

Banit Olga – dr filozofii, habilitantka Instytutu Oświaty Pedagogicznej i Oświaty Dorosłych Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych
E-mail: olgabanit@ukr.net

SYSTEM SZKOLENIA PRACOWNIKÓW W TRANSNARODOWEJ KORPORACJI VOLKSWAGEN GROUP POLSKA

Streszczenie. W niniejszym artykule dokonano analizy metod kształcenia systemowego podejścia do szkoleń pracowników w korporacji Volkswagen Group Polska. Wymieniono szereg szkoleń, dzięki którym pracownicy mają szansę rozwijać równoległe z doświadczeniem zawodowym również swoją wiedzę teoretyczną. W rezultacie analizy stwierdzono, że w szkoleniach zauważa się wykorzystanie metod podających, głównie wykładu, pogadanki, opisu, oraz – w przeważającej części – metod praktycznych (laboratoryjnych, ćwiczebnych i realizacji zadań twórczych). W szkolenia wkomponowane są także metody problemowe, zwłaszcza gry dydaktyczne (metoda symulacji). Tak znaczna różnorodność szkoleń z pewnością przyczynia się do budowania prestiżu firmy oraz wysokiej i ciągle wzrastającej rangi VGP na rynku korporacji transnarodowych.

Słowa kluczowe: metody kształcenia, podejście systemowe, szkolenia pracowników, korporacja, Volkswagen Group Polska.

Banit Olga – Candidate of Pedagogical Sciences, Doctoral Post-Graduate of the Institute of Pedagogical and Adult Education of the NAPS of Ukraine
E-mail: olgabanit@ukr.net

SYSTEM OF TRAINING FOR PERSONNEL IN THE TRANSNATIONAL CORPORATION VOLKSWAGEN GROUP POLAND

Summary. The system training employees at Volkswagen Group Corporation in Poland is analyzed. Several courses and trainings are presented, which help employees to develop their theoretical knowledge in parallel with their professional experience. As a result of the analysis, the use of such teaching methods as lectures, stories and mostly practical methods: practical exercises («Quality Module», «NLK» New Logistic Concept) and creative tasks: («5S method», «Ergonomics implementation training») has been recorded. Staff training also covers the problem teaching methods: didactic games («SMED» (Single Minute Exchange of Die), imitation method («Factory simulation module»). For newly hired staff, implementation training will be provided to obtain the main information about the corporation and the processes of the Corporation. VGP is also well cooperated with the Adam Mickiewicz University, University of Economics, Academy of Physical Education, Academy of Management and Academy of Video Surveillance. In addition to improving the competence of employees, VWP also takes care of the conditions and comfort of work, including their health. VGP has opened a rehabilitation and sports center in order to improve the health of the staff.

Key words: training methods, system approach, training of personnel, transnational corporation, Volkswagen Group Poland.

Баніт Ольга Василівна – кандидат педагогічних наук, докторант Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України
E-mail: olgabanit@ukr.net

СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ У ТРАНСНАЦІОНАЛЬНІЙ КОРПОРАЦІЇ ФОЛЬКСВАГЕН ГРУП ПОЛЬЩА

Анотація. Проаналізовано систему підготовки працівників у транснаціональній корпорації Фольксваген Груп Польща. Представлено кілька курсів і тренінгів, що допомагають працівникам розвивати свої теоретичні знання паралельно з їх професійним досвідом. У результаті аналізу зафіксовано використання таких методів навчання, як лекції, розповіді та, здебільшого, практичні методи: практичні вправи («Модуль якості», «НЛК (Нова логістична концепція)») та творчі завдання («Метод 5S», «Моделювання місця праці»). Підготовка персоналу також охоплює проблемні методи: дидактичні ігри («SMED»), метод імітації («Симуляція фабрики»). Така різноманітність тренінгів сприяє престижу компанії та високій і постійно зростаючій конкурентоспроможності VGP на ринку транснаціональних корпорацій.

Ключові слова: методи навчання, системний підхід, підготовка персоналу, транснаціональна корпорація, Фольксваген Груп Польща.

Wprowadzenie. Organizacja jest podstawowym założeniem, na którym opiera się metodologia systemowej teorii organizacji. «W kierunku systemowym traktuje się ją jako jednolity, celowy system, złożony ze wzajemnie powiązanych części. Z teorii systemów wynika, że działalność dowolnego segmentu w mniejszym czy w większym stopniu wpływa na działalność każdego innego segmentu» [5].

Obiektem zainteresowań podejścia systemowego są zmienne – całość i część oraz relacje, które się tworzą między nimi. Podejście to wymaga zatem myślenia całościowego, ze względu na powiązania i zależności. Koncepcja ta opiera się na założeniu, że wszystkie działania w przedsiębiorstwie, w tym szkolenie i rozwój pracowników, powinny być traktowane jako całość, a nie jako indywidualne części. Umiejętność uczenia się szybciej niż konkurenci może być jedyną trwałą przewagą przedsiębiorstwa. Dlatego systemowe podejście do zarządzania wiedzą w organizacji jest w ostatnich latach dominującym trendem w zarządzaniu.

Zarówno w czasach prosperity, jak i podczas recesji, praktycznie każda firma musi znaleźć sposób na to, aby przełożyć swoją strategię i cele biznesowe na taki poziom efektywności pracowników, by zapewniło jej to sprawne funkcjonowanie. Idee systemowego szkolenia i rozwoju pracowników pozwalają zdiagnozować i rozwinąć drzemiący w nich potencjał zgodnie z ich umiejscowieniem w strukturze systemu i celami strategicznymi organizacji.

Cele. Analiza systemowego podejścia do szkoleń pracowników w korporacji Volkswagen Group Polska.

Metody. W niniejszym artykule zastosowano metody analizy, porównania i uogólnienia szkoleń pracowników.

Materiał główny. Według informacji z oficjalnej strony internetowej Spółka Volkswagen Group Polska (dalej VGP) należy do niemieckiej transnarodowej korporacji (dalej TNK) motoryzacyjnej Volkswagen AG (dalej VW AG), którego siedziba mieści się w Wolfsburgu. W skład grupy wchodzi 12 marek. VW AG jest jednym z największych producentów samochodów na świecie operującym aż w 153 krajach. Spółka Volkswagen Group Polska powstała 1 czerwca 2012 roku w wyniku połączenia spółek KPI Polska, KPI BS, KPI Sports Cars, Kulczyk Tradex i Skoda Auto Polska SA. Od tego czasu VGP jest wyłącznym dystrybutorem nowych samochodów marek Volkswagen Samochody Osobowe, Audi, SEAT, ŠKODA, Porsche i Volkswagen Samochody Użytkowe oraz oryginalnych części zamiennych i akcesoriów. Siedziba Volkswagen Group Polska znajduje się przy ulicy Krańcowej 44 w Poznaniu. W jej skład wchodzi budynek biurowy oraz Techniczne Centrum Szkoleniowo-Serwisowe [9]. Aktualnie Volkswagen AG zatrudnia 218.000 pracowników na całym świecie. Marka posiada także ponad 7.700 punktów dealerskich, w których pracuje 74.000 osób. Spółka Volkswagen Group Polska zatrudnia obecnie ponad 7000 pracowników w trzech zakładach produkcyjnych, będąc tym samym największym pracodawcą w Wielkopolsce [8].

Rok 2016 był dla Volkswagen Group Polska bardzo udany. Odnotowano rekordową liczbę 185 tysięcy samochodów wyprodukowanych w fabryce w Poznaniu, wzrost zatrudnienia do ponad 9 tysięcy osób oraz otwarcie nowej fabryki we Wrześni i uruchomienie produkcji modelu Crafter. «Osiągnięcie takiej liczby wyprodukowanych samochodów wymagało od nas dużej dyscypliny i ogromnego zaangażowania naszych pracowników» – tłumaczy Dietmar Mních, Dyrektor Zakładu w Poznaniu.

Na sukces VGP składały się starania wszystkich pracowników. Dzięki ich fachowości, zaangażowaniu, umiejętności współpracy z zespołem można osiągnąć zamierzone cele. Jednym z głównych celów TNK jest stworzenie optymalnych warunków pracy, w których potencjał każdego pracownika będzie najlepiej wykorzystany. Zgodnie z przyjętą przez VGP filozofią, to właśnie potencjał ludzki stanowi podstawę sukcesu korporacji, ponieważ każdy człowiek wnosi coś nowego: wiedzę, doświadczenie, nowe pomysły. Dlatego VGP przywiązuje tak wielką wagę do właściwego doboru kandydatów i oferuje wiele możliwości rozwoju kariery zawodowej zarówno dla doświadczonych specjalistów, jak i dla ambitnych osób szukających pracy już podczas studiów. Ze swojej strony VGP gwarantuje konkurencyjne warunki zatrudnienia, atrakcyjny system premiowy, opiekę medyczną na terenie zakładu, pracę w młodym i dynamicznym zespole, możliwość rozwoju w międzynarodowym środowisku, szkolenia

System szkoleń pracowników w Volkswagen Group Polska. Volkswagen Group Polska daje wiele możliwości rozwoju pracownikom, każdy z nich ma szansę rozwijać równoległe z doświadczeniem zawodowym również swoją wiedzę teoretyczną korzystając z ofert szkolnictwa zaocznego. Korporacja oferuje swoim pracownikom szereg szkoleń, a także możliwość skorzystania z opcji dofinansowania studiów. Szkolenia dla pracowników VGP prowadzone są przez Akademię VWP – Centrum Treningowe. Oferta szkoleń Akademii VWP jest urozmaicona (do dyspozycji pracowników VGP jest obecnie 10 modułów szkoleniowych) i wysoce specjalistyczna (szkolenia z zakresu szczupłego wytwarzania, eliminowania wszelkiego rodzaju marnotrawstw na stanowiskach pracy, poprawy ergonomii, standaryzacji miejsca pracy, doskonalenia czynności procesowych). Od początku istnienia Akademii VWP (lipiec 2009 r.) do czasu obecnego zostało przeprowadzonych ponad 1300 szkoleń, w których wzięło udział w sumie ponad 11000 osób. Warto podkreślić, że znaczną ilość szkoleń realizuje się także w Niemczech. Częstokroć szkolenia te trwają nawet 18 miesięcy (część odbywa się w Polsce, część w Niemczech) [2]. Przeanalizujemy dokładniej niektóre z tych szkoleń.

5S jest metodą wywodzącą się z Japonii i składającą się z pięciu kroków (selekcja, systematyka, sprzątnięcie, standaryzacja i samodyscyplina). Jej celem jest ukształtowanie miejsca pracy i procesów z nią związanych w sposób, który zapewnia podniesienie wydajności przez wyeliminowanie strat, poprawę procesów oraz redukcję zbędnych procesów. Ta metoda sprzyja działaniom pro jakościowym, harmonijnej pracy, bezpieczeństwu na stanowisku oraz ciągłemu doskonaleniu. Podczas części teoretycznej uczestnicy zapoznają się z poszczególnymi krokami metody 5S, a także z konsekwencjami wynikającymi z braku lub nieprzebrnięcia poszczególnych kroków metody. Podczas drugiej części szkolenia uczestnicy w praktyce wykorzystują zdobytą wiedzę na przygotowanych stanowiskach pracy. Szkolenie wskazuje na bezpośrednie powiązanie między organizacją stanowiska, a jakością produkowanych wyrobów. Pomaga również poprawić bezpieczeństwo pracy oraz zredukować koszty i marnotrawstwo.

Moduł jakościowy to metoda szkolenia wyjątkowo cenna, a przede wszystkim aktualna, ponieważ w chwili obecnej walka o klienta na rynku odbywa się w trzech aspektach: ceny, jakości i obsługi. Dwa pierwsze stanowią niezbędny warunek zdobycia przewagi nad konkurencją, trzeci decyduje o sukcesie lub porażce rynkowej. Jakość jest zatem jednym z podstawowych elementów budujących bazę sukcesu, na którą każdy z nas ma wpływ. Volkswagen Group Polska w szczególności dba o ten aspekt. Dzięki temu osiąga się m.in. lepszą reputację, poprawę wyników sprzedaży, długoterminową zyskowność, mniejsze niebezpieczeństwo reklamacji oraz niższe koszty wytwarzania. Podczas części teoretycznej uczestnicy zapoznają się z wpływem, jaki sami mają na jakość produktu. Uczestnicy poznają zewnętrzne i wewnętrzne narzędzia weryfikujące jakość oraz sposób oceniania i obliczania noty przez audytorów. Szkolenie obejmuje również tematy związane z: prawidłowym rozpoznawaniem błędów, sposobem przypisywania odpowiedniej kategorii błędów wg wytycznych auditowych, a także konsekwencje wynikające z ich popełnienia. Podczas drugiej części szkolenia uczestnicy w praktyce wykorzystują zdobytą wiedzę na przygotowanych rekwizytach. Jej celem jest uświadamianie pracownikom, że jakość jest największym atrybutem Volkswagena w walce o klienta na coraz bardziej konkurencyjnym i wymagającym rynku samochodowym.

Moduł «Symulacja fabryki» ma na celu przybliżenie uczestnikom szkolenia wszelkich aspektów związanych ze szczupłym wytwarzaniem (Lean Manufacturing) wynikającym z ogólnokorporacyjnej wizji Volkswagena. Szczupłe wytwarzanie jest sposobem zarządzania polegającym na nieustannym eliminowaniu

marnotrawstw (wszystkie czynności nie dodające wartości do produktu) przy jednoczesnym podnoszeniu wartości dodanej, ciągłym doskonaleniu oraz pracy zespołowej. Moduł prezentuje również narzędzia i metody wykorzystywane podczas warsztatów PCU wraz z przykładami praktycznego zastosowania ich na liniach produkcyjnych. Podczas części teoretycznej uczestnicy zapoznają się z założeniami «Drogi Volkswagena» i celem wyznaczonym na 2018 rok. Ponadto omawiane są metody i narzędzia stosowane podczas warsztatów PCU odbywających się na obszarach produkcyjnych. Podczas drugiej części szkolenia uczestnicy w praktyce wykorzystują zdobytą wiedzę na przygotowanej linii produkcyjnej. Dzięki praktycznym ćwiczeniom uczestnicy uczą się, jak optymalizować stanowiska pracy, dostrzegać i rozróżniać marnotrawstwo oraz starać się je eliminować.

NLK (Nowa Logistyczna Koncepcja) powstała, by zoptymalizować procesy logistyczne od miejsca zabudowy aż po dostawców tak, aby zagwarantować możliwie najlepszy i najszybszy przepływ materiału. NLK stawia na pierwszym miejscu pracownika i jest ukierunkowana na tworzenie wartości dodanej oraz takt klienta. Podczas części teoretycznej uczestnicy poznają różnice między stanem przed NLK, jak i po wdrożeniu NLK, a także główne założenia, zalety i narzędzia, które są wykorzystywane podczas wdrażania tej metody w Volkswagen Group Polska. Podczas drugiej części szkolenia uczestnicy w praktyce analizują przepływ towaru i pojemników w łańcuchu dostaw, poczynając od dostawy, aż do punktu zabudowy na linii produkcyjnej.

W obecnej chwili walka o klienta na rynku wymusza na producentach zwiększenie produktywności przy jednoczesnej dywersyfikacji wytwarzanych produktów i elastyczności systemu produkcyjnego. Przekłada się to na konieczność częstego przezbrajania maszyn, by produkować szeroką gamę wyrobów. Każde przebrojenie zajmuje czas, przez co wydłuża proces produkcyjny i obniża wydajność. Czas przebrojenia decyduje więc o elastyczności systemu produkcyjnego. Im krótszy, tym mniejsze straty w oczekiwaniu na przebrojenie i ustawienie maszyn (maszyny), a więc tym mniejsze partie produktów można produkować opłacalnie. Aby to osiągnąć stosuje się metodę SMED (z ang. *Single Minute Exchange of Die*) – przebrojenie w pojedynczych minutach. Podczas części teoretycznej uczestnicy szkolenia poznają narzędzia wykorzystywane w metodzie SMED oraz zalety i sposoby szybkiego przebrojenia maszyn. Podczas drugiej części szkolenia uczestnicy poznają metodę, która wykorzystywana jest w celu optymalizacji czasu przebrojenia urządzenia lub maszyny, uczą się zasad i poszczególnych kroków, jakie trzeba zastosować, żeby osiągnąć jak najlepszy rezultat. Na przygotowanym przyrządzie w oparciu o pracę zespołową opracowują nowe pomysły, a następnie wdrażają je poszukując najlepszego sposobu przebrojenia.

Jednym z głównych czynników mających wpływ na wybór danego pojazdu przez klienta jest jakość produktu. Jest to czynnik, na który każdy z nas ma wymierny wpływ. Volkswagen Group Polska w szczególności dba o ten aspekt. Dzięki temu VGP m.in.: osiąga lepszą reputację, poprawia wyniki sprzedaży, zwiększa długoterminową zyskowność. Chcąc zaspokoić oczekiwania klientów marki, w lutym 2012 r. zostało otworzone nowoczesne Centrum Treningowe Lakierni, gdzie pracownicy mogą doskonalić swoje umiejętności. Podczas jednodniowej części teoretycznej pracownicy dowiadują się jaki wpływ mają na jakość oraz jakie zasady zachowania należy przestrzegać na Lakierni. Poznają również takie metody jak: 9 rodzajów marnotrawstwa, 5S, standaryzacja, zasady ergonomii. Podczas części praktycznej odbywa się trzydniowy trening w podziale na moduły: nakładanie masy PVC, lakierowanie oraz szlifowanie i polerowanie. Podczas treningów pracownicy pogłębiają swoje umiejętności praktyczne, a także zapoznają się z całym procesem produkcyjnym lakierni. Każdy moduł składa się z trzech elementów: czynności bazowe, praca na elemencie oraz czynności procesowe. Mając na względzie rosnącą średnią wieku załogi, dużą uwagę podczas szkolenia przykładą się do ćwiczeń z wykorzystaniem zasad ergonomii. Centrum Szkoleniowe Lakierni, podczas pracy, zapewnia pracownikom wsparcie doświadczonych trenerów oraz prace w przyjemnej atmosferze.

Standardem pracy można określić przeprowadzanie każdego z procesów w identyczny sposób przez wszystkich pracowników (w tej samej kolejności, tymi samymi narzędziami oraz w tym samym miejscu). Praca standaryzowana to najlepsza obecnie metoda wykonywania zadania. Dzięki standardom szybko można zauważyć wszelkie odchylenia, a także uniknąć popełnienia błędów. Szkolenie pokazuje również zagrożenia i konsekwencje w przypadku braku lub nieprzestrzegania standardu. Proces standaryzacji jest ciągły i polega na tworzeniu, utrzymaniu oraz doskonaleniu standardów. Podczas części teoretycznej uczestnicy poznają zalety pracy zgodnej ze standardem, znaczenie aktualizowania kart standaryzacji, a także narzędzia i metody, za pomocą których karty są tworzone i ulepszone. Podczas drugiej części szkolenia uczestnicy w praktyce wykorzystują zdobytą wiedzę tworząc standard dla przygotowanych stanowisk pracy. Część praktyczna każdego szkolenia obejmuje 75 % całkowitego czasu.

Dla nowo zatrudnionego pracownika przewidziane jest szkolenie wdrożeniowe pozwalające zdobyć główne informacje o korporacji i przebiegu procesów w VWP. Nowy pracownik biurowy ma praktyczną okazję doświadczenia specyfiki pracy na montażu lub lakierni oraz poznania oczekiwań naszych klientów poprzez wizytę u dealera VW. Nowy pracownik bezpośredniej produkcji ma możliwość wzięcia udziału w praktycznych szkoleniach pozwalających zdobyć podstawowe umiejętności niezbędne do wykonywania codziennych zadań, poznaje również zasady funkcjonowania systemu produkcyjnego poprzez udział w szkoleniach organizowanych przez Akademię VWP.

Poza podwyższaniem kompetencji pracowników VWP dba także o warunki i komfort pracy. Ukształtowanie stanowisk pracy i jej przebiegów jest głównym zadaniem osoby zajmującej się tworzeniem danego stanowiska pracy. Konstruktor biorąc pod uwagę zarówno kryteria ekonomiczne i humanizacji pracy tworzy stanowisko pracy zapewniające: organizację pracy pod względem podziału czynności, czasu, rozplanowania przestrzennego stanowiska, dużą wydajność jednostkową, wystarczającą jakość, niewielkie koszty zależne od czasu, odpowiednie obciążenia pracy oraz wymagane bezpieczeństwo pracy. Podczas projektowania stanowiska pracy konstruktor musi w sposób szczególny uwzględnić rolę pracownika. Dopasowanie stanowiska pracy nie służy tylko wygodzie. Praca w warunkach komfortu lub dyskomfortu ma bezpośredni wpływ na samopoczucie oraz zdrowie pracownika, a w konsekwencji na jego wydajność, bezpieczeństwo pracy i ilość popełnianych błędów. W części teoretycznej szkolenia podejmowana jest tematyka procesu planowania przyszłego produktu oraz procesu

z optymalnym wykorzystaniem zasobów przy uwzględnieniu pracowników, techniki, powierzchni i nakładu logistycznego. Podczas drugiej części szkolenia uczestnicy w praktyce mają możliwość – przy pomocy kartonu, styropianu, desek oraz pojemników – utworzenia planowanych stanowisk pracy pod względem rozplanowania, ergonomii, rodzaju dostawy materiału oraz ukształtowania samego produktu.

Szkolenia realizowane przez VWP – można powiedzieć – stanowią o przewadze konkurencyjnej VWP nad innymi firmami. Właśnie dzięki m.in. szkoleniom została zbudowana marka – Volkswagen Group Polska; marka, która jest doceniana nie tylko w kraju, ale także w centrali, w Niemczech. Nadto, tym sposobem VWP zbudowała i buduje know-how. Tworzenie własnego know-how (przyciąganie wiedzy, budowanie jej, tworzenie centrów konstrukcyjnych, finansowych) jest przyszłością wielu przedsiębiorstw. Natomiast w szkoleniach nie zauważa się stosowania żadnych z metod waloryzujących (eksponujących). Być może konkurencyjność VGP jeszcze by wzrosła, gdyby metody kształcenia wzbogacić o metody problem finding [1; 4].

Konkurencyjność firmy zapewnia także wprowadzenie przez TNK nowych technologii (m.in. robotyzacji, najnowszych technologii pomiarowych w dziale jakości). Działania te mają miejsce zarówno w fabryce samochodów w Antoninku, jak i w nowym zakładzie pod Wrześnią, gdzie powstał crafter. Skok technologiczny jest nieporównywalny do tego sprzed kilkunastu lat. To także spore wyzwanie dla VGP – osób zarządzających personelem, ponieważ trzeba organizować pracownikom dodatkowe szkolenia.

Współpraca z uczelniami. VGP duży nacisk kładzie także na współpracę z uczelniami. «O Volkswagencie rozmawiamy w kontekście najnowocześniejszego przykładu współpracy z Ministerstwem Edukacji a lokalnymi władzami. Razem z nami wybuduje najnowocześniejsze centrum edukacji zawodowej pod Wrześnią» – zapowiedziała Ilona Antoniszyn-Klik, podsekretarz stanu w Ministerstwie Gospodarki [6].

Od 10 lat VGP współpracuje z największymi szkołami wyższymi w Poznaniu. Z racji profilu kształcenia najdłużej kooperuje z Politechniką Poznańską. Oba podmioty wspólnie rozpoczęły projekt praktyk studenckich i wdrożyły program inżynierski, który z roku na rok rozwija się i rozszerza. Wybrani przez VGP studenci mają szansę zrealizowania stażu w tym zakładzie, a także szansę na określony program kształcenia w Niemczech. Inżynierowie, kształceni pod okiem VGP, odbywają półroczne studia u zachodnich sąsiadów. Swego rodzaju novum są studia dualne, które zgromadziły prawie 30 studentów, z czego 4 to kobiety. Studenci kształcą się na kierunkach mechatronicznych [3]. Korporacja VGP rozpoczyna kolejną edycję programu stypendialnego Engineer Development Programme, który już od 10 lat realizuje wspólnie z Politechniką Poznańską. Program skierowany jest do studentów III roku Politechniki Poznańskiej. Biorący udział w programie studenci zachęceni są także do uczestnictwa w III edycji konkursu Be The Best.

VGP równie dobrze współpracuje z Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza, Uniwersytetem Ekonomicznym, Akademią Wychowania Fizycznego, Akademią Menedżera czy Akademią Monitoringu Wizyjnego. VGP powierzył Akademii Monitoringu Wizyjnego przeprowadzenie szkoleń dla dyspozytorów z nowo tworzonego Centrum Alarmowego i Monitoringu. Program szkolenia «Profesjonalny dyspozytor» został opracowany specjalnie na potrzeby VGP. W ramach przygotowań do szkolenia, trenerzy Akademii przeprowadzili w zakładach wizytę studyjną, której celem było ustalenie rzeczywistych potrzeb szkoleniowych, środowiska pracy i wymagań stawianych przed dyspozytorami. Wśród omawianych z uczestnikami szkolenia tematów znalazły się:

- podstawy organizacji służb dyspozytorskich / dyżurnych w podmiotach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo publiczne, współpracujących z dyspozytorami VGP (Państwowa Straż Pożarna, Pogotowie Ratunkowe, Policja);
- zasady gromadzenia i sposoby przetwarzania informacji przez dyspozytorów, ze szczególnym uwzględnieniem zadań wykonywanych przez pracowników VWP;
- organizacja pracy na stanowisku dyspozytorskim,
- podstawy komunikacji interpersonalnej, ze szczególnym naciskiem na skuteczne przekazywanie i odbieranie komunikatów,
- asertywność, kontrolowanie tempa rozmowy i budowanie zaufania w kontakcie z rozmówcą,
- przekazywanie informacji przy zmieniających się warunkach, presji czasu i presji wynikającej z wysokości potencjalnych strat,
- ćwiczenia scenariuszowe mające na celu wypracowanie schematów obsługi zdarzeń, które mogą zaistnieć na terenie zakładów VGP.

Łącznie przeszkolonych zostało 9 dyspozytorów VGP. Szkolenia odbyły się w sierpniu 2016 r., w Poznaniu. Uczestnicy wysoko ocenili pracę trenerów i program szkolenia [7].

VGP i Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu zadeklarowały współpracę dotyczącą wymiany narzędzi, informacji i wiedzy oraz podejmowanie wspólnych działań naukowych i dydaktycznych, których celem będzie podnoszenie poziomu wiedzy pracowników, w tym kadry kierowniczej. Szczególnie ważnym elementem współpracy ma być rozwijanie przedsięwzięć o charakterze naukowo-badawczym i doradczym w zakresie szeroko pojętych działań mających na celu zdrowie człowieka. Podczas wspólnego spotkania obie strony podkreśliły ważność przyszłej współpracy w zakresie organizacji sympozjów naukowych, konferencji, seminariów, konkursów, wspólnych badań i prac naukowo-badawczych czy inicjatyw wydawniczych [11].

W celu poprawienia stanu zdrowia załogi Volkswagen Group Polska na terenie zakładu uruchomiła Centrum Rehabilitacyjno-Sportowe VWP. Oferuje ono doraźną pomoc rehabilitacyjną, fachową pomoc ergonomisty oraz fizjoterapeuty na stanowisku pracy, zajęcia grupowe dla różnych zespołów (pracownicy bezpośrednio produkcyjni, biurowi, kobiety, management itp.), ćwiczenia indywidualne w ramach konsultacji rehabilitacyjnej, zestaw ćwiczeń przygotowany z myślą o konkretnych dolegliwościach związanych ze stanowiskiem pracy. W 2013 roku ergonomista oraz fizjoterapeuta udzielili łącznie 1607 godzin konsultacji.

Od 2005 roku VGP współpracuje z Zespołem Szkół nr 1 w Swarzędzu, a od 2016 roku z Zespołem Szkół Politechnicznych we Wrześni. W Swarzędzu korporacja prowadzi klasy patronackie w zawodach: monter mechatronik, elektromechanik pojazdów samochodowych, operator maszyn i urządzeń odlewniczych oraz

mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych. We Wrześni natomiast uruchomiona została klasa w zawodzie mechanik precyzyjny. «My nie tylko szkolimy uczniów, ale również wypłacamy wynagrodzenie za pracę w ramach zajęć praktycznych. Poza tym, uczniowie biorą udział w różnego typu szkoleniach korporacyjnych, na przykład wyjeżdżają na wymiany uczniowskie do Niemiec. Najlepsi uczniowie w ramach nagrody mogą wygrać staż w niemieckiej fabryce. Dzięki temu skupiamy się nie tylko na fachowym przygotowaniu uczniów, ale również na rozwoju interkulturowym» – podkreśla Jolanta Musielak, Członek Zarządu ds. Personalnych i Organizacji VGP [10].

Uczniowie VGP oprócz praktycznej nauki zawodu mają również rozszerzony program nauki języka niemieckiego. Kończąc szkołę mają nie tylko wszystkie stosowne do kierunku nauki polskie egzaminy, ale również możliwość uzyskania niemieckiego certyfikatu AHK, który potwierdza wykształcenie i umożliwia pracę w wielu krajach Unii Europejskiej. Wszyscy absolwenci, którzy spełnili kryteria przyjęć, po zakończeniu kształcenia zasilili szeregi załogi VGP (86 procent absolwentów).

VGP jest otwarty na ludzi młodych, ich pomysły i świeżość spojrzeń. Od dziesięciu lat odnotowuje także same korzyści ze współpracy ze szkołami wyższymi. Jednocześnie zarząd VGP zauważa, że: «(...) dużym wyzwaniem (...) jest też demografia i dostosowanie rynku pracy do coraz starszego społeczeństwa – mówi Jolanta Musielak. – Dlatego już teraz wprowadzamy w VGP wiele rozwiązań ergonomicznych, prozdrowotnych. Mamy świadomość, że rynek pracy w ciągu najbliższych dziesięciu lat zdecydowanie się zmieni. A my jako najlepszy i największy pracodawca w regionie musimy być na te zmiany gotowi» [3].

Wnioski. Szkolenia realizowane przez VGP są różnorodne pod względem: odbiorców (przyszli pracownicy – uczniowie, pracownicy nowo przyjmowani i z dłuższym stażem pracy, pracownicy umiejscowieni na różnych szczeblach organizacyjnych i zajmujący różne stanowiska pracy), miejsca ich przeprowadzania (Polska, Niemcy), podejmowanej tematyki, metod kształcenia.

W szkoleniach zauważa się wykorzystanie metod podających, głównie wykładu, pogadanki, opisu, oraz – w przeważającej części – metod praktycznych (laboratoryjnych, ćwiczebnych i realizacji zadań twórczych). W szkolenia wkomponowane są także metody problemowe, zwłaszcza gry dydaktyczne (metoda symulacji). Tak znaczna różnorodność szkoleń z pewnością przyczynia się do budowania prestiżu firmy oraz wysokiej i ciągle wzrastającej rangi VGP na rynku korporacji transnarodowych, zwłaszcza samochodowych.

Literatura

1. Франц М. Техника для восприятия проблем Т3 / ZOOM. Образовательный контекст / М. Франц. – Saarbrücken : Academic Publishing RU, 2016. – 68 с.
2. Akademia VWP [Electronic resource]. – URL: <http://www.volkswagen-poznan.pl/pl/akademia-vwp>
3. Jolanta Musielak: VW Poznań to najlepszy pracodawca [Electronic resource]. – URL: <http://www.gloswielkopolski.pl/strefa-biznesu/firma/a/jolanta-musielak-vw-poznan-to-najlepszy-pracodawca,10375988/>
4. Franc M. Dostrzeganie problemu. Rozwiązywanie problemu / M. Franc. – Saarbrücken : Wydawnictwo Bezkręsy Wiedzy, 2016. – 145 s.
5. Podejście systemowe w teorii organizacji i zarządzania [Electronic resource]. – URL: <http://www.akademiacontrollingu.pl/article/podejscie-systemowe-w-teorii-organizacji-i-zarzadzania/>
6. Przy fabryce VW we Wrześni powstanie nowoczesne centrum kształcenia zawodowego [Electronic resource]. – URL: <http://www.gloswielkopolski.pl/artykul/3618812,przy-fabryce-vw-we-wrzesni-powstanie-nowoczesne-centrum-kształcenia-zawodowego,id,t.html>
7. Szkolenia dyspozytorów nowego Centrum Alarmowego Volkswagen Poznań [Electronic resource]. – URL: <http://www.cctv.org.pl/o-akademii/aktualnosci-akademii-monitoringu-wizyjnego/409-szkolenia-dyspozytorow-nowego-centrum-alarmowego-volkswagen-pozna>
8. TPM reaktywacja na przykładzie Spawalni Volkswagen Poznań Sp. z o.o. [Electronic resource]. – URL: <http://lean.org.pl/tpm-reaktywacja-przykladzie-spawalni-volkswagen-poznan-sp-o-o/>
9. Volkswagen Group Polska [Electronic resource]. – URL: <https://pracodawcy.pracuj.pl/volkswagen-group-polska,877>
10. Volkswagen Poznań rozwija szkolnictwo zawodowe [Electronic resource]. – URL: <http://www.volkswagen-poznan.pl/pl/news/volkswagen-poznan-rozwija-szkolnictwo-zawodowe>
11. Współpraca z Volkswagen Poznań [Electronic resource]. – URL: <https://www.ump.edu.pl/aktualnosci/wspolpraca-z-volkswagen-poznan>