugi rok z rzędu firma utrzymuje się w czołówce nagrodzonych.

W celu utrzymania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym zatrudnionych osób, IBM stworzył w swoich oddziałach na całym świecie specjalny fundusz Work Life Global Fund, który, zaprojektowany zgodnie z wymaganiami i specyfiką danego kraju, odpowiada na konkretne potrzeby osób zatrudnionych w placówkach firmy.

Badania przeprowadzone w IBM Polska pokazały, że pracownicy najbardziej oczekują wsparcia firmy nie tylko poprzez umożliwienie im wykonywania części obowiązków w domu, ale również w zakresie pomocy przy opiece nad dziećmi.

Firma rokrocznie dofinansowuje i w pełni czuwa nad organizacją wyjazdów wakacyjnych dla dzieci. Szczególnym uznaniem cieszą się kolonie dzienne dla dzieci pracowników. Dzieci zabierane są rana z biura i odbierane po południu przez rodziców. Od 2 lat IBM Polska dofinansowuje przedszkola dla dzieci swoich pracowników w pobliżu biur koncernu. Współpracuje z prywatnymi placówkami i refunduje im znaczną część opłaty za uczęszczanie dziecka do przedszkola. Ponadto w ramach pomocy pracownikom opiekującym się swoimi starszymi członkami rodziny IBM oferuje odpłatną możliwość prywatnej opieki lekarskiej.

IBM oferuje również młodym mamom program: „Pozostań w kontakcie”, który ma na celu ułatwienie matkom powrotu do pracy poprzez utrzymywanie z nimi więzi w czasie urlopu macierzyńskiego i wychowawczego do 12 miesięcy.

Każda kobieta, jeżeli tylko ma taką potrzebę, może w tym czasie korzystać w domu z komputera osobistego z dostępem do internetu i firmowego intranetu. Może brać udział w organizowanych szkoleniach e-learningowych, podnosić swoje kompetencje zawodowe, jak również być na bieżąco z informacjami o firmie. IBM oferuje też specjalne pomoce, jak np. „Poradnik młodej pracującej matki”, na temat radzenia sobie ze stresem i zarządzania czasem. Także tryb pracy jest dostosowywany do jej potrzeb.

Starania firmy na rzecz równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym zostały ostatnio docenione przez młode mamy w IBM, które, biorąc udział w niezależnym plebiscytcie (udział w nim wzięło 200 firm) organizowanym przez miesięcznik „Dziecko”, wywalczyły dla firmy zaszczytny tytuł: „Firmy Przyjaznej Mamie”, przede wszystkim dzięki programowi „Homeworking”.

IBM jest firmą społecznie odpowiedzialną. W ramach rozwoju CSR IBM wspiera swoich pracowników w działaniach na rzecz środowisk, w których żyją i pracują. Rozwijając program wolontariatu pracowniczego, stworzono specjalną stronę internetową z gotowymi narzędziami i materiałami wspierającymi pracowników w działaniach na rzecz różnych instytucji i organizacji *non-profit*. Strona „On Demand Community” stwarza również możliwość aplikowania o dotację finansową/rzeczową ze strony IBM na rzecz organizacji, szkoły, w której pracownicy działają, jako wolontariusze. W ramach programu „IBM Mentor Place” wielu pracowników IBM, jako wolontariusze, wspiera uczniów w kwestiach związanych z edukacją oraz wyborem ścieżki kariery zawodowej.

IBM wierzy, że te same innowacje, które zrewolucjonizowały biznes, mogą stać się przyczyną ważnych przełomów w sektorze publicznym oraz pozarządowym, przyczyniając się do radykalnej poprawy jakości świadczonych usług.

Lucyna Machol-Zajda

Wkrótce

W trudnym czasie kryzysu sięgającego każdej gałęzi gospodarki bardziej niż kiedykolwiek polskie firmy potrzebują wskazówki, jak mądrze i skutecznie zarządzać swoim personelem. W takim momencie, kiedy wielu HRowców staje twarzą w twarz z wizją masowych zwolnień pracowników, kiedy pojawia się widmo cięcia kosztów szkoleń i innych inicjatyw związanych z rozwojem pracowników, przedsiębiorcy zadają sobie pytanie o inne możliwości wyjścia z tej ciężkiej i przytłaczającej gospodarkę sytuacji.

W dniach 27-29 kwietnia 2009 r. w hotelu Marriott w Warszawie pod hasłem „HR: niepewne czasy – pewne rozwiązania” odbędzie się IX Kongres Kadry. Wiedza prezentowana podczas wystąpień stanowić będzie odpowiedź na wątpliwości, z jakimi konfrontują się profesjonalści odpowiedzialni za zarządzanie personelem w Polsce w dobie turbulencji. Organizatorzy – Nowoczesna Firma oraz Fundacja Obserwatorium Zarządzania – zadbali, aby uczestnicy dowiedzieli się, jak radzić sobie w warunkach nagłych zmian na rynku, jakie narzędzia HR wykorzystywać, jakie wyzwania podejmować, a jakich lepiej unikać. Na przedstawicieli świata HR podczas kongresu Kadry czeka ponad 50 wystąpień, codziennie 6 równoległe prowadzonych ścieżek tematycznych, indywidualne sesje coachingowe, zajęcia warsztatowe w trzecim dniu wydarzenia oraz spotkanie z ponad 700 praktykami, ekspertami i decydentami w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Swoją obecnością wiosenną edycję kongresu Kadry uświetnią wybitni znawcy tematyki HR, wieloletni praktycy, doświadczeni liderzy i znani na całym świecie mówcy. Larry Hochman, ekspert w obszarze budowania kultury organizacyjnej, przywództwa i zarządzania talentami, pomoże przedstawicielom zarówno wielkich przedsiębiorstw, jak i niewielkim firmom, stawić czoło wyzwaniu, jakim jest niewątpliwie kryzys. Słuchacze jego wystąpienia dowiedzą się, jakie cele powinni stawiać sobie menedżerowie, aby przetrwać niestabilny okres, umacniając jednocześnie swoją organizację i szykując ją na mające nadejść czasy dobrej passy.

Natomiast Andrew Mayo, światowej klasy ekspert w dziedzinie budowania efektywnych strategii HR, wywodzący się z międzynarodowego środowiska biznesowego, piastujący przez wiele lat wysokie stanowiska w pionach zarządzania zasobami ludzkimi dużych organizacji, podzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem niezbędnym w tak trudnych czasach. Jego prelekcja skupi się wokół specyfiki współpracy działu HR z działami operacyjnymi w czasie zawirowań gospodarczych. Ekspert wskaże także, w jaki sposób zachować równowagę pomiędzy celami krótkoterminowymi i strategicznymi – długoterminowymi, aby jak najlepiej chronić organizację i jej zasoby.

Na uczestników IX Kongresu Kadry czekają, w ramach ścieżek tematycznych, głównie praktyczne rozwiązania implementowane w przedsiębiorstwach z różnorodnych branży, *case studies*, najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w Polsce gotowe, aby stać się inspiracją dla wszystkich słuchaczy. Nie zabraknie jednak także interesujących bogatych w wiedzę wystąpień najlepszych ekspertów polskich i zagranicznych, podczas których uczestnicy kongresu będą mieli okazję zapoznać się z najnowszymi trendami w zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz zgłębić klasyczne, ale także poznać innowatorskie sposoby radzenia sobie z kryzysem gospodarczym.

IX Kongres Kadry oferuje również możliwość indywidualnego kształtowania swoich kompetencji na czas turbulencji podczas unikalnych spotkań z coachami w ramach ścieżki coachingowej. Natomiast w trzecim dniu kongresu odbywać się będą warsztaty, podczas których będzie można przećwiczyć swoje umiejętności oraz stopień przygotowania do konfrontacji ze zmianą pod okiem profesjonalistów z wiodących firm szkoleniowych w Polsce. W czasie spotkania z Grupą TROP uczestnicy warsztatów poznają rolę coachingu w procesie wdrażania zmian w Polsce. Eksperti z Achieve Global zaprezentują w formie warsztatu kwestię roli HR w trudnych czasach. Natomiast szkolenie przeprowadzone przez Transmisję pokaże, w jaki sposób można wykorzystać analizę transakcyjną do wprowadzenia prawidłowych mechanizmów w organizacji. Zaplanowane warsztaty oferują szerokie możliwości wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce i efektywnego jej rozwijania pod okiem najlepszych trenerów na rynku HR.

Aby skonfrontować się z kryzysem i czerpać najskuteczniej z możliwości, jakie niesie ze sobą zmiana, należy uzbroić się w konkretne narzędzia HR. Dlatego też propozycje rozwiązań dostarczone przez prelegentów, których zaprosili organizatorzy wydarzenia, wspomogą organizację i jej pracowników nie tylko w podejmowaniu odpowiednich decyzji, które obniżą ryzyko niepotrzebnych strat w dobie zawirowań na rynku, ale przede wszystkim pomogą stworzyć długofalową strategię personalną, zapewniającą odpowiednie podwaliny do funkcjonowania silnej organizacji w przyszłości.

Szczegółowe informacje dotyczące wystąpień odbywających się w ramach 12 różnorodnych ścieżek tematycznych, zaproszonych prelegentów, sesji coachingowej oraz spotkań warsztatowych znajdują się na stronie internetowej projektu [www.kongreskadry.nf.pl].

Zapraszamy do zapoznania się z programem merytorycznym wydarzenia, które ma na celu przekazanie najbardziej aktualnej wiedzy z zakresu zarządzania personelem, przedstawienia najlepszych praktyk na polskim rynku, jak również integrację środowiska HR w Polsce. Kongres Kadry stanowi niepowtarzalną okazję do wymiany doświadczeń wszystkich ekspertów i praktyków, na co dzień odpowiadających za kształcenie pracowników w polskich organizacjach.

Magdalena Pielak

Software-Konferencje zaprasza na:

- III edycję Konferencji IT Personal GigaCon 2009, która odbędzie się 28 kwietnia 2009 r. w Airport Hotel Okęcie Warszawa. Celem konferencji jest zaprezentowanie rozwiązań problemów związanych z zatrudnianiem i zatrzymywaniem w firmie pracowników działów informatycznych. Wśród poruszanych tematów znajdują się między innymi: doradztwo personalne, zatrudnianie obcokrajowców, skuteczne zarządzanie, szkolenia pracowników, zarządzanie kompetencjami, motywowanie i rozwój, *outsourcing* HRM, zintegrowane systemy zarządzania personelem. Udział w konferencji jest bezpłatny. Szczegółowych informacji udziela Beata Namięta [beata.namieta@software.com.pl], phone no. 022 427 37 19.
- HR Congress organizowany po raz pierwszy pod marką ConnectCon, który odbędzie się 20 i 21 maja, w hotelu Marriott w Warszawie. Kongres poświęcony będzie następującej tematyce: Rozwój kompetencji i szkolenia, Człowiek w środowisku pracy, Kształtowanie klimatu i kultury organizacyjnej, Prawo pracy a nowoczesny HR, Optymalizacja zasobów personalnych w kontekście kryzysu, Jak budować nowoczesne systemy motywacyjne i wynagrodzeń? Szczegółowych informacji udziela Beata Namięta [beata.namieta@software.com.pl], phone no. 022 427 37 19.

Warunki zakupu i prenumeraty dwumiesięcznika „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”

Czasopismo „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” można zamówić, korzystając z naszej księgarni internetowej <http://ksiegarnia.ipiss.com.pl>, e-mailem: wydawnictwa@ipiss.com.pl, wypełniając formularz zamówienia (do pobrania na stronie <http://zsl.ipiss.com.pl>) oraz kupić w siedzibie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w godz. 9:00 – 15:00, w Warszawie, przy ul. J. Bellottiego 3b, pokój 1.

Cena sprzedaży detalicznej wynosi:

- numer pojedynczy – 26 zł
- numer podwójny – 32 zł
- numer z wyborem artykułów z roku poprzedniego w wersji anglojęzycznej – 32 zł

Sprzedaż wysyłkową **wybranych numerów** (dla odbiorców indywidualnych) prowadzimy za zaliczeniem pocztowym.

Sprzedaż hurtową (hurtownie, księgarnie, kolporterzy) prowadzimy na podstawie umów indywidualnych, aneksowanych corocznie do dnia 30 września.

Numery ukazują się w drugiej dekadzie lutego, kwietnia, czerwca (numer podwójny), października i grudnia.

Warunki prenumeraty

Cena rocznej prenumeraty krajowej (5 zeszytów, w tym jeden zeszyt podwójny; jeżeli numer bieżący ukazuje się w języku angielskim, dołączamy do niego bezpłatnie płytę CD z jego polskojęzyczną wersją) wynosi – 107,00 zł. Prenumerata nie obejmuje zeszytu z wyborem artykułów z roku poprzedniego w wersji anglojęzycznej.

Prenumeratą objęte są: ubiegły i bieżący rok kalendarzowy.

Przedpłata prenumeraty na kolejny rok kalendarzowy przyjmowana jest od września bieżącego roku.

Cena prenumeraty rocznej za granicę (5 zeszytów, w tym jeden zeszyt podwójny; jeżeli numer bieżący ukazuje się w języku angielskim dołączamy do niego płytę CD z jego polskojęzyczną wersją) wynosi – 95 €.

Zamówienie na prenumeratę pisma ze zleceniem wysyłki za granicę przyjmuje CHZ „Ars Polona”, ul. Obrońców 25, 03-933 Warszawa.

Numery archiwalne

Przez numery archiwalne rozumiemy wszystkie egzemplarze dwumiesięcznika, które ukazały się co najmniej dwa lata temu od numerów w roku bieżącym (wykaz dostępnych numerów archiwalnych znajduje się na stronie księgarni internetowej).

Na roczniki i numery archiwalne udzielamy 30% rabatu.

Roczniki i numery archiwalne wysyłamy za zaliczeniem pocztowym.

Serdecznie zapraszamy