

**Instrukcja stosowania produktu finalnego  
- platformy internetowej**

**„Zatrudnienie Fair Play – budowa kultury organizacyjnej  
i zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie”**



**[www.zfp.zostanmentorem.pl](http://www.zfp.zostanmentorem.pl)**

Projektodawca: Fundacja „Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym”

Tytuł projektu: ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem.  
Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+  
w województwie mazowieckim

Numer mowy: POKL.08.01.01-14-030/12

## 1. Cel, wykorzystanie i możliwości platformy

Platforma internetowa „Zatrudnienie Fair Play – budowa kultury organizacyjnej i zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie” jest przeznaczona dla:

- starszych pracowników (50+), którzy pragną przygotować się do roli mentora, chcą pogłębić swoją wiedzę i umiejętności związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim (w tym związane z zarządzaniem wiekiem i realizacją programów mentoringowych), chcą włączyć się w tworzenie strategii zarządzania kapitałem ludzkim w swoich organizacjach;
- dyrektorów, kierowników i pracowników działów kadr, którzy poszukują efektywnych narzędzi wspierających zarządzanie kapitałem ludzkim, w tym aktywizujących starszych pracowników oraz którzy chcą podnieść swoje kompetencje w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim z uwzględnieniem zarządzania wiekiem i mentoringu;
- pracodawców, którzy pragną ułożyć właściwie swoje relacje z pracownikami, w tym z osobami w wieku 50+ i opracować kompleksową strategię zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zarządzania wiekiem i mentoringu, którzy chcą, aby wiedza i doświadczenie starszych pracowników pozostały w ich organizacji i którzy pragną zmobilizować swoich starszych pracowników do udziału w międzypokoleniowym przekazywaniu wiedzy poprzez przygotowanie ich do roli mentora, a następnie udział w mentoringu, którzy pragną podnieść poziom zaangażowania swoich pracowników w pracę, bez konieczności ponoszenia nakładów finansowych.

Dzięki narzędziom dostępnym na platformie można:

- uzyskać certyfikat ukończenia e-learningu „Zostań mentorem” w obszarach objętych kursami on-line,
- samodzielnie opracować kompleksową strategię zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zarządzania wiekiem i mentoringu w oparciu o Standard „Zatrudnienie Fair Play”,
- zapoznać się z zagadnieniem zarządzania wiekiem oraz zagrożeniami, jakie niesie z sobą zaniechanie przez pracodawców (w tym przedsiębiorców) włączenia tego zagadnienia do zarządzania,

a ponadto można:

- odkryć w sobie potencjał dotychczas nie wykorzystany,
- uświadomić sobie, jak wiele się potrafi, ale też nauczyć się nowych rzeczy,
- otworzyć przed sobą (przed pracownikami) nową perspektywę zawodową, jaką jest rola mentora dla młodszych kolegów i koleżanek,
- dłużej pozostać aktywnym na rynku pracy.

## 2. Elementy platformy

Platforma internetowa „Zatrudnienie Fair Play – budowa kultury organizacyjnej i zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie” (platforma ZFP), dostępna na [www.zfp.zostanmentorem.pl](http://www.zfp.zostanmentorem.pl) jest produktem finalnym projektu innowacyjnego testującego „ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim”. Na platformę ZFP składają się następujące elementy:

- **Interaktywna platforma e-learningowa „Zostań mentorem”**, na której udostępnione są kursy i test wiedzy wspomagające przygotowanie się pracowników 50+ do roli mentorów.
- **Internetowy generator kompleksowej strategii** zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem strategii zarządzania wiekiem i mentoringu w oparciu o standard ZFP (strategii ZZL).

- Podręcznik „Standard „Zatrudnienie Fair Play”. Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zarządzania wiekiem.”
- Podręcznik „Zostań mentorem”.
- Publikacja pt. „Dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem i zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem pracowników 50.
- „Podręcznik użytkownika” pokazujący krok po kroku zasady korzystania z platformy.

### 3. Zasady użytkowania platformy

#### 3.1. Rejestracja i logowanie

Platforma ZFP jest dostępna bezpłatnie i ma charakter otwarty dla zainteresowanych użytkowników (pracowników 50+, pracowników, kierowników i dyrektorów działów HR i pracodawców). Korzystanie z wszystkich funkcjonalności platformy wymaga zarejestrowania się poprzez pole „Zarejestruj się”. Najpierw rejestruje się nową firmę podając jej i użytkownika podstawowe dane oraz podając e-mail i hasło. Każdy następny użytkownik z tej samej firmy rejestruje nowe konto do istniejącej firmy. Nie ma ograniczeń co do liczby użytkowników z jednej organizacji. Wpisane dane trafiają do administratora portalu. Dane są bezpieczne i zaszyfrowane. Następnie w ciągu 24 godzin administrator przekazuje użytkownikowi deklarację uczestnictwa w projekcie wraz z załącznikami dostępnymi na stronie <http://www.zostanmentorem.pl/rekrutacja.html>. Korzystanie z portalu od momentu rejestracji wymaga już tylko logowania poprzez wpisanie adresu e-mail podanego w trakcie rejestracji oraz hasła. Na platformie jest też możliwość generowania nowego hasła poprzez pole „Nie pamiętasz hasła?”.

Po wybraniu tej funkcji i wpisaniu adresu e-mail podanego w trakcie rejestracji, użytkownik otrzymuje link aktywacyjny pozwalający na ustanowienie nowego hasła.

#### 3.2. Wymagania sprzętowe i inne

Jedynym warunkiem wdrożenia rozwiązania jest posiadanie sprawnego komputera stacjonarnego lub mobilnego z dostępem do Internetu spełniającego poniższe wymagania.

- Warunki techniczne i informatyczne środowiska sprzętowego: minimalne techniczne wymagania sprzętowe: komputer klasy PC lub laptop: Windows XP sp2 procesor 1,5GHz, 1GB RAM, 500 MB wolnego miejsca na dysku twardym, karta dźwiękowa, karta graficzna zgodna z DX7 , DVD ROM, karta sieciowa 10/100/1000 mb, monitor pracujący w rozdzielczości 1024x768 lub większej; urządzenia obsługujące – myszka; łącze internetowe o przepustowości 1MB.

Nie są wymagane specjalne uwarunkowania prawne, zgody innych instytucji, ani też nie ma potrzeby angażowania dodatkowych jednostek, aby w pełni korzystać z wszystkich funkcjonalności platformy ZFP.

Korzystanie z platformy ZFP jest łatwe i intuicyjne, nie wymaga nakładów finansowych czy inwestycji w infrastrukturę i nie pociąga za sobą żadnych kosztów, ponieważ platforma jest dostępna bezpłatnie w trakcie trwania projektu i będzie dostępna bezpłatnie 5 lat po jego zakończeniu. Platforma jest dostępna non-stop na stronie [www.zfp.zostanmentorem.pl/](http://www.zfp.zostanmentorem.pl/).

Aby w pełni wykorzystać możliwości, jakie daje platforma ważna jest wiedza i świadomość przyszłych użytkowników (pracowników 50+ i pracodawców), czym jest zarządzanie wiekiem i mentoring. Potrzebna jest także rzeczywista wola i zaangażowanie kierownictwa firmy, która zdecyduje się na wprowadzenie kompleksowego zarządzania zasobami ludzkimi z wykorzystaniem platformy ZFP i zaangażowanie jej pracowników, w tym również pracowników 50+.

Inne warunki właściwego wykorzystania możliwości, jakie daje platforma to:

- Poświęcenie czasu na skorzystanie z wszystkich elementów platformy w danej firmie. Tempo wdrażania innowacji (czyli opracowania kompleksowej strategii ZZL) określa firma, czy też osoby zaangażowane ze strony firmy w jej wdrażanie i jest indywidualne. Może to oznaczać od kilku tygodni do kilkunastu miesięcy, zależnie od rodzaju firmy, jej struktury, wielkości czy prowadzonej działalności. Czas, który należy poświęcić, aby przejść e-learning to ok. 7-8 godzin.
- Zaangażowanie do wdrażania innowacji pracowników 50+, którzy chcą się rozwijać zawodowo, mają wiedzę do przekazania młodszymi, wiedzę – która przyczynia się do zachowania ciągłości przedsiębiorstwa, a także potrafią obsługiwać komputer w podstawowym zakresie i korzystają z Internetu i będą dysponowały komputerem z dostępem do Internetu (warunki techniczne podano powyżej).
- W przypadku konkretnej firmy, która zdecyduje się na wdrożenie innowacji (czyli opracowanie kompleksowej strategii ZZL,) niezbędne będzie upoważnienie jednej osoby odpowiedzialnej za przygotowanie strategii zarządzania zasobami ludzkimi z wykorzystaniem platformy ZFP, która jednocześnie będzie decydować o zaangażowaniu do działania innych osób (które jednocześnie rejestruje na platformie) i będzie koordynowała prace nad strategią. Obsługa administracyjna panelu platformy jest prosta i przyjazna użytkownikowi oraz opiera się na rozwiązaniach przyjętych przez ogólnie dostępne platformy, dzięki czemu korzystanie z niej nie powinno nastręczać użytkownikom żadnych problemów tak, jak to miało miejsce w trakcie testowania platformy. Wsparciem dla osób zaangażowanych we wdrażanie innowacji są publikacje udostępnione na platformie, w tym podręcznik użytkownika - instrukcja zawierająca szczegółowe informacje, jak działają poszczególne elementy platformy - generator strategii zarządzania wiekiem i e-learning oraz w jaki sposób można w pełni wykorzystać wszystkie jej funkcje.

## **4. Struktura platformy (mapa strony)**

### **4.1. Strona główna (dostępna bez logowania)**

Na stronie głównej zawarte są: informacje o celu i zawartości platformy, panel rejestracji, logowania i generowania nowego hasła oraz zakładki do kursów e-learningowych, generatora strategii ZZL i publikacji. Są również zakładki „Pomoc” i „Kontakt”. W dolnej części opisu znajduje się treść, po kliknięciu na którą można przejść na stronę główną projektu.

### **4.2. Zostań mentorem e-learning (dostępna po zalogowaniu)**

Użytkownikom pragnącym przygotować się do roli mentora rekomendujemy rozpoczęcie korzystania z platformy od zakładki „Zostań mentorem e-learning”, która została pomyślana jako pomoc w poszerzeniu kompetencji kandydatów na mentorów, a tym samym jako wsparcie w tworzeniu programów mentoringowych i ich skutecznym wdrażaniu. Strona główna tej zakładki zawiera: uzasadnienie celowości zostania mentorem, spis kursów, opis sposobu realizacji kursów i wypełniania testu wiedzy po każdym kursie oraz (po lewej stronie) linki do testu wiedzy i poszczególnych kursów (działają po przejściu wskaźnikiem na nazwy).

Zakładka „Zostań mentorem e-learning” zawiera następujące kursy e-learningowe:

1. Mentoring
2. Coaching
3. Przywództwo
4. Motywacja
5. Adaptacja zawodowa
6. Mentor mediatorem
7. Zarządzanie czasem
8. Organizacja pracy

9. Podejmowanie decyzji
10. Zarządzanie wiekiem

Aby przejść do treści kursów, Użytkownik wypełnia test wiedzy. Można go wypełnić w kilku podejściach pamiętając, aby za każdym razem zapisać zaznaczone odpowiedzi (na końcu testu znajduje się pole „Zapisz”). Powrót do wypełniania testu jest możliwy po zalogowaniu się na platformie. W chwili, kiedy Użytkownik zaczyna wypełniać test (lub rozpoczyna jego kontynuację), po prawej stronie ekranu pojawia się zegar odmierzający czas pozostający do końca danej sesji. Trzeba pamiętać, aby przed wygaśnięciem sesji zapisać zaznaczone odpowiedzi.

**Uwaga!** Trzeba wypełnić wszystkie pola, aby przejść do kursów.

Po wypełnieniu „Testu wiedzy” system pokazuje uzyskany wynik w punktach oraz maksymalną liczbę punktów możliwych do uzyskania. Teraz można przejść do kursów. Czas wymagany na dokładne zapoznanie się z wszystkimi kursami jest kwestią indywidualną, szacunkowy czas to ok. 7-8 godz.

**Uwaga!** Użytkownik sam decyduje, w jakiej kolejności zapozna się z poszczególnymi tematami. Zapoznanie się z wszystkimi kursami (w dowolnej kolejności) uprawnia Użytkownika do otrzymania certyfikatu potwierdzającego udział w szkoleniu e-learnigowym obejmującym tematy kursów.

Na stronie głównej każdego kursu przedstawiony jest cel kursu oraz jego zakres. Kursy składają się ze slajdów zawierających treści merytoryczne oraz ćwiczeń utrwalających uzyskaną wiedzę.

Po zakończeniu każdego z kursów, Użytkownik ponownie wypełnia część testu odpowiadającą wiedzy przekazanej w danym kursie. Po wypełnieniu testu i zapisaniu go, Użytkownik otrzymuje wynik. Jeśli nie osiągnął 80% poprawnych odpowiedzi, system zaleci powrót do treści kursu i zweryfikowanie udzielonych odpowiedzi. Dopiero po osiągnięciu wskazanego progu system pokazuje, które odpowiedzi były nieprawidłowe – zostaną zaznaczone czerwonymi krzyżykami, a prawidłowe zielonymi symbolami. Po wybraniu nazwy zakońzonego kursu w części „Wyniki” z lewej strony ekranu, Użytkownik może zobaczyć, na ile zmienił się jego poziom wiedzy w porównaniu do wyników sprzed kursu, może poznać swoje luki w poszczególnych obszarach i uzupełnić je poprzez ponowne zapoznanie się z odpowiednim kursem. Po przejściu przez ostatni kurs i po wypełnieniu ostatniej części testu, Użytkownik zapozna się z wynikiem ogólnym obejmującym odpowiedzi udzielone przed rozpoczęciem kursów i po ich zakończeniu.

### **4.3. Generator strategii ZZL (dostępna po zalogowaniu)**

Zakładka ta umożliwia samodzielne opracowanie strategii zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem strategii zarządzania wiekiem i mentoringu w oparciu o standard ZFP, który jest profesjonalnym systemem zarządzania kapitałem ludzkim, i który ma w zamierzeniu maksymalizować zaangażowanie pracowników danej organizacji w tworzenie jej sukcesu. Z możliwości tej mogą korzystać pracownicy działów HR (kierownicy, dyrektorzy oraz osoby współpracujące z nimi), pracodawcy (w tym przedsiębiorcy), którzy pragną podnieść konkurencyjność przedsiębiorstwa poprzez właściwe ułożenie relacji z pracownikami (w tym z grupy 50+) i pracownicy 50+, którzy pragną włączyć się w tworzenie strategii ZZL w swoich organizacjach i/lub pragną podnieść swoje kompetencje w tym zakresie.

Na stronie głównej tej zakładki omówiono przeznaczenie generatora i przedstawiono procesy, które wchodzi w jego skład. W lewym panelu zawarto linki do danych firmy i poszczególnych procesów budowy strategii ZZL z uwzględnieniem zarządzania wiekiem i programów mentoringowych w oparciu o standard ZFP. Generator zawiera wiele wskazówek i podpowiedzi pomagających w stworzeniu strategii odpowiedniej dla danej firmy i umożliwia tworzenie jej on-line krok po kroku według gotowego wzorca.

Prace nad strategią ZZL najlepiej rozpocząć od uzupełnienia danych firmy, część danych jest przechwytywana przez system z panelu rejestracji. Można je zmodyfikować i/lub uzupełnić. Osoba, która z danej organizacji zarejestrowała się jako pierwsza na platformie staje się „administratorem” dla grupy użytkowników z tej organizacji i decyduje, kto będzie uprawniony do edycji strategii. Osobą uprawnioną może być sam „administrator”, ale też w dowolnym momencie może wskazać inną osobę, która będzie edytować strategię poprzez wybranie jej z rozwiniętej listy użytkowników z jej organizacji (w każdej chwili do grupy może dołączyć nowa osoba poprzez zarejestrowanie konta do istniejącej firmy). Aby rozpocząć pracę nad strategią trzeba kliknąć w prawym górnym rogu ekranu w pole „Rozpocznij” lub wybierając odpowiedni proces z listy umieszczonej po lewej stronie ekranu. Budując własną strategię ZZL można przejść do uzupełniania poszczególnych procesów, tj.:

1. Misja organizacji
2. System wartości biznesowych i etycznych
3. Strategia rozwoju organizacji
4. Strategiczne planowanie rozwoju zasobów ludzkich
5. Operacyjne planowanie zatrudnienia
6. Rekrutacja pracowników
7. Adaptacja zawodowa pracowników
8. Rozwój zasobów ludzkich
9. Ocenianie pracowników
10. Zarządzanie wynagrodzeniami
11. Motywowanie pracowników
12. Włączanie pracowników do uczestnictwa w zarządzaniu organizacją
13. Rozwiązywanie konfliktów i zapewnienie dobrych relacji międzyludzkich
14. Odchodzenie pracowników
15. Ocena jakości zarządzania zasobami ludzkimi.

Użytkownik może dowolnie wypełniać poszczególne procesy, jednak rekomendowane jest zachowanie kolejności wskazanej powyżej, ponieważ z początkowych procesów wynikają następne, a przedstawiona kolejność stanowi logiczny ciąg w relacjach między pracownikiem i pracodawcą.

Praca nad strategią polega na wypełnianiu pól tekstowych w oparciu o polecenia zawarte ponad polem. Przy wypełnianiu niektórych pól użytkownik może korzystać z podpowiedzi (wystarczy kliknąć na pole „Podpowiedź”). Pierwszym z piętnastu procesów strategii ZZL jest proces „Misja organizacji”. Po wypełnieniu pól tekstowych w pierwszym procesie, konieczne jest zapisanie wprowadzonych treści poprzez kliknięcie w pole „Zapisz” na dole strony. Następnie użytkownik przechodzi do kolejnego procesu klikając w prawym górnym rogu na pole „Następny” lub w kolejny proces z lewej strony ekranu. Postępowanie w kolejnych procesach jest analogiczne. Pracę nad strategią można dowolnie przerywać zapisując wprowadzone treści i powracać w dowolnym momencie poprzez zalogowanie się na platformie.

**Uwaga!** W chwili, kiedy Użytkownik zaczyna wypełniać pola tekstowe w danym procesie (lub rozpoczyna kontynuację tej pracy), po prawej stronie ekranu pojawia się zegar odmierzający czas pozostający do końca danej sesji. Trzeba pamiętać, aby przed wygaśnięciem sesji zapisać wprowadzone teksty.

Na każdym etapie opracowywania strategii Użytkownik może wrócić do poprzedniego procesu, aby do niego jedynie zajrzeć, albo edytować wcześniej wprowadzone treści. Pamiętać jednak należy, aby przy „opuszczaniu” danego procesu **zapisać wszystkie dokonane w nim zmiany**. Po powrocie do poprzedniego procesu treść dowolnego pola tekstowego można modyfikować. **Po dokonaniu modyfikacji zmiany należy zapisać**. W ten sam sposób wypełnia się i modyfikuje (jeśli potrzeba) wszystkie 15 procesów.

Przykłady rozwiązań, które można zastosować tworząc strategię, Użytkownik znajdzie nie tylko w podpowiedziach (z których można kopiować dowolne teksty i je dostosowywać do własnych potrzeb), ale także w podręcznikach i publikacjach dostępnych w zakładce „Publikacje”.

Po wypełnieniu pól tekstowych w piętnastu procesach zarządzania zasobami ludzkimi, gotowy tekst strategii można poddać zatwierdzeniu przez kierownictwo organizacji, co odbywa się poprzez kliknięcie w pole „Zatwierdź strategię”. Po zatwierdzeniu strategii wyświetla się emblemat programu Adobe Acrobat PDF. Po kliknięciu w ten emblemat otwiera się plik PDF z opisem strategii zatytułowany **Księga jakości ZFP**, który można też zapisać w swoim komputerze. Rekomendujemy Użytkownikom zachowywanie w zasobach komputera każdej zatwierdzonej strategii – nadając jej nazwę, np. Strategia ZZL 22-11-2013. Umożliwi to przechowywanie starszych czy roboczych wersji strategii i powrót do nich, jeśli byłaby taka potrzeba. Tekst ostatniej wersji strategii zachowany jest w programie na serwerze administratora.

#### 4.4. Publikacje (dostępna bez logowania)

W zakładce „Publikacje” wyświetla się spis czterech publikacji wraz z krótkim opisem ich zawartości. Proponujemy Użytkownikom zapoznanie się z nimi przed rozpoczęciem tworzenia strategii zarządzania zasobami ludzkimi, ponieważ mogą one pomóc lepiej wykorzystać narzędzia, jakie oddajemy Użytkownikom do dyspozycji oraz usprawnić prace nad strategią. Użytkownik może pobrać:

- Podręcznik „**Standard „Zatrudnienie Fair Play”**”. **Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zarządzania wiekiem.**” pokazujący proces budowy strategii zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem strategii zarządzania wiekiem i mentoringu w oparciu o standard ZFP obejmujący wiele praktycznych przykładów i rozwiązań stosowanych przez firmy, które można wykorzystać dla konkretnego podmiotu tworząc strategię w generatorze. Podręcznik przedstawia również korzyści wynikające z wdrożenia każdego z 15 procesów obejmujących całość zarządzania zasobami ludzkimi.
- Podręcznik „**Zostań mentorem**” przedstawiający całość zagadnień związanych z mentoringiem, od roli mentora i wymagań w stosunku do tej osoby, po proces budowy programów mentoringowych jako wsparcie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie.
- Publikację pt. „**Dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem i zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem pracowników 50+**”, w której obok szeroko opisanej sytuacji osób 50+ na rynku pracy, w tym także na Mazowszu, oraz tendencji w tym zakresie, prezentujemy teorię i liczne rozwiązania dotyczące zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, studia przypadków obejmujących najlepsze praktyki firm w tym obszarze oraz podsumowanie wywiadów pogłębionych na temat trudności we wdrażaniu zarządzania wiekiem w polskich małych i średnich przedsiębiorstwach. Wiele praktycznych przykładów i rozwiązań stosowanych przez polskie i zagraniczne firmy opisane w studiach przypadków również można wykorzystać dla konkretnego podmiotu tworzącego strategię w generatorze.
- **Podręcznik użytkownika** pokazujący krok po kroku zasady korzystania z narzędzia, który jest dostępny również ze strony głównej platformy i z zakładki „Pomoc”.

Kliknięcie w ikonę przy konkretnym podręczniku/publikacji powoduje jego pobranie na komputer użytkownika. Pobrany dokument zapisany jest w formacie PDF.

#### 4.5. Pomoc (dostępna bez logowania)

W zakładce tej umieszczono podręcznik użytkownika do pobrania i zapisania na komputerze Użytkownika oraz podano link do zakładki „Kontakt” dla Użytkowników, którzy chcieliby skontaktować się z biurem projektu.

#### 4.6. Kontakt (dostępna bez logowania)

W zakładce „Kontakt” umieszczono dane adresowe i kontaktowe lidera projektu.

## 5. Pomoc

W przypadku problemów technicznych użytkownicy mogą kontaktować się z administratorem korzystając z danych teleadresowych umieszczonych w zakładce „Kontakt”.

Człowiek – najlepsza inwestycja



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

