

NOLA BIHURTU ERRENTAGARRI TALENTUA. GALERARI AURRE-HARTZEA: ADINAREN KUDEAKETA

EMAN IZENA



DATA ETA ORDUTEGIA	Apirilak 3, osteguna. 9:30etatik 13:30etara.
FORMATUA	Aurrez aurrekoa.
LEKUA	BAT Dorrea. Kale Nagusia, 1, Bilbao, Bizkaia.
IRAUPENA	4 ordu.
PLAZAK	30
NORENTZAT	<ul style="list-style-type: none"> • 10 langile baino gehiagoko ETEentzat bakarrik, honako hauek ezagutzeko beharra edo interesa dutenentzat: <ul style="list-style-type: none"> -Adina(k) kudeatzearen garrantzia eta belaunaldien arteko ezagutzaren transferentzia. - Enpresak eta pertsonak beren ibilbide profesionalean metatzen duten ezagutza ez galtzearen balioa. • Langileen zahartzeak eta talentu berria erakartzeko beharrak kezkatuta dauden enpresak. • Gerentziak, Pertsonen arloko arduradunak. <p>* Gehienez bi pertsona enpresa bakoitzeko.</p>

IKASKUNTZA-HELBURUAK

- Negoziok lehiakortasuna gal ez dezan, adina kudeatzearen eta belaunaldien arteko ezagutzaren transferentziaren garrantziaz ohartzea.
- Enpresan adinaren kudeaketarekin lotutako funtsezko elementuen ezagutza- eta ezarpen-maila diagnostikatzea.
- Nire enpresa adinaren kudeaketan eta belaunaldien arteko ezagutzaren transferentzian nola kokatzen den jakiteko tresnak erabiltzea.
- Erantzunak eta irtenbideak eskaintzea gure lan-taldean zahartzearen erronkari aurre egiteko eta aldaketaren buru izateko.



PRESTAKUNTZAREN EDUKIA:

- Zergatik kudeatu behar da adina enpresan. Iraunkortasunean duen eragina.
- Enpresaren “temperatura demografikoa” neurtu: zein da zahartze-maila? Zenbat belaunaldi bizi dira elkarrekin enpresan?
- Zure ETEa prest al dago langileen zahartzeari aurre egiteko?
- Adinaren kudeaketan eragina duten elementuak
- Enpresak adinaren kudeaketarekin duen konpromisoari buruzko oinarrizko autodiagnostikoa.
- Zein da gure abiapuntua: hausnarketarako ariketa laburra.
- Zer egoera bizi dituzte ETEek langileen zahartzearekin lotuta?
- Ohiko arazoak, hala nola, programatutako eta programatu gabeko langileen alde egiteak, postu kritikoak, ezagutza galtzea, ezagutza trukatzeko espaziorik eza, *know-how*-aren sistematizaziorik eza, talentua erakartzea eta fidelizatzea...
- Eta gai hauek ETEetatik jorrazteko zailtasunak.
- Nola jorratu dezakegu aldaketa? Adinaren eta ezagutzaren kudeaketa eraldatzeko eta bultzatzeko estrategiak eta irtenbideak. Egoerari aurrea hartzeko moduak.

NOREKIN

MANU OLANO
CIDEC-Innovación
y Desarrollo Social
erakundeeko zuzendaria.
Ikerpartnerseko bazkidea

Enpresei antolaketa-kultura, ezagutzaren kudeaketa eta zeharkako gaitasunak sendotzen dituzten estrategiak sortzen laguntzen aditua. Esperientzia du adinak kudeatzeko eta belaunaldien arteko ezagutza transferitzeko prozesuak eta tresnak diseinatzeko, eta enpresetan zahartzearen arazoari eta talentu berriaren beharrari erantzunak ematen. 30 urtetik gorako eskarmentua tokiko, autonomia-erkidegoko, estatuko eta nazioarteko ikerketa-, aholkularitza- eta ebaluazio-proiektuetan (Mexiko, Argentina, Honduras, Peru, Txile, Kuba, etab.), Munduko Bankuarentzat eta BIDarentzat. Soziologoa Deustuko Unibertsitatean. Pertsonen Kudeaketako graduondokoa (Deustuko Merkataritza Unibertsitatea - DBS).

Argitaratutako zenbait lan eta ikerketa: “Gipuzkoako enpresetan adinaren kudeaketa indartzeko eta ebaluatzeko orientabideak. Enpresentzako gida. Gipuzkoako Foru Aldundia”; “Euskadiko erakundeetan adina kudeatzeko gida. Innobasque”; “Ezagutzaren kultura eraikiz pertsonengan eta erakundeetan. CIDEC Lan Koadernoak”.

