**Kadra poligraficzna w Polsce**

**MM Druk Serwis i Małopolski Klaster Poligraficzny, partnerzy branżowi Art Of Color 2018, podczas panelu dyskusyjnego przedstawili perspektywy rozwoju kadry w branży poligraficznej oraz najnowsze trendy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.**

Przybliżony został proces rozwoju zawodowego w branży poligraficznej, także ze wsparciem systemu szkoleń skierowanych do uczniów i studentów kierunków związanych bezpośrednio z poligrafią. Agnieszka Kopecka opowiedziała o zaangażowaniu Małopolskiego Klastra Poligraficznego w proces rozwoju młodych kadr. Okazuje się, że kilkuletnie zaangażowanie tej organizacji w koncepcję wsparcia uczelni wiedzą praktyczną, skutkuje wyższym poziomem przygotowania merytorycznego oraz praktycznego do codziennej pracy w branży poligraficznej.

Kolejną omówioną płaszczyzną w kontekście rozwoju kadry poligraficznej był system praktyk zawodowych oraz szkoleń w firmach poligraficznych. Tylko na przestrzeni ostatniego roku Małopolski Klaster Poligraficzny wraz ze swoimi członkami zaprezentowali studentom etapy produkcji poligraficznej, druk fleksograficzny i cyfrowy oraz techniki postpress.

Poruszony został także temat wspólnej aktywności Małopolskiego Klastra Poligraficznego z Zespołem Szkół Poligraficzno-Medialnych w Krakowie. W ramach tej współpracy nieprzerwanie od 2013 r. organizowany jest konkurs graficzny o zasięgu międzynarodowym. Pozwala on wychwycić talenty graficzne, których prace niejednokrotnie zaskakują dojrzałością spojrzenia na wskazane tematy nawet praktyków branży poligraficznej.

Agnieszka Kopecka omówiła też system praktyk zawodowych realizowanych w MM Druk Serwis. Obejmuje on przede wszystkim tematykę związaną z organizacją reklamy i cyfrowymi procesami graficznymi. O sukcesie tych działań najlepiej chyba świadczy fakt, że dzięki nim szeregi spółki zostały zasilone przez dwoje młodych pracowników, którzy dzisiaj prężnie wspierają dział graficzny spółki.

Przedstawiciele branży poligraficznej zwrócili też uwagę na wartość, jaką jest międzypokoleniowość zespołu. *Okazuje się, że zróżnicowanie wiekowe pozytywnie wpływa zarówno na efektywność pracy, jak i proces edukacyjny, ponieważ w naturalny sposób następuje wzajemna wymiana idei oraz doświadczeń. W MMDS w nieprzerwany sposób zachodzi proces przekazywania wiedzy teoretycznej oraz umiejętności praktycznych* - podkreśla Agnieszka Kopecka.

W MM Druk Serwis funkcjonują trzy grupy wiekowe. Pierwszą z nich jest Pokolenie Y, czyli osoby w wieku 20+, drugą natomiast Generacja X – pracownicy urodzeni w latach 1965-1980. Trzecia grupa to Baby Boomers, którzy przyszli na świat pomiędzy 1945 a 1964 rokiem. Wszystkie grupy zgodnie wskazały, że w pracy niezwykle istotna jest przyjazna atmosfera, ponadto akceptacja i docenienie przez przełożonych. Najbardziej zdawałoby się oczywisty czynnik motywacyjny, czyli wynagrodzenie, zostało wskazane przez dwie najmłodsze grupy. Przedstawiciele Baby Boomers podkreślili rolę aktywności zawodowej, kontaktów z ludźmi oraz wpływu pracy na zdrowie psychiczne. Jak pokazały wyniki przeprowadzonej wśród tych grup ankiety, na płaszczyźnie rozwoju zawodowego wszyscy oczekują szkoleń podnoszących kompetencje. Nie jest to zaskakujące w deklaracjach najmłodszych pracowników (20+), natomiast warto pochylić się nad tym aspektem gdy sygnalizują go osoby 50+. W obszarze współpracy ankietowani pracownicy oczekują zaangażowania i odpowiedzialności za własne działania, ale także koleżeństwa i lojalności. Generacja X oczekuje też możliwości samorealizacji, deklarowanej w ankiecie jako wykorzystanie swojego potencjału, czyli doświadczenia zawodowego zdobywanego od momentu wejścia na rynek pracy. Jak pokazuje przeprowadzona analiza, wśród poszczególnych grup wiekowych nie zanotowano znaczących różnic w podejściu do środowiska pracy czy oczekiwań w stosunku do pracodawcy.

Poruszony został także temat delegowania obowiązków, motywowania i kontroli. Okazuje się, że z punktu widzenia pracodawcy najważniejsze na tych płaszczyznach jest zaangażowanie, rzetelność i umiejętność finalizowania projektów. Z punktu widzenia pracowników, to przede wszystkim docenienie pracy przez przełożonych i poczucie funkcjonowania jako członek zespołu. W MMDS jest to realizowane przede wszystkim za pomocą bieżących rozmów na temat postępu prac i wzmacniania poczucia zaangażowania w daną realizację. Jednym z narzędzi służących do konkretyzowania tych działań są cykliczne spotkania działowe. W MMDS nie istnieją procedury korporacyjne, a za względu na fakt, że spółka należy do sektora MŚP także strategia indywidualnych rozmów z pracownikami okazuje się najtrafniejszym rozwiązaniem. *Zarządzając zespołem międzypokoleniowym warto pamiętać także, aby każdorazowo przekaz był dostosowany do temperamentu pracownika, gdyż członkowie każdego pokolenia odmiennie funkcjonują w strukturach biznesu, tym samym sposób realizacji powierzonych zadań jest zróżnicowany. Podczas procesu delegowania zadań, osoby zarządzające powinny być przygotowane na odpowiednią formę komunikacji dla danego pokolenia, bo to na nich spoczywa odpowiedzialność za bycie zrozumianym* – zaznaczyła Agnieszka Kopecka.

*Tegoroczną edycję ART OF COLOR 2018 zdecydowaliśmy się zorganizować podczas Targów 4 PRINT WEEK, TAROPAK i POLIMER-TECH aby dać uczestnikom możliwość skorzystania zarówno z wykładów, jak i wystawy poświęconej drukowi i opakowaniom. Zaprosiliśmy do współpracy uznane w branży firmy, dostarczające nowoczesne technologie i rozwiązania dla poligrafii, a nasze wydarzenie wsparły najważniejsze w kraju instytucje i stowarzyszenia branżowe. ART OF COLOR 2018 stanowił idealną okazję do przyjrzenia się kondycji i perspektywom rozwoju branży poligraficznej, rozmów kuluarowych, jak również do nawiązania nowych kontaktów biznesowych* – podsumowuje to wydarzenie Martyna Dera z MTP.