

MIĘDZYPOKOLENIOWA SIEĆ WSPÓŁPRACY ZAWODOWEJ JAKO BAZA DO TRANSFERU WIEDZY

Katarzyna TUBIELEWICZ

Streszczenie: W artykule przedstawiono koncepcję międzypokoleniowej sieci współpracy zawodowej, która w obliczu zachodzących zmian demograficznych w tym postępującego starzenia się społeczeństwa umożliwi wsparcie współczesnego biznesu poprzez transfer wiedzy związany z wykorzystaniem doświadczenia i wieloletniej praktyki zawodowej osób starszych (osób w wieku 55+). Prezentowana w artykule koncepcja podkreśla konieczność tworzenia sieci międzypokoleniowej współpracy zawodowej mającej na celu utrzymanie aktywności zawodowej osób starszych. W artykule przedstawiono uczestników projektowanej sieci. Naświetlono możliwości związane z rozwojem mentoringu w ramach wspierania przedsiębiorczości i szeroko rozumianego biznesu.

Słowa kluczowe: międzypokoleniowy transfer wiedzy, mentoring, sieć współpracy.

Wstęp

Współczesne uwarunkowania działalności gospodarczej wskazują na silne wzajemne powiązania – rozwija się proces współpracy organizacji sieciowych wspieranych technologiami informatycznymi. Wykorzystanie wiedzy, umiejętności i kompetencji osób starszych stanowi kluczową kompetencję w skutecznym zarządzaniu przedsiębiorstwem. Umiejętność zarządzania wiekiem w tworzeniu nowej wiedzy, kształtowaniu nowych kompetencji i umiejętności pozwoli przedsiębiorcom na tworzenie optymalnych konfiguracji w budowaniu przewagi konkurencyjnej na rynku. W prezentowanym materiale skupiono uwagę na tworzeniu międzypokoleniowej sieci współpracy stanowiącej podstawę do skutecznego transferu wiedzy. Organizacje sieciowe posiadają zróżnicowane struktury, strategie, metody działania jak i koncepcje zarządzania kluczowymi kompetencjami i zdolnościami wyróżniającymi. Celem artykułu jest przedstawienie podstawowych powiązań pomiędzy organizacjami tworzącymi potencjalne sieci współpracy – koncepcja powstała w ramach międzynarodowego projektu – Best Aged, który zakładał stworzenie międzypokoleniowego środowiska przedsiębiorczości, gdzie osoby w kwiecie wieku (grupa 55+) będą wykorzystywać swoje zdolności i umiejętności do wspierania i rozwoju biznesu [8].

1. Mentoring w sieci współpracy

W świetle procesu starzenia się społeczeństwa oraz zmniejszającej się aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym wraz z rosnącymi wydatkami budżetowymi na pomoc socjalną jak i tendencji do przedłużania wieku, w którym pracownicy przechodzą na emeryturę na czoło współczesnych problemów wysuwa się potrzeba wsparcia różnorodnych przedsięwzięć mających na celu przeciwdziałanie wycofaniu się z życia zawodowego i społecznego osób w wieku 55+. Ważnym zadaniem tych działań jest tworzenie warunków, możliwości i potrzeby wykorzystania doświadczenia, wiedzy, know-

how i umiejętności osób tej grupy wiekowej dla wsparcia przedsiębiorców, zwłaszcza młodych w ich działalności biznesowej tak aby doświadczeni, wysokokwalifikowani pracownicy (mentorzy) byli przekazywaczami pochodzących z różnych źródeł informacji, doświadczeń i możliwości z których skorzysta osoba, której udzielana jest pomoc przez mentora. Pomoc ta może także przyjąć formę opieki nad pracownikiem w różnych stadiach jego zawodowego rozwoju i kariery w przedsiębiorstwie.

Mentoring występuje jako obiektywne, wspomagające, niezagrażające źródło wsparcia w zdobywaniu nowych kwalifikacji i penetrowaniu nowych kierunków działania [1]. Trzeba też podkreślić, że starsi ludzie, a zwłaszcza grupa wiekowa 55+ to wielkie ekonomiczne i socjalne potencjalne zasoby, których wykorzystanie wymaga tworzenia i promowania dynamicznego, elastycznego i przyjaznego dla tych osób środowiska życia i pracy, zarówno na poziomie lokalnym jak i krajowym, zapewniającego osobom starszym pełny udział w ich aktywności na rynku pracy oraz szerokiego wprowadzenia do przedsiębiorstw i instytucji publicznych koncepcji zarządzania wiekiem, na bazie monitoringu i przeciwdziałającej powstawaniu konfliktu wiekowego.

Efektywne wykorzystanie potencjału doświadczenia, wiedzy i umiejętności mentorów dla rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności zależne jest również od przepływu informacji o potrzebach lokalnego rynku pracy i środowiska biznesowego na usługi mentoringu oraz od marketingu, a zwłaszcza promocji tych usług wśród przedsiębiorców. Szczególnie ważne jest ściśle nawiązanie współpracy i przełamywanie barier w komunikowaniu się między instytucjami publicznymi i pozarządowymi jak i przedsiębiorcami, a organizacjami monitoringu. Niezbędna jest też koordynacja wysiłków prowadząca do najlepszego spożytkowania kompetencji, doświadczenia i wiedzy każdej z tych organizacji wraz z możliwie szerokim i swobodnym dopływem informacji z jednej strony o potencjale usługowym mentoringu oraz z drugiej strony o zapotrzebowaniu na te usługi, zwłaszcza szkoleniowe, konsultingowe ze strony przedsiębiorców. Współpraca ta powinna także działać na rzecz zrozumienia przez władze samorządowe i instytucje rynku pracy i przedsiębiorców przyszłych skutków zmian demograficznych. Do realizacji tych celów i zadań oraz identyfikacji zapotrzebowania na usługi monitoringu wykorzystając można budowę międzypokoleniowej sieci współpracy zawodowej składającej się z wyspecjalizowanych jednostek działających bezpośrednio, względnie pośrednio na danym rynku pracy i wykorzystującej nawiązywane relacje między nimi i metody zarządzania w warunkach nasilających się różnic pokoleniowych (zarządzania wiekiem).

Zarządzanie wspólnymi zasobami informacyjnymi oraz usprawnienie przepływu informacji między partnerami w sieci i stworzenie ścisłej pętli informacji zwrotnych są warunkiem szybkiego i efektywnego osiągnięcia celów takiej sieci.

2. Sieć międzypokoleniowej współpracy zawodowej

Celem sieci jest utrzymanie aktywności zawodowej seniorów – nestorów poprzez integrację i współpracę instytucji publicznych, pozarządowych i pracodawców w celu mobilizacji aktywności społeczno – ekonomicznej ludzi starszych w wieku 55 plus na rzecz wzrostu gospodarczego i podnoszenia poziomu życia mieszkańców. Utworzenie sieci stanowi podstawę do wypracowania skutecznego modelu wzajemnego przekazywania wiedzy pomiędzy grupą powyżej 55 roku życia, a przedsiębiorcami, zwłaszcza młodymi podejmującymi działalność biznesową.

Działalność sieci ukierunkowana jest na tworzenie warunków, możliwości oraz promocję wykorzystania wiedzy, know-how, doświadczenia i umiejętności osób w wieku 55+ dla wsparcia przedsiębiorców w ich działalności biznesowej.

Organizacja sieci stanowi narzędzie umożliwiające szerszą i skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń oraz nawiązywanie współpracy między organizacjami mentorskimi i pracodawcami. Pozwala na skuteczne i efektywne wykorzystanie osób starszych o długoletnim doświadczeniu zawodowym i zdobytej wiedzy oraz o wysokich umiejętnościach jako mentorów, trenerów, ekspertów zarówno w działalności treningowej, szkoleniowej, konsultacyjnej do wspierania przedsiębiorczości i innowacyjności. Jest też mechanizmem przeciwdziałającym wycofaniu się z życia zawodowego i społecznego wysokokwalifikowanych specjalistów grupy w wieku 55+.

W organizacyjnej sieci międzypokoleniowej współpracy zawodowej rolę orkiestranta pełni organizacja mentorska działająca na rzecz promowania aktywności zawodowej seniorów-mentorów skierowanej do różnych odbiorców: do społeczeństwa, administracji publicznej, pracodawców i organizacji pozarządowych.

Kwestią istotną dla skutecznego i efektywnego działania sieci w kierunku realizacji jej podstawowych zadań i celów jest dobra współpraca pomiędzy mentoringiem, a organizacjami pracodawców i poszczególnymi przedsiębiorcami. Szczególną uwagę należy zwrócić na jakość komunikowania się pomiędzy uczestnikami sieci. Ważne jest również prowadzenie stałego dialogu i porozumienie dotyczące współdziałania pomiędzy wszystkimi interesariuszami związanymi z rynkiem. Oznacza to, że w ramach omawianej sieci współpracy wszystkie wymienione organizacje swoją aktywność powinny opierać na wzajemnych kontaktach, przekazywaniu informacji i na rzeczywistym zaangażowaniu uczestników.

3. Uczestnicy projektowanej sieci

Uczestnikami projektowanej Międzypokoleniowej Sieci Współpracy Zawodowej są:

- Organizacje mentorów – jako orkiestranci.
- Izby branżowe i stowarzyszenia zawodowe angażujące mentorów.
- Rządowe instytucje wspierające przedsiębiorczość.
- Krajowy System Usług dla MSP.
- Samorządowe Ośrodki przedsiębiorczości i innowacji – Regionalne Agencje Przedsiębiorczości, Inkubatory i Parki Technologiczne.
- Pozarządowe instytucje wsparcia przedsiębiorczości.
- Publiczne służby zatrudnienia.
- Instytucje edukacyjne.
- Organizacje Przedsiębiorców i Pracodawców.
- Przedsiębiorcy – głównie z MSP.

Koncepcja budowy organizacyjnej sieci międzypokoleniowej współpracy zawodowej na bazie organizacji mentorskiej jako orkiestranta tej sieci wynika z roli i znaczenia mentora w działalności biznesowej. Mentor to mądry mistrz, rozumiejący przyjaciel, doświadczony wychowawca, zaufany doradca, biegły przewodnik [2]. Oznacza to, że mentor jest przyjacielem, nauczycielem, trenerem, konsultantem, audytorem, asystentem [3].

Mentor powinien być [7]:

1. Osobą motywującą, spostrzegawczą, zdolną wesprzeć cele programu, a jednocześnie zadbać o zapewnienie odpowiednich warunków podopiecznemu.
2. Wysokiej klasy specjalistą, pewnym swej zawodowej pozycji i mającym wiedzę z zakresu potrzeb i obszaru zainteresowań protegowanego.
3. Człowiekiem potrafiącym nawiązać dobre profesjonalne stosunki i budzić zaufanie.
4. Dobrym nauczycielem rozumiejącym potrzeby przedsiębiorców.
5. Zachowywać perspektywy i podążać naprzód, wprowadzać zmiany.
6. Pomagać ludziom tak by oni potrafili pomóc samym sobie.

Mentorzy przekazują wiedzę i spostrzeżenia z własnej praktyki, które trudno byłoby zdobyć młodym przedsiębiorcom o własnych siłach, ucząc, tego co powinno się wiedzieć, aby odnieść sukces w życiu, dopingują do myślenia, analizowania, inteligentnego rozwoju i doskonalenia umiejętności, pomagają urzeczywistnianiu marzeń i osiągnięciu celów przedsiębiorcy. Przykład zakresu merytorycznego usług mentoringu przedstawiono w tabeli 1, która pokazuje obszar merytoryczny jak i tematykę ekspertyz w działaniu niemieckiej prywatnej, społecznej organizacji mentorów „Mentoren für Unternehmen in Schleswig-Holstein e.v.” Organizacja ta zrzesza ok. 22 mentorów (którzy przeszli na emeryturę) w wieku 60-75 lat: bankierów, menedżerów, przedsiębiorców, inżynierów w tym mechaników i budownictwa, finansistów (ubezpieczenia).

Tab. 1. Zakres merytoryczny usług mentoringu

Obszar aktywności	Ekspertyzy z zakresu:
<ul style="list-style-type: none"> • rozwiązywanie (likwidowanie) problemów przedsiębiorców • zakładanie nowych przedsiębiorstw • wchodzenie do nowych obszarów biznesu • rekonstrukcja przedsiębiorstw • negocjacje z instytucjami finansowymi • finansowanie ze środków publicznych • polityka personalna, zarządzanie pracownikami • szkolenia 	<ul style="list-style-type: none"> • przemysłu, marketingu, bankowości, usług, administracji • organizacji, personelu, finansów, controllingu, sprzedawcy, PR, IT, komunikacji, informacji • usług inżynierskich • agrokultury, turystyki, publicznej administracji • organizacji procesów, planowania, opracowywania strategii i jej wdrażania • zarządzania, w tym międzynarodowego

Źródło: Gert Lang Lendorff Mentoren, *How Seniors can contribute to the economy*. Best Aged Meeting in Gdańsk 18.10.2011

Biorąc pod uwagę znaczenie usług mentoringu dla rozwoju aktywności biznesowej przedsiębiorców, zwłaszcza młodych rozpoczynających działalność biznesową wyraźnie uwidacznia się powiązany z mentoringiem cel budowy międzypokoleniowej sieci współpracy zawodowej. Jest nim stworzenie płaszczyzny współpracy mentor - przedsiębiorca służącej między innymi informacjami komu można byłoby pomóc w osiągnięciu jego celów biznesowych, kto potrzebuje pomocy, takiej by mógł on pomóc samemu sobie a później pomóc innym. Przedsiębiorcy i mentorzy potrzebują siebie nawzajem nie tylko w trudnym okresie rozruchu firmy, lecz również w fazie rozwoju działalności biznesowej. Efekty współpracy mentora z osobami przez niego prowadzonymi coraz bardziej rozszerzają się na przyszłą aktywność firmy.

Do organizacji angażujących mentorów w swojej działalności gospodarczej, a zwłaszcza szkoleniowej i doradczej należą stowarzyszenia zawodowe: techniczne, ekonomiczne, prawne, menedżerskie, których zadaniem jest między innymi szerzenie wiedzy i umiejętności poprzez dyskusje zawodowe, adaptacje obcych technologii i rozwiązań, consulting, szkolenie czy treningi itp. Stanowią one ważne instytucje aktywizujące na rynku wysokiej klasy specjalistów z grupy wiekowej 55+. Świadcząc wspomniane usługi organizacje te nawiązują współpracę z różnymi firmami, zwłaszcza z sektora MSP.

4. Ośrodki innowacji i przedsiębiorczości – inkubatory, parki technologiczne

Są to organizacje wspierania przedsiębiorczości, wspomaganie młodych innowacyjnych przedsiębiorstw, doradzania potencjalnym, początkującym przedsiębiorstwom (start up) promujące efektywne przedsiębiorstwa zdolne do samodzielnego przetrwania na rynku. Tworzą one warunki sprzyjające powstawaniu i zwiększaniu szans na przetrwanie małych przedsiębiorstw w pierwszej fazie ich rozwoju [6].

Celem inkubatorów jest udzielanie wsparcia zakładanym firmom, w tym poprzez świadczenie usług wspierających biznes, dostęp do doradztwa biznesowego zwłaszcza mentoringu, pomoc w uzyskiwaniu środków finansowanych jak i tworzenie właściwego klimatu dla podejmowania działalności gospodarczej.

Tab. 2. Charakterystyka inkubatora – cele, pełnione funkcje i realizowane zadania

Cele	<ul style="list-style-type: none"> • wspieranie w początkowym okresie działalności przedsięwzięć cechujących się dużym potencjałem rozwojowym • ograniczenie ryzyka związanego z działalnością biznesową • prowadzenie zyskowej działalności • pobudzanie lokalnego rozwoju gospodarczego: tworzenie nowych miejsc pracy
Funkcje	<ul style="list-style-type: none"> • promowanie rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności • transfer i komercjalizacja technologii • promowanie firm działających w inkubatorze
Zadania	<ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie usług doradczych, mentoringu, dostępu do sieci zasobów • oferowanie przestrzeni biurowej i innych udogodnień w tym obsługi administracyjno-biurowej o charakterze materialnym lub nie materialnym • nawiązywanie współpracy „z aniołami biznesu” i instytucjami naukowymi • dostęp do różnorodnych lokalnych i globalnych sieci biznesowych

Źródło: Anna Marszałek, Inkubatory przedsiębiorczości jako katalizatory wzrostu w regionie, E.Mentor, czasopismo internetowe SGH Warszawa

Parki technologiczne obejmują zorganizowane kompleksy gospodarcze, w ramach których realizowana jest polityka w zakresie [4]:

- wspomaganie młodych innowacyjnych przedsiębiorstw nastawionych na rozwój produktów i metod wytwarzania w technologicznie zaawansowanych branżach

- optymalizacji warunków transferu technologii i komercjalizacji rezultatów badań z instytucji naukowych do praktyki gospodarczej
- tworzenia bogatego otoczenia biznesu obejmującego finansowanie, doradztwo, mentoring i szkolenie i inne formy wspierania rozwoju innowacyjnych firm oraz zapewnienia wysokiej jakości infrastruktury biznesowej

Park technologiczny jest organizacją zarządzaną przez wykwalifikowanych specjalistów, której celem jest podnoszenie dobrobytu społeczności, w której działa poprzez promowanie kultury innowacji i konkurencji wśród przedsiębiorstw i instytucji opartych na wiedzy. Jest to zespół wyodrębnionych nieruchomości wraz z infrastrukturą techniczną utworzony w celu dokonywania przepływu wiedzy i technologii pomiędzy jednostkami naukowymi a przedsiębiorcami wykorzystującymi nowoczesne technologie. Oferuje on między innymi usługi zapewniające korzystne warunki prowadzenia biznesu, w tym w zakresie: doradztwa w tworzeniu i rozwoju przedsiębiorstw, transferu technologii, finansowania itp. Marketing parku służy między innymi przyciąganiu inwestorów i tworzeniu nowych miejsc pracy.

Ważnym elementem atrakcyjności parku technologicznego jest wygenerowanie mechanizmów transferu technologicznego z instytucji naukowych do biznesu, oferowanie małym i średnim firmom różnego typu doradztwa, konsultingu i szkoleń wraz z treningiem oraz pomocy finansowanej, w tym pośrednictwa kredytowego. Budowa świadomości kooperacji pomiędzy przedsiębiorcami, a nauką stanowi integralną część działalności parku naukowo-technologicznego [9].

5. Publiczne służby zatrudnienia i rządowe instytucje wspierające przedsiębiorczość

W ramach działalności publicznej służb zatrudnienia realizujących priorytety rządowe w zakresie polityki zatrudnienia, wśród których powinny znaleźć się działania na rzecz wsparcia aktywizacji osób starszych, podejmowane są programowe, zróżnicowane przedsięwzięcia, które pozwolą pokoleniu 55+ jak najdłużej utrzymać aktywność zawodową i umożliwią tej grupie wiekowej aktywne starzenie się. W realizacji tych zadań pomocny może być mentoring, zwłaszcza w prowadzeniu szkoleń treningu oraz doradztwa zawodowego. Zaangażowanie mentorów w ramach statutowej działalności urzędów pracy służy także wspomnianej aktywizacji zawodowej i społecznej, wysokokwalifikowanych niepracujących osób starszych. Informacje dotyczące zapotrzebowania na usługi mentorów stanowią także wskazówki związane z ukierunkowaniem i aktywizacją działania organizacji mentorów.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na rządowe instytucje aktywne w obszarze wspierania przedsiębiorczości i innowacji, których zadaniem jest:

- Rozwijanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości zdolnej do długofalowego, harmonijnego rozwoju zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz poprawę spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej poprzez tworzenie warunków dla wzrostu innowacyjności przedsiębiorstw.
- Budowanie narodowego systemu innowacji wnoszącego wkład w rozwój i rozpowszechnienie nowych technologii i tworzącego jednocześnie otoczenie (bazę) w ramach którego rząd formułuje i realizuje politykę innowacyjną i inicjuje wzajemne relacje pomiędzy instytucjami i interakcje w procesie tworzenia i komercjalizacji wiedzy. Instytucje te w zakresie swej działalności na rzecz przedsiębiorczości i rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw powinny wspierać

aktywność organizacji mentorskich, jak również w większym stopniu korzystać z usług mentorów.

Krajowy System Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw (KSU) utworzony przez rządową agencję wspierającą przedsiębiorczość jest siecią dobrowolnie współpracujących ze sobą niekomercyjnych organizacji świadczących usługi na rzecz MSP oraz osób podejmujących działalność gospodarczą doradczą, szkoleniową, informacyjną i finansową. KSU nie jest siecią zamkniętą. Wśród podmiotów zarejestrowanych w KSU znajdują się: agencje rozwoju regionalnego, centra wspierania biznesu, fundacje, stowarzyszenia, kluby oraz inne organizacje przedsiębiorców i pracodawców, fundusze finansowe, inkubatory przedsiębiorczości, instytuty badawczo-rozwojowe, izby gospodarcze, izby przemysłowo-handlowe, izby branżowe, izby rzemieślnicze, ośrodki innowacji i technologii, ośrodki wspierania przedsiębiorczości oraz inne organizacje pozarządowe. W ramach sieci KSU rozwijane są wyodrębnione grupy ośrodków świadczące określony typ usług: Punkty Konsultacyjno-Doradcze, Sieć Informacji dla Biznesu, Centra Euro-Info i Krajowa Sieć Informacji.

6. Samorządowe i pozarządowe instytucje wspierające przedsiębiorczość

Samorządowe ośrodki innowacji i przedsiębiorczości stanowią instytucje rozwoju lokalnego wyspecjalizowane w działaniach na rzecz rozwoju gospodarczego i tworzeniu nowych miejsc pracy poprzez [4]:

- Wspieranie przedsiębiorczości, samo zatrudnienia, pomoc nowotworzonym prywatnym firmom, promocję i poprawę konkurencyjności MSP.
- Tworzenie warunków dla transferu nowych rozwiązań technologicznych do gospodarki.
- Podnoszenie jakości zasobów ludzkich przez edukację, szkolenia i doradztwo.
- Zagospodarowanie zasobów i realizację przedsięwzięć infrastrukturalnych.
- Tworzenie sieci współpracy, partnerstwa różnych podmiotów działających na rzecz dynamizacji rozwoju, wzrostu dobrobytu i zasobów mieszkańców.

Pozarządowe instytucje zajmujące się wsparciem przedsiębiorczości i innowacyjności oraz usługami lokalnymi na rynku pracy na rzecz osób powyżej 55-tego roku życia. Do instytucji tych zaliczyć można:

- Fundacje i stowarzyszenia lub jednostki przez nie powołane, realizujące programy rozwoju przedsiębiorczości i transferu technologii.
- Spółki publiczno-prywatne powołane z inicjatywy i przy dużym zaangażowaniu organizacyjnym i finansowym władz publicznych.
- Izby gospodarcze, organizacje rzemiosła, zrzeszenia i związki pracodawców oraz inne instytucje przedstawicielskie biznesu.
- Instytucje, które zajmują się edukacją ustawiczną, w tym skierowaną do młodych pracowników jak i do seniorów i realizujące programy edukacji i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

7. Przedsiębiorcy – głównie MSP

Członkami międzypokoleniowej sieci współpracy zawodowej są przede wszystkim przedsiębiorcy mający aspirację do funkcjonowania w środowisku innowacyjnym, wymagającym tworzenia, rozwijania i promowania nowych idei i pomysłów.

Przedsiębiorcy wchodząc do sieci mogą liczyć na współpracę z mentorami, która stanowić będzie między innymi pomoc w:

- dostrzeganiu okazji, potrzeby do zaspokajania wymagań klientów;
- rozwiązywaniu powstających problemów biznesowych;
- wyszukiwaniu nowych pomysłów i ich komercjalizacji;
- kreowaniu zdolności wyróżniających;
- efektywnemu dostarczaniu dóbr i usług;
- przygotowaniu na określone zmiany generowane przez nowe uwarunkowania prowadzonego biznesu;
- nadaniu przedsiębiorstwu cech gwarantujących mu w przyszłości elastyczności i w miarę płynne reagowanie na zmiany zachodzące w otoczeniu.

Rozumiejąc nowe wymagania biznesu wymienieni przedsiębiorcy chętnie wspierają dobrowolne włączenie się do sieci pozwalające na realizację projektów współdziałania w zorganizowanych środowiskach międzypokoleniowych dla uzyskania celów biznesowych w mikroskali.

Doskonałym przykładem wykorzystania wiedzy i doświadczenia profesjonalistów w „kwiecie wieku” (grupa 55+) we wspieraniu biznesu były przeprowadzone w 2012 roku w ramach projektu Best Agra webinaria. Rozwój technologii informatycznych stanowi podstawę do realizacji takich przedsięwzięć w zakresie międzynarodowego transferu wiedzy. Koncepcja webinarium (seminarium on-line) miała na celu ułatwienie transferu wiedzy pomiędzy osobami z dużym doświadczeniem zawodowym – w „kwiecie wieku”, a osobami młodymi rozpoczynającymi karierę zawodową. Odpowiedzialnymi za merytoryczną i techniczną stronę webinarium o tematyce związanej z generowaniem idei biznesowych i tworzeniem biznesplanów byli niemieccy partnerzy projektu Best Agra – FMV Forschungsverbund Mecklenburg – Vorpommere e.V. [8]. Seminarium on-line (webinarium) stanowiło bezpłatną formę szkolenia w zakresie uruchomienia oraz prowadzenia własnego biznesu. Webinarium prowadzone było przez doświadczonego praktyka międzynarodowego biznesu, który przy wsparciu moderatora realizował cykl spotkań on-line za pomocą platformy edudip [Platforma do kursów on-line edudip]. Wymagania techniczne związane z uczestnictwem w webinarium były niewielkie, należało posiadać komputer wyposażony w mikrofon i słuchawki oraz dostęp do internetu. Językiem wykładowym był język angielski.

Na cykl spotkań składało się 6 modułów, w tym pięć merytorycznych. Realizacja webinarium w układzie chronologicznym poszczególnych spotkań przedstawia się następująco [8]:

- **Biznes plan:** definicja, cele, struktura, źródła pozyskania informacji, strategia.
- **Rynek i firma:** produkt, grupy docelowe, analiza rynku, konkurencyjność.
- **Struktura kosztów:** przychody, koszty, relacje, budżet.
- **Planowanie płynności:** składowe, planowanie wydatków i przychodów, wymagania.
- **Kapitał i finanse:** opcje, wymagania, wiarygodność kredytowa, metody oceny.

Do najważniejszych zalet zrealizowanego przedsięwzięcia zaliczyć można pogłębienie wiedzy o merytorycznych aspektach tworzenia biznes planu, praktyczne wskazówki dokonania odpowiedniego wyboru działalności (typu, miejsca, wielkości, finansowania inwestycji) oraz możliwość wymiany doświadczeń na polu międzynarodowym.

8. Zakończenie

W artykule dokonano charakterystyki międzypokoleniowej sieci współpracy zawodowej. Przedstawiono uczestników projektowanej sieci zwracając szczególną uwagę na znaczenie usług mentoringu dla rozwoju aktywności biznesowej. Podkreślono istotę transferu wiedzy w tworzeniu międzynarodowej sieci współpracy zawodowej. Współpraca przedstawionych w artykule organizacji działających w ramach sieci partnerskich pozwoli na efektywne wykorzystanie doświadczenia zawodowego i fachowej wiedzy.

Literatura

1. Biznes. Tom 5. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Biblioteka Gazety Wyborczej. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa 2007.
2. DeVos R.: Przyjazny kapitalizm. Jak pomagać ludziom, by pomogli sobie. Wydawnictwo Medium Warszawa 1997.
3. Gerttang-Lendorff, "Mentoren". How Seniors can contribute to economy. Best Agers – Meeting in Gdańsk, 18.10.2011
4. Innowacje i transfer technologii – słownik pojęć. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Warszawa 2005.
5. Marszałek A.: Inkubatory przedsiębiorczości jako katalizatory wzrostu w regionie, E.Mentor, Czasopismo internetowe SGH Warszawa.
6. Nowy słownik ekonomiczny przedsiębiorcy. Wydawnictwo VIII rozszerzone. Wydawnictwo Znicz, Szczecin 2004.
7. Smid W.: Leksykon menedżera. Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000.
8. Strona internetowa projektu: www.best-agers-project.eu. Projekt: Best Agers – Using the knowledge and experience of professionals in their primes to foster business and skills development in the Baltic Sea Region – Finansowany z Programu Europejskiej Współpracy Terytorialnej – Programu Regionu Morza Bałtyckiego w latach 20009-2013.
9. Transfer Wiedzy – Science Business Review. Nr 2. Akademia Morska w Gdyni 2/2011.

Dr Katarzyna Tubielewicz
Politechnika Gdańska
Wydział Zarządzania i Ekonomii
email: Katarzyna.Tubielewicz@zie.pg.gda.pl