



Sztuka zarządzania

Kancelaria Fortak & Karasiński postawiła na nowoczesne rozwiązania z obszaru HR. Na początku 2009 r. narodził się pomysł Programu praktyk i staży dla studentów, a jego przygotowaniem zajęła się przede wszystkim Olga Trojan, nowy dyrektor HR. Program w całości ruszył w październiku 2009 roku. Chodziło o stworzenie narzędzi ułatwiających praktyki oraz o zbudowanie efektywnego systemu współpracy studentów z prawnikami wraz z procedurami pozwalającymi wyłonić najzdolniejszych. Każdy student lub stażysta otrzymuje Informator adaptacyjny z zasadami i regułami: od najważniejszych obowiązków w kancelarii, poprzez objaśnienie struktury organizacji, po wskazówki, jak ubierać się do biura czy do kogo kierować pytania i problemy. W informatorze znajduje się też program praktyk i klauzula poufności.

– Ma on pomóc praktykantowi wejść do nowego środowiska

oraz wyznaczyć ramy, poza które staramy się nie wychodzić – wyjaśnia Sławomir Karasiński, partner w kancelarii.

Końcowa ocena młodych pracowników powstaje na podstawie Arkusza oceny. Noty wystawiane są w pięciostopniowej skali i dotyczą merytorycznych umiejętności oraz nastawienia na osiągnięcie konkretnego rezultatu, poziomu przedsiębiorczości i np. znajomości języków obcych.

– Praktyka lub staż trwa zwykle od 1 do 3 miesięcy. Nowy program objął 12 osób – mówi Sławomir Karasiński. W ciągu minionych kilkunastu miesięcy stworzono także Program informacji zwrotnej dla pracowników. Jest to system ocen, który powstał na podstawie książki kompetencji firmowych. Zapisano w niej szczególnie pożądane kompetencje. Wśród nich bazowe (nastawienie na klienta, inicjatywa i zaangażowanie, komunikatywność, elastyczność), biznesowe, niezbędne do odniesienia sukcesów w konkretnym zadaniu (myślenie strategiczne, nastawienie na rezultat i przedsiębiorczość) oraz

merytoryczne (wiedza z zakresu prawa, umiejętności logistyczne i organizacyjne, znajomość języków). Pracownicy oceniani są w skali sześciostopniowej co pół roku. Pierwszą ocenę przeprowadzono na przełomie lutego i marca. W powiązaniu z nią stworzono system motywacyjny w postaci półrocznej premii. W ramach nowych rozwiązań HR powstał również Manual adaptacyjno-rozstaniowy dla osób pełniących funkcje kierownicze z informacjami, na co zwracać uwagę, kiedy zatrudniona osoba zaczyna pracę, jest też zbiorem procedur przy rozstaniu. Wśród innych rozwiązań warto wymienić ujednolicony System obsługi klienta wraz z badaniem poziomu satysfakcji. Pierwsza ankieta trafiła do klientów w maju tego roku.

Kancelaria specjalizuje się w doradztwie w zakresie zagadnień prawa gospodarczego i podatkowego oraz ochrony zdrowia. W marcu wygrała sprawę dotyczącą zwolnienia niepublicznych ZOZ-ów z podatku dochodowego.

Marcin Kaczmarczyk

wyróżnienie
Kancelaria Fortak & Karasiński Radcowie
Prawni Spółka Partnerska
Łódź



Sławomir Karasiński, partner w kancelarii: – W Programie praktyk i staży uregulowaliśmy to, co robiliśmy już wcześniej