

## Grupa EVER: jakością budujemy przewagę

Z roku na rok rośnie liczba firm i instytucji zainteresowanych przekazaniem utrzymania czystości obiektów i terenów podmiotom wyspecjalizowanym w świadczeniu tego typu usług. Jednym z liderów tej branży jest EVER GRUPA Sp. z o.o., dbająca o wiele prestiżowych obiektów w stolicy i innych ośrodkach.

– Wymagamy od siebie więcej, aniżeli wymagają od nas klienci, a cele które oni sobie stawiają traktujemy jak swoje własne. Dlatego ze wszystkich zobowiązań wywiązujemy się terminowo i rzetelnie – tak credo firmy przybliży **Mirosław Subczyński**, prezes zarządu EVER GRUPA.

Spółka powstała w 1995 roku, początkowo pod nazwą EverClean. Pod dzisiejszą nazwą funkcjonuje od kwietnia ubiegłego roku. Zmiana nazwy związana była z rozszerzeniem zakresu usług i wykształceniem się nowych segmentów biznesowych. W grudniu 1997 roku firma otrzymała statut zakładu pracy chronionej. Fakt ten okazał się wyborem, mającym strategiczny wpływ na kształt i rozwój przedsiębior-

stwa. – Koncentrujemy naszą działalność w kilku segmentach biznesowych. Usługi czystościowe realizujemy pod marką **EVER CLEAN**. Obejmują one sprzątanie podstawowe, mycie powierzchni szklanych, konserwację i renowację posadzek kamiennych, konserwację podłóg PCV, pranie wykładzin oraz czyszczenie i odnawianie fasad zewnętrznych. Ponadto w ramach tego segmentu pielęgnujemy tereny zielone oraz dbamy o czystość ciągów pieszych, jezdni i parkingów. Świadczymy także wyspecjalizowane usługi sprzątania basenów oraz housekeepingu dla międzynarodowych sieci hotelarskich działających w Polsce – opowiada prezes Subczyński. Kolejnym segmentem aktywności spółki jest obsługa techniczna budynków

rozwijana pod marką **EVER TECH**. Są to prace związane z nadzorem, eksploatacją i konserwacją systemów technicznych obiektów. W portfolio usług znajduje się również catering, prowadzony pod sztandarem **EVER REST**. W tym przypadku prowadzona jest obsługa stołówek pracowniczych, imprez okolicznościowych oraz profesjonalnego cateringu na poziomie restauracyjnym. Warto również skorzystać z serwisu profesjonalnej ochrony technicznej i fizycznej prowadzonego przez **EVER GROUP**. W szerokiej gamie ofertowej jest jeszcze wynajem pracowników tymczasowych prowadzony pod marką **HR Progress**. Specjaliści **HR Progress** prowadzą także selekcję kandydatów do

pracy tymczasowej, klasyczną rekrutację pracowników oraz podejmują działania związane z restrukturyzacją zatrudnienia w ramach art. 23.1.

### Kadra gwarantuje standardy

– Na polskim rynku konkurujemy z najlepszymi w branży i bardzo często dzięki otrzymanym referencjom oferujemy potencjalnym odbiorcom wyższy poziom usług za rozsądną cenę. Jesteśmy zapraszani do składania ofert przez klientów zarządzających najwyższej klasy obiektami biurowymi, przemysłowymi, a przede wszystkim przez międzynarodowe sieci hotelarskie, gdzie poziom świadczonych usług musi spełniać najwyższe światowe wymagania – wyjaśnia **Mirosław Subczyński**.

Sprostanie wysokim wymaganiom rynku wymaga odpowiedniej kadry. Załoga spółki **EVER GRUPA** liczy obecnie 2000 osób. Pracownicy są szkoleni z zakresu umiejętności menedżerskich, nadzoru, komunikacji, umiejętności specjalistycznych i profesjonalnych, procedur pracy oraz utrzymania relacji z klientami. Spółka zapewnia narzędzia pracy renomowanych producentów, a ponieważ prace prowadzone są na terenie klienta, stara się w ramach kontraktu zapewnić swoim ludziom jak najlepsze warunki pracy i socjalne. – Dbając o naszą markę, nie zapominamy o naszych pracownikach. Chcemy, aby nasz personel, który reprezentuje markę

**EVER** – był nie tylko profesjonalny, ale i zadowolony ze współpracy. Dzięki temu klienci mogą liczyć, że usługi świadczone przez naszą załogę są na najwyższym poziomie – dodaje prezes Subczyński. Ostatnio firma otrzymała tytuł najlepszego pracodawcy branży, w ogólnopolskim programie **Solidny Pracodawca Roku**. – Przyznanie tak prestiżowego tytułu potwierdza, że przyjęta strategia rozwoju personelu pozwala na osiąganie celów biznesowych, przynosi ważne nagrody i co istotne umacnia naszą opinię jako rzetelnego i solidnego pracodawcy wśród potencjalnych pracowników – podsumowuje prezes **EVER GRUPA Sp. z o.o.**

**Małgorzata Pronobis**

## Epson – sala kinowa w Twoim domu

Projektory marki Epson bazujące na technologii 3 LCD to najnowsze centrum domowej rozrywki złożone ze znakomitego systemu dźwiękowego, interfejsu USB oraz odtwarzacza DVD, z powodzeniem radzącym sobie z filmami DivX. Model **EMP-TWD10** i model **EMP-DM1** idealnie nadają się do oglądania filmów, gier wideo, a nawet rozgrywek piłkarskich takich jak **Euro2008**.

Dla każdego, kto chce cieszyć się ogromnym kinowym ekranem wraz z rodziną i przyjaciółmi, model **EMP-DM1** czy model **EMP-TWD10** będą miłością od pierwszego wrażenia. Urządzenia te to przenośne centrum domowej rozrywki zaprojektowane z myślą o łatwej obsłudze, a przy tym zapewniające najwyższą jakość obrazu i dźwięku. Łatwy proces instalacji oznacza, że wystarczy podłączyć urządzenie do sieci, włożyć dysk DVD i w ciągu kilku sekund przystąpić do oglądania filmu. Projektor obsługuje standard **HD** (rozdzielczość 480p) i można go łatwo podłączyć do komputera, konsoli do gier, aparatu cyfrowego albo **USB**.

Urządzenia **EMP-DM1** czy **EMP-TWD10** można używać w każdym miejscu domu. Wystarczy przenieść go do innego pokoju za praktyczny, wbudowa-

ny uchwyt i podłączyć do prądu, aby oglądać filmy na DVD bez ponownego podłączania płataniny kabli. Dzięki niewielkiej wadze (3,8 kg) oraz stylowej walizce **EMP-DM1** sprawdzi się doskonale podczas urlopów albo weekendów. Z kolei zintegrowane głośniki stereo (2 x 8 W) zapewniają dźwięk wysokiej jakości, który wzmacnia wrażenie uczestnictwa w seansie kinowym.

Jeśli zachodzi potrzeba można dostosować ustawienia do określonego pomieszczenia. Na przykład tryb pokoju dziennego doskonale sprawdza się w jasnych pokojach, a tryb sali kinowej zapewnia najlepszą jakość w ciemniejszym otoczeniu. Nowo dodany tryb gier gwarantuje optymalną jasność oraz kolorystykę dla gier z komputera lub konsoli do gier, dzięki czemu gracze mogą rozgrywać swoją ak-

cję na dużym ekranie jakby byli w jej samym środku.

Oprócz oglądania filmów DVD (także **DivX**) urządzenia **EMP-TWD10** czy **EMP-DM1** można używać do wyświetlania szerokiej gamy treści multimedialnych na wielkim ekranie: obrazu z komputera PC, tunera TV, przystawki telewizyjnej, konsoli do gier lub systemu karaoke. Interfejs **USB** pozwala na wyświetlanie cyfrowych zdjęć (**JPEG**) i filmów (**DivX**) oraz na słuchanie muzyki (**WMA**, **MP3**) bez skomplikowanego procesu instalacji. Można pokazywać rodzinie i przyjaciołom zdjęcia z wakacji, a jednocześnie słuchać ulubionych piosenek. Gracze docenią łatwy sposób łączenia **EMP-TWD10** czy **EMP-DM1** z konsolą; wystarczy kilka sekund, żeby cieszyć się grą na ekranie naturalnej wielkości.

**Aleksandra Puzyno**

### Opinie użytkowników projektorów:

**Gabrys Grzonka:** do 2 tysięcy złotych ciężko znaleźć dobrej jakości projektor, jednak **EMP-DM1** pozwala cieszyć się obrazem i dźwiękiem o wysokiej jakości. Ważną zaletą, oprócz atrakcyjnej ceny, jest to, że model ten bazuje na technologii 3 LCD, która umożliwia projekcję realistycznych obrazów, pełnych światła (brak efektów „tęczy” i migotania). Ponadto, projektor jest nieduży (pomimo zainstalowanego w nim odtwarzacza DVD oraz głośników). Polecam model **EMP-DM1**, gdyż oprócz wysokiej jakości obrazów ma długą żywotność lampy (2000 godzin), a koszt nowej lampy to wydatek rzędu 500 zł.

**Wojciech Wachniak:** Odkąd kupiłem projektor oglądanie telewizji ograniczyłem do wydania „Pano-ramy” i „Wiadomości”. W tej chwili podłączyłem go do komputera i oglądam hity filmowe, wyświetlam zdjęcia, gram w gry, a także przeglądam strony www na 100 calach. A w tym roku chcę wykozystać projektor do oglądania rozgrywek **Euro2008**. Projektor idealnie sprawdził się w moim 10-metrowym pokoju.



**EPSON**  
EXCEED YOUR VISION

Najnowsze kino domowe bez kabli

### Kino w domu - 3 proste kroki instalacji.



1. Podłącz



2. Włóż płytę DVD



3. Oglądaj

Odtwarzaj płyty DVD/DivX, muzykę z płyt audio CD lub MP3, oglądaj zdjęcia bezpośrednio z płyt CD lub napędów **USB**. Podłącz swój telewizor lub komputer do wielofunkcyjnego projektora, odtwarzacza DVD oraz zintegrowanych głośników z przestrzennym dźwiękiem stereofonicznym.

3 lata gwarancji na projektor i lampę.

#### Epson EMP DM1



Projektor+DVD+głośniki (2x8W)

Cena 2'490,00 zł brutto

#### Epson EMP TWD10



Projektor+DVD+głośniki (2x10W)+Ekran 80 cali

Cena 4'490,00 zł brutto

Dziękujemy za zaufanie i czekamy na Państwa głosy: [glosowanie@grupamediapartner.com](mailto:glosowanie@grupamediapartner.com)

EPSON Deutschland GmbH Spółka z o.o.  
Oddział w Polsce ul. Bokerska 66  
02-690 Warszawa, tel.: (22) 375 75 00  
[www.epson.pl](http://www.epson.pl)

**EPSON**  
EXCEED YOUR VISION



# Warszawski wodny świat

- Prawdziwym wodociągowcem można zostać mniej więcej po pięciu latach pracy. Po upływie tego czasu pracownik poznaje specyfikę firmy i zaczyna sobie zdawać sprawę z jej znaczenia dla wszystkich mieszkańców Warszawy. Bo to dla nich przecież pracujemy. Dla warszawiaków - tak w skrócie filozofię Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w m.st. Warszawie S.A., zdobywcy tytułu Solidny Pracodawca Mazowsza 2007, przedstawia prezes zarządu Artur Rypina.



dziedziczonych od pokoleń. Często sprawy służbowe są przenoszone w zacisza domowe, co powoduje, iż praca nie kończy się po 8 godzinach spędzonych w firmie - mówi Artur Rypina. - To niezmiernie ważne, ponieważ buduje świadomość i sposób myślenia o przedsiębiorstwie. Pamiętam, że na stanowiskach związanych z dostarczaniem wody czy odbieraniem ścieków praca trwa 24 godziny na dobę - dodaje prezes Rypina. Za tymi procesami stoi codzienna eksploatacja sieci wodociągowej o długości około 3200 kilometrów i kanalizacyjnej, której długość przekracza blisko 2900 kilometrów. Wodociągi Układu Centralnego dostarczają do sieci miejskiej średnio 410 tys. m<sup>3</sup> wody na dobę. Do tych liczb dochodzi jeszcze jedna - około 4,5 miliarda złotych przeznaczonych na inwestycje w ciągu trzech najbliższych lat. Nie dziwi więc fakt, że zmianie ulegnie profil działalności firmy, która musi poddać presji i odpowiedzialności związanej z procesami inwestycyjnymi. - W tej chwili zakończyliśmy pomyślnie negocjacje ze związkami zawodowymi dotyczące nowego regulaminu

wynagradzania. Chcemy, aby te zasady jeszcze bardziej motywowały ludzi angażujących się w życie i rozwój firmy. Ponadto stoją przed nami wyzwania niebagatelne, takie jak inwestycje związane z modernizacją oczyszczalni, kolektorów doprowadzających czy rozbudową stacji uzdatniania wody. Dlatego też przywiązujemy dużą wagę do premiowania pracowników za jakość pracy i stosunek do przedsiębiorstwa - mówi prezes Artur Rypina. Zresztą HR zajmuje w strukturze firmy bardzo ważne miejsce, choćby z uwagi na to, iż warszawskie MPWiK zatrudnia ponad 2800 pracowników. - Zdajemy sobie sprawę, że zarządzanie taktyczne kadrą to wyzwanie powiązane z odpowiedzialnością. Tytuł Solidnego Pracodawcy Mazowsza 2007 sprawił władzom spółki nie tylko olbrzymią satysfakcję, lecz także mobilizuje do wykonywania nowych zadań i pomysłów również na polu HR - podkreśla prezes. - Ja sam przyszedłem do MPWiK na chwilę. Jednak sposób funkcjonowania firmy, mnogość tematów, z jakimi się spotkałem, spowodowała, że po prostu stałem się wodociągowcem. MPWiK to ponad sto

dwadzieścia lat historii. To firma, która łączy tradycję z nowoczesnością zarówno w sposobie zarządzania, jak i w kwestiach technicznych. Każdy, kto tu pracuje, ma

świadomość, że jakość jego pracy jest bezpośrednio odbierana przez mieszkańców stolicy. Dla mnie jedną z najważniejszych rzeczy jest satysfakcja pracownika. Zadowoleni

ludzie dają nam gwarancję, że powierzone zadania zostaną wykonane w sposób właściwy - podsumowuje prezes Artur Rypina.

Łukasz Osypiński



## Praca w wodociągach daleka jest od monotonnej i trudnej

**Beata Zaleska** - dyrektor Pionu Produkcji Wody: To zdarzenie miało miejsce w latach 70. Pierwszego kwietnia kontynuowałam pracę nad projektem magistrali, uwzględniającym planowany przebieg warszawskiego metra. Jeden z kolegów za namową mojego przyszłego męża, którego poznałam zresztą już podczas mojej pracy w MPWiK, zadzwonił z informacją, że w moim projekcie muszę uwzględnić zakładaną budowę pomnika wodza rewolucji. Na plany pospiesznie naniosłam sam pomnik wraz z infrastrukturą. Koncepcja okazała się niestety niemożliwa do wykonania, o czym poinformowałam mojego rozmówcę. On kategorycznie się sprzeciwił mówiąc, że wódz rewolucji... jest zawsze w planach. Żart szybko wyszedł na jaw i wniósł sporo humoru. Jestem osobą, która całe życie, nie tylko zawodowe, związała z wodociągami. Praca, studia, mąż, dzieci - to wszystko przeplatało się podczas 40 lat mojej pracy w MPWiK. Pracowałam w wielu miejscach firmy między innymi przy projektowaniu i uzgadnianiu sieci wodociągowej. Przez wiele lat byłam głównym technologiem. Moje obecne stanowisko to ukoronowanie mojej pracy zawodowej. Miałam szczęście do miejsca, do ludzi i wiem, iż tych 40 lat przepracowanych w przedsiębiorstwie sprawiło mi mnóstwo satysfakcji.

**Beata Pacholec** - kierownik Zakładu Wodociągu Praskiego: Jako jedyny zakład należący do MPWiK opieramy swoją produkcję na wodzie infiltracyjnej, pobieranej spod dna rzeki. Mamy jedyną w Europie studnię infiltracyjną - Grubą Kaškę, którą wszyscy znają. Dodatkowo eksploatujemy dwa ujęcia brzegowe. Jesteśmy również armatorem jednostek pływających, niezbędnych do eksploatacji naszych ujść. Mało kto wie, że w warszawskich wodociągach pracują również... marynarze, którzy przemierzali niejedną ocean. W MPWiK mają namiastkę swojego żywiołu, ponieważ nasza praca to nieustanna walka z królową polskich rzek - Wisłą, która na przestrzeni lat bardzo się zmieniła. W przeszłości była ona rzeką poniżej 3 klasy czystości, a obecnie spotykamy na niej dzikie ptactwo, bobry czy wydry, co świadczy, że Wisła się odrodziła.

**Stanisław Zdanowicz** - kierownik Zakładu Wodociągu Centralnego: Sporo ludzi w ciągu minionych lat w MPWiK znalazło swoje drugie połowy. Ja również należę do tego grona. Obecnie pracuję u nas wiele małżeństw. Dzieci naszych pracowników często przychodzą do firmy przy okazji spotkań choinkowych czy wycieczek, by parę lat później tu powrócić już jako pracownicy. Sam niedawno przyjmowałem do pracy młodego człowieka, z którego ojcem zaczynałem pracę w MPWiK. To właśnie ta rodzinna atmosfera powoduje, iż praca jest... czymś więcej. Staje się częścią naszego życia.

W 1874 r. Komisja z inż. Alfonsem Grotowskim na czele, zapoznawszy się z istniejącymi w Hamburgu i Frankfurt nad Menem urządzeniami wodociągowymi i kanalizacyjnymi autorstwa Williama Lindleya, zdecydowała się powierzyć brytyjskiemu inżynierowi stworzenie podobnego systemu dla Warszawy. Tak wyglądały początki największego obecnie przedsiębiorstwa wodociągowego w naszym kraju. Od tamtych lat wiele pokoleń wodociągowców pracowało nad zabezpieczeniem dostaw wody dla mieszkańców stolicy.

- Jesteśmy firmą specyficzną, ponieważ wielu z naszych obecnych pracowników to kontynuatorzy rodzinnych tradycji

REKLAMA

**Wszystko dla Niego?**

**K2**

**Auto jak nowe**

**Głosuj na nasze produkty wysyłając e-mail o treści: "Głosuję na markę K2" na adres: glosowanie@grupamediapartner.com**

**www.k2.com.pl**

GRUPA MEDIA PARTNER LAUR KONSUMENTA 2006

GRUPA MEDIA PARTNER LAUR KONSUMENTA 2007

## TO jest TO! Dla jaj Ovovita

Ferma Niosek Prawda, mieszcząca się koło Łodzi, jest rodzinnym przedsiębiorstwem z prawie 20-letnią tradycją. Zajmuje się produkcją jaj konsumpcyjnych. W gamie produktów szczególne miejsce zajmują jaja wzbogacane, tj. zbożowe, zielone, a w szczególności szczytowe osiągnięcie firmy - jaja Vitea Omega-3 o wysokich walorach prozdrowotnych.

Wysoka jakość jaj, a także innowacyjność i nieustanny rozwój przedsiębiorstwa spowodowały, że Prawda z małej firmy stała się jedną z największych ferm w Polsce. Na chwilę obecną produkcja fermy to ponad pół miliona jaj dziennie.

### Tradycja + nowoczesność

Kontynuacją i rozszerzeniem działalności, mającej podstawy w Fermie Niosek Prawda, stała się firma Ovovita - jeden z najnowocześniejszych zakładów przetwórstwa jaj w Europie. Zasadniczą jej działalność stanowi produkcja wyrobów jajecznych: płynnych (Płynne Jaja, Płynne Żółtko, Płynne Białko), sproszkowanych (Proszek z Całych Jaj, Proszek z Żółtka Jaj, Albuminy pienne i żelujące), a także gotowanych (pakowanych w zalewie lub w atmosferze ochronnej). Są one przeznaczone przede wszystkim do dalszego przetwórstwa w firmach cukierniczych, piekarniach, przy produkcji makaronów, majonezów, wyrobów garmażeryjnych, jak również w branży gastronomicznej i cateringowej. - Najwyższą jakość naszych produktów jajecznych gwarantuje aseptyczna technologia, nowoczesny park maszynowy, w pełni zautomatyzowane i skomputeryzowane procesy produkcyjne

i funkcjonowanie zgodnie z zasadami Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością (w oparciu o ISO 22000, ISO 9001) - mówi Andrzej Kurasik, właściciel Ovovity.

Mimo, że przedsiębiorstwo rozpoczęło działalność produkcyjną stosunkowo niedawno (w lipcu 2006 roku), posiada coraz większe grono klientów wśród znaczących

niem uznanej jakości produktów firmy. Na przyznanie tytułu miały wpływ wyjątkowe dietetyczne, kulinarne i lecznicze właściwości jaj tego typu. Ich receptura opiera się o specjalnie wyselekcjonowane mieszanki paszowe, a jest wynikiem długotrwałej współpracy badawczej z dr. Waldemarem Drymlem z firmy paszowej Tasomix oraz prof. dr. hab. Tadeuszem Trziszką, kierownikiem Katedry Technologii Surowców Zwierzęcych i Zarządzania Jakością Akademii Rolniczej we Wrocławiu.

Jaja Vitea Omega-3 charakteryzują się wysokim poziomem wielonienasyconych kwasów tłuszczowych omega 3, witamin A+E oraz obniżonym poziomem cholesterolu, dzięki czemu są doskonałym składnikiem diety zalecanej przez wielu specjalistów w dziedzinie żywienia człowieka i dietetyki. Za szczególne walory prozdrowotne produkt ten został nagrodzony również przez Fundację Rozwoju Kardiologii w Zabrzu, a za całokształt dotychczasowej działalności, dbającej o dobre imię polskiego produktu, Ferma Niosek Prawda została laureatem Nagrody Gospodarczej Wojewody Łódzkiego 2007.

Jakub Lisiecki



polskich i unijnych producentów żywności. Stale poszerza rynki zbytu. Posiada weterynaryjne uprawnienia eksportowe do 121 krajów trzecich, Certyfikat Koszerności, a także Certyfikat Halal.

### TO JEST TO! 2008

Uchonorowanie jaj Vitea Omega-3 znakiem TO JEST TO! 2008 jest kolejnym potwierdzeniem





# Totalizator Sportowy Solidnym Pracodawcą Roku!

Firma po raz kolejny zdobyła ten tytuł. Doceniono ją za uczciwość, rzetelność, wysoki poziom etyki w działaniu i troskę o sferę socjalną oraz sprawy pracownicze. Organizatorem konkursu jest Grupa Media Partner. Co roku biorą w nim udział najwięksi pracodawcy w Polsce.



Rozmowa  
z **Grzegorzem Sołtyńskim**,  
członkiem zarządu  
Totalizatora Sportowego.

- Co dla Państwa oznacza ten tytuł?

- To ogromne wyróżnienie. Świadczy o tym, że nasza polityka personalna jest po prostu dobra. Jednocześnie dopinguje nas do tego, aby być jeszcze bardziej atrakcyjnym partnerem na rynku pracy. Naszą siłą są przede wszystkim pracownicy. To im zawdzięczamy sukcesy firmy. Dlatego robimy wszystko, żeby zapewnić im jak najlepsze warunki pracy.

- Ile osób pracuje w spółce?

- Struktura zatrudnienia w naszej firmie jest unikalna - tworzą ją pracownicy etatowi oraz kolektorzy, świadczący usługi w oparciu o umowę - zlecenie. W sumie zatrudniamy około 2 400 osób, w tym ponad 800 pracowników etatowych.

- Jaka jest struktura sieci sprzedaży Totalizatora Sportowego?

- Mamy blisko 11 000 punktów sprzedaży (tzw. kolektur), zarządzanych przez 17 oddziałów (Warszawa, Kraków, Katowice, Wrocław, Łódź, Poznań, Bydgoszcz, Gdańsk, Białystok, Lublin, Kielce, Rzeszów, Opole, Zielona Góra, Szczecin, Olsztyn, Koszalin). W stolicy mamy centralę.

- Co najbardziej cenią pracownicy?

- Naszym ogromnym atutem jest stabilność zatrudnienia. Prawie połowa zespołu to pracownicy z długim stażem (od 10 do 49 lat pracy). Zatrudniamy również osoby dopiero rozpoczynające swoją karierę. Pracując z nami też niepełnosprawni.

Mamy fundusz świadczeń socjalnych, wypłacamy nagrody z zysku firmy, dofinansowujemy studia podyplomowe, kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje. Dbamy o dobrą atmosferę w pracy.

- W jaki sposób dbają Państwo o dobre relacje z klientami?

- Totalizator Sportowy sprzedaje swoje produkty w kolekturach. Zależy nam, by była w nich przyjazna i miła obsługa. W tym roku utworzyliśmy w każdym oddziale kolektury wzorcowe. Pracują w nich nasi najlepsi ludzie. Ich zadaniem jest szkolenie innych kolektorów w zakresie prawidłowej obsługi graczy i budowania relacji z klientami. W minionym roku unowocześniliśmy większość naszych punktów sprzedaży, dostosowując je do norm UE. W tym roku zakończymy ten proces.

- W ubiegłym roku do budżetu państwa przekazaliśmy niebagatelną sumę 1,3 miliarda złotych, z czego 670 milionów złotych do Ministerstwa Sportu oraz do Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Środki te przeznaczone są na rozwój i promowanie sportu wśród dzieci, młodzieży i niepełnosprawnych, dofinansowanie inwestycji sportowych, a także wsparcie ważnych przedsięwzięć artystycznych i kulturalnych.

Totalizator Sportowy chce promować sport wśród młodych Polaków. Uczestniczymy w projektach skierowanych do młodzieży: sponsorowaliśmy wyścig kolarski Mini Tour de Pologne, jesteśmy organizatorem ogólnopolskiego turnieju koszykówki w gimnazjach Lotto Basket Cup. Jednocześnie firma jest obecna przy największych wydarzeniach sportowych wzbudzających emocje wśród milionów Polaków - Totalizator Sportowy jest sponsorem Polskiej Reprezentacji Olimpijskiej Pekin 2008, wcześniej sponsorował naszych sportowców podczas Igrzysk w Salt Lake City 2002 i w Atenach 2004.

- Czy planujecie Państwo jakieś nowości w swojej ofercie?

- Dbamy o naszych klientów i cały czas poszerzamy ofertę produktów. W ubiegłym roku wprowadziliśmy trzecie losowanie Dużego Lotka, uruchomiliśmy Multi Lotka Plus, mamy nowe loterie o wyższej wypłacalności. W tym roku wprowadzamy grę pod roboczym tytułem Multi5, a także pracujemy nad ulepszoną formułą loterii klasycznej. Pod koniec roku natomiast naszych graczy czeka jeszcze jedna niespodzianka, a ciekawych jej odsyłam do naszych kolektur.



Rozmowa  
z **Moniką Bogucką**,  
dyrektorem HR  
w Totalizatorze  
Sportowym.

- Na czym opiera się prowadzona przez Państwa polityka personalna?

- Fundamentem funkcjonowania każdej firmy są ludzie - odpowiednio zmotywowani do pracy oraz wspierani przez swoich przełożonych. Tylko w oparciu o te wartości można skutecznie budować relacje z klientem i osiągać wyniki biznesowe. Zarządzanie przez cele i indywidualny rozwój pracowników to najważniejsze filary naszej polityki. W ubiegłym roku wspólnie

z pracownikami, związkami zawodowymi i ekspertami zewnętrznymi opracowaliśmy nową strukturę organizacyjną i dokonaliśmy wartościowania stanowisk pracy. Powstała nowa hierarchia i tabela stanowisk oraz, na podstawie ich wyceny, projekt nowej siatki płac i systemu premiowania. Obecnie planujemy wdrożyć program rozwoju kadry menedżerskiej oraz Księgę Wartości Totalizatora, której celem będzie wskazanie głównych wartości korporacyjnych. Działania te będą podstawą do wdrożenia systemu kompetencji zawodowych i ocen okresowych. Określenie profili kompetencyjnych poszczególnych stanowisk oraz wyniki ocen pracowniczych pozwolą na lepsze dopasowanie planów szkoleń oraz ścieżek rozwoju do indywidualnych potrzeb pracowników.

- Wiele firm szkoli swoich pracowników. Co wyróżnia Totalizator Sportowy w tej kwestii?

- Naszym wyróżnikiem jest to, że z różnych form podnoszenia kwalifikacji korzysta

bardzo wielu pracowników. Oferujemy możliwości rozwoju w postaci szkoleń, kursów, seminariów oraz spotkań roboczych. W 2007 roku aż 100% pracowników skorzystało z różnych programów doskonalenia zawodowego. Jedną trzecią stanowiły szkolenia zamknięte, tzw. szyte na miarę głównie z zakresu zarządzania i sprzedaży, a dwie trzecie to szkolenia wewnętrzne prowadzone przez specjalistów zatrudnionych w firmie, m.in. z zakresu marketingu, obsługi programów komputerowych, wiedzy o produktach. Totalizator Sportowy wspiera także rozwój kwalifikacji zawodowych pracowników poprzez dofinansowanie studiów. W 2007 roku ponad połowa takich wniosków została rozpatrzona pozytywnie.

- Dużą wagę przywiązują również Państwo do kwestii socjalnych...

- Główne świadczenia pochodzą ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, z którego mogą korzystać pracownicy, emeryci i renciści, członkowie ich ro-

dzin, oraz kolektorzy prowadzący kolektury na podstawie umów cywilnoprawnych. Zapewniamy wsparcie w postaci: zapomóg pieniężnych, pożyczek na cele mieszkaniowe, dofinansowania wypoczynku pracowników i ich rodzin, dopłat do imprez kulturalnych i sportowych. Umożliwiamy naszym wieloletnim kolektorom przejście na wcześniejszą emeryturę poprzez okresowe przeniesienie do pracy w oddziałach. W ubiegłym roku z tego prawa skorzystało około 50 kolektorów, w tym roku czekamy na zmiany przepisów pozwalające również na skorzystanie z tych przepisów panom.

Tradycją w Totalizatorze Sportowym są spotkania wigilijno-noworoczne, które staramy się urozmaicać nie tylko za sprawą ciekawej scenarii, ale również poprzez miłe niespodzianki.

W 2007 roku podczas takiej imprezy przyznaliśmy pracownikom specjalne nagrody i wyróżnienia w kategoriach: Lider, Sprzedaż, Pomysłowość i Efektywność.

Maria Młynarczyk

## Pracownicy o firmie

**Jolanta Jadzińska-Karabin**,  
dyrektor oddziału Totalizatora Sportowego w Olsztynie

Do firmy trafiłam w 1992 roku - jako inspektor zajmowałam się reklamami w Dziale Gier. W momencie gdy Totalizator zaczął się komputeryzować, zostałam administratorem sieci. W 1999 roku pełniłam obowiązki dyrektora oddziału, oficjalnie stanowisko dyrektora objęłam w 2001 roku. Cały czas rozwijam się zawodowo. To cecha charakterystyczna tej firmy: każdemu kibicuje i motywuje do rozwoju. Pracując tu, dostałam możliwość ukończenia studiów podyplomowych, m.in. z zakresu prawa handlowego, prawa pracy, marketingu i zarządzania. Praca w Totalizatorze dodaje mi energii, może dlatego że mam w niej kontakt z ciekawymi ludźmi, często też pracuję w terenie. Gdybym miała wymienić jakiś jeden najmielszy czy najciekawszy dzień w pracy, to miałabym kłopot, bo aż tyle ich było.

**Dorota Mróz**,  
specjalista w Zespole Rachunkowości Zarządczej

Swoją karierę zawodową zaczęłam właśnie w Totalizatorze Sportowym. Trafiłam tu w 1984 roku. Spodobała mi się przede wszystkim atmosfera pracy. Dzięki wsparciu firmy ukończyłam studia wyższe, obecnie studiuję podyplomowo ekonomię i rachunkowość. Cieszy mnie to, że moja firma wciąż się zmienia na lepsze, inwestuje nie tylko w nowe siedziby, czy bardziej komfortowe warunki pracy, ale również w nas, pracowników. Poza tym naprawdę odczuwa się tu rodzinną atmosferę i nawet gdy jest więcej obowiązków, z chęcią przychodzę do pracy.

**Tomasz Nawrot**,  
przedstawiciel rejonu sprzedaży, oddział Katowice

Moja przygoda z Totalizatorem zaczęła się 4 lata temu, w kolekturze. Obecnie pracuję w Katowicach i tam odpowiadam za monitorowanie sieci kolektur. Jestem też przewodniczącym Komisji Związków Zawodowych. Mogę bez wahania powiedzieć, że Totalizator to solidny pracodawca. W firmie, w której są świetne relacje na linii pracownik - przełożony, komfortowe i stabilne warunki pracy i wiele możliwości rozwoju zawodowego. Cieszy mnie to, że mamy wypracowany system pracy oparty nie na rywalizacji, ale na współpracy.

**Teresa Pawlicka**,  
główna księgowa, oddział Poznań

W tym roku mija 49 lat mojej pracy w Totalizatorze Sportowym. Wspominam je naprawdę ciepło. Dzisiaj swoją wiedzę mogę przekazywać młodszy pracownikom. I to właśnie doceniam najbardziej. Firma, będąc na rynku od 50 lat, wypracowała własną kulturę organizacyjną, opartą przede wszystkim na wzajemnym szacunku.

**Urszula Miłkowska**,  
kolektorka, oddział Warszawa

Z Totalizatorem Sportowym związałam się w 1983 roku. Nigdy nie myślałam i nadal nie myślę o zmianie zajęcia. Pracując w firmie z 50-letnią tradycją, mam ogromne poczucie stabilizacji. Praca w kolekturze to przede wszystkim praca z ludźmi. Dlatego trzeba mieć trochę cech psychologa. Często klienci przychodzą do nas nie tylko zagrać, ale też zwyczajnie porozmawiać. To bardzo miłe, gdy mogę spotykać kolejne pokolenia: na początku grała babcia, później jej córka, a teraz wnuczka. Kolektura to taki drugi dom. Najmilsze oczywiście są te dni, gdy ktoś wygrywa. Dla mnie sukcesem jest to, że właśnie w mojej kolekturze padła szóstka. To niesamowite widzieć, jak ludzie się cieszą, bo te pieniądze były im bardzo potrzebne.

## Trochę historii

Totalizator Sportowy to prawie pół wieku tradycji gier liczbowych na polskim rynku.

W połowie lat pięćdziesiątych powołane zostało Państwowe Przedsiębiorstwo Totalizator Sportowy. Już wtedy powstał zarys obecnej struktury organizacyjnej - 17 oddziałów terenowych wraz z podległymi im punktami sprzedaży. Pierwsza kolektura TS rozpoczęła przyjmowanie zakładów w Warszawie u zbiegu ulic Marszałkowskiej i Wspólnej. Pierwszą, wprowadzoną 27 stycznia 1957 roku, grą liczbową był Toto Lotek, który w 1975 roku zmienił nazwę na powszechnie znany Duży Lotek. Wówczas losowano 6 z 49 liczb/dyscyplin sportowych, a losowania od 1973 roku transmitowane były w telewizji. We wrześniu 1991 roku, w ramach uruchomienia nowoczesnego systemu przyjmowania zakładów online, wprowadzona została marka LOTTO.



# Górnicy na medal

Kieleckie Kopalnie Surowców Mineralnych zainwestowały w 2007 roku 20 mln zł, w tym kwota ta wzrosła o kolejne 24 mln. Ostatnie dwa lata to czas dynamicznego rozwoju spółki. Nowoczesne technologie i sprzęt poprawiły wydajność pracy, ale też uczyniły ją lżejszą. Dziś kielecka spółka to cenione miejsce pracy, kuźnia kadr i... laureat prestiżowego programu Solidny Pracodawca 2007!

- W moim przypadku życie zatoczyło koło - mówi **Henryk Ciosmak**, wiceprezes KKSM S.A. - Po studiach odbyłem staż właśnie w tej firmie. Poznałem jej strukturę, styl działania, stosowane technologie i specyfikę pracy. Później moje drogi z KKSM się rozeszły. Wróciłem tu w 2006 roku i objąłem stanowisko członka zarządu - p.o. dyrektora na to, jak zmieniać kopalnię tak, by stała się dobrym miejscem pracy, a jednocześnie potrafiła odnaleźć się na wolnym rynku.

Henryk Ciosmak do dziś wspomina jak wyglądało jego nowe miejsce pracy. Ze zdziwieniem odkrył, że niewiele różniło się ono od stanu, w którym znał je jako stażysta. W sekretariacie wciąż stały te same wysłużone meble, a głównym elementem na biurku sekretarki był stos brulionów. W firmie działało kilka komputerów, które zastępowały raczej maszyny do pisania. Na dodatek budynek od dawna dopominał się remontu, a przez jego dziurawy dach w czasie opadów deszczu woda ciekła do podstawianych wader.

- Filozofia naszego działania była i jest nadal bardzo prosta: jeśli chcemy, by pracownicy byli wydajni, musimy stworzyć wszystkim warunki najlepsze

z możliwych - dodaje Henryk Ciosmak. - Wyremontowaliśmy budynek, kupiliśmy nowe meble, komputery i środki transportu oraz zainwestowaliśmy w nowoczesne rozwiązania informatyczne. Zdecydowaliśmy, że nie stać nas na tani sprzęt, kupowaliśmy zatem najwydajniejszy. Wdrożyliśmy kompletny system zarządzania spółką. Poszczególne jego elementy nadal stale rozbudowujemy.

Zmiany dotknęły też najważniejszą, produkcyjną część kieleckich kopalni. Stare koparki, ładowarki i pojazdy transportowe liczyły po kilkanaście lat. Ich jakość i niezawodność, a tym samym wydajność pozostawiała wiele do życzenia. Dlatego zarząd zdecydował o wymianie parku maszynowego, w zakładach należących do KKSM: trzech kopalniach dolomitu (Jaźwica, Laskowa i Winna), dwóch kopalniach piasku (Sukowie i Nieświniu), a także w Zakładzie Obróbki Marmurów, Wydziale Mechanicznym, a także oddziałach transportu, remontowym i budowlanym pojawiły się nowe kruszarki, przesiewacze, koparki, ładowarki i samochody technologiczne Bielaz, a także nowoczesna infrastruktura sprzyjająca utrzymaniu ruchu. Zarząd postawił na zakupy no-

wych maszyn, licząc się wprawdzie ze sporymi wydatkami, ale też biorąc pod uwagę ich wydajność i niezawodność.

- Okazało się, że zmiany szybko przełożyły się na naszą kondycję finansową - z dumą mówi wiceprezes. - Koparki Komatsu i ładowarki Volvo, 40-tonowe Bielazy to nie tylko bardzo przyjazne miejsca pracy, ale przede wszystkim narzędzia podnoszące wydajność.

Henryk Ciosmak zdecydował też, że każdy z pracowników może wydać do 500 zł na rzeczy, które jego zdaniem poprawią mu warunki pracy. Wśród zakupów znalazły się między innymi... kwiaty doniczkowe i lustra. Wiceprezes podkreśla, że wszystkie te elementy sprawiły, iż pracownicy zaczęli bardzo przyjaźnie postrzegać swoje miejsca zatrudnienia.

## Wiedza nie jedno ma imię

Dziś Kieleckie Kopalnie Surowców Mineralnych to ceniony pracodawca, kuźnia kadr, dająca możliwość nie tylko zdobywania wiedzy i podwyższania kwalifikacji, ale również miejsce, gdzie można zdobywać uprawnienia zawodowe.

- Pomagamy każdemu pracownikowi, który chce podwyż-

szczać swoje kwalifikacje - wyjaśnia wiceprezes. - Dofinansowujemy studia uzupełniające i podyplomowe, płacimy za szkolenia i kursy. Zależy nam na tym, by każdy z pracowników mógł spełniać swoje ambicje związane z wykształceniem.

Anna Lelakowska, specjalista ds. górniczych - sztygar górniczy pracuje w KKSM od kwietnia 2005 roku.

- Przez ten czas nauczyłam się bardzo wielu rzeczy - ocenia. - Zdobyłam wiele uprawnień, w tym między innymi do nadzorowania robót strzałowych. Robię to, co lubię, a na dodatek w bardzo przyjaznym miejscu pracy, wśród młodych ludzi, tworzących zgrany zespół.

Dziś KKSM ma opinię bardzo dobrego, solidnego pracodawcy. Nic więc dziwnego, że firma nie narzeka na brak chętnych do pracy.

- Możemy mieć doskonale projekty strategiczne, bardzo dobry sprzęt, ale to mało istotny element. Najważniejsi są ludzie, ich kwalifikacje, umiejętności, zaangażowanie. Dlatego tytuł Solidny Pracodawca 2007 jest dla mnie potwierdzeniem tego, że prowadzimy dobrą politykę personalną, że nasze pomysły przynoszą wymierne efekty - ocenia Henryk Ciosmak.

Dariusz Kwiatkowski

Ryszard Gądek, prezes zarządu KKSM:

Tytuł Solidny Pracodawca 2007 to dla mnie przede wszystkim potwierdzenie tego, że prowadzimy dobrą, zrównoważoną politykę kadrową. Cieszy mnie, że ludzie mają coraz lepsze warunki pracy, mogą podnosić swe kwalifikacje i umiejętności. To procentuje. Zależy nam na tym, by być postrzeganym jako dobry, solidny pracodawca, z którym warto się wiązać jeśli ktoś poważnie myśli o swej karierze zawodowej.

## Trzy pytania do...

**Jacka Michalskiego, przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”, kierownika Wydziału Mechaniczno-Transportowego**

- Jak ocenia Pan zmiany zachodzące od 2006 roku w KKSM?

- Porównując rok 2006 do 2005, zysk spółki zwiększył się o 125 procent, z kolei porównując rok 2007 do 2006 wskaźnik ten poprawił się aż o 351 procent! - te wyniki najlepiej pokazują, jak zmienia się kopalnia, a tym samym warunki pracy, a co za tym idzie też i zarobki. W ubiegłym roku przybyło 60 miejsc pracy. Każdy z nas jest dumny, że pracuje w tak dobrej firmie. Zdaję sobie sprawę, że zmiany jakie u nas zaszły to efekty pracy nowego zarządu. Firmą zarządza tandem: prezes Ryszard Gądek i wiceprezes Henryk Ciosmak - bardzo dobrzy fachowcy, którzy na dodatek doskonale się rozumieją.

- Słowa pochwały zarządu w ustach przewodniczącego związku zawodowego to chyba brzmi trochę dziwnie?

- Pracuję w tej kopalni ponad 30 lat. Poprzedni zarząd nie sprawdził się, a za czasów byłego prezesa spółka nie rozwijała się. Dziś KKSM rządzi prawdziwi gospodarze. Każdy z pracowników odczuwa efekty zmian. Nowe maszyny i urządzenia, coraz lepsze warunki pracy, dbałość o każdego człowieka - choćby zakup bardzo dobrej odzieży roboczej - sprawiają, że wszyscy nawzajem się szanujemy i doskonale rozumiemy. Zarząd informuje pracowników o strategii na najbliższe miesiące, prowadzi partnerską politykę informacyjną.

- Na nic zatem nie może Pan narzekać?

- Oczywiście mogę, ale to nie są sprawy zależne od zarządu! Firmę ograniczają wskaźniki wzrostu wynagrodzeń. To uderza we wszystkich pracowników spółek Skarbu Państwa. Co z tego, że KKSM jest zyskową firmą skoro nie przekłada się to na odpowiedni wzrost wynagrodzeń? To jednak nie jest sprawa zależna od zarządu firmy, a potrzebne są zmiany ustaw.

# Geko-Kart: nowe linie trwałych opakowań

Geko-Kart Sp. z o.o., polski producent opakowań z Tarnowskich Gór, ostatnie 12 miesięcy może zaliczyć do wyjątkowo udanych. Dzięki dotacji z Unii przedsiębiorstwo uruchomiło w grudniu nową linię do produkcji opakowań typu Kartonplast. Prezes Jakub Chmiel zapowiada otwarcie kolejnej już w czerwcu tego roku.

Minione 4 lata były dla Geko-Kart okresem gwałtownego rozwoju gospodarczego i personalnego. Roczne obroty rosły średnio o 70%, a produkcja w roku 2007 przekroczyła 3 tysiące ton. Jeszcze pięć lat temu firma zatrudniała niecałe 50 osób, dzisiaj jest ich 240. Podstawą działalności Geko-Kart stanowi produkcja trzy-, pięcio- i siedmiowarstwowych opakowań tekturowych. Sprzedażowym hitem ostatniego okresu są produkowane na zamówienie, niezwykle trwałe opakowania z płyty polipropylenowej, znajdujące szerokie zastosowanie w przemyśle samochodowym, elektronicznym i AGD. Linia do produkcji płyt Kartonplast zakupiona została w grudniu 2006 r. dzięki dotacjom unijnym w wysokości 1,25 mln złotych. Na czerwiec planowane jest otwarcie kolejnej linii produkcyjnej. - Płyta polipropylenowa przetwarzana jest przez nas na różnego typu opakowania

dla firm, które stać na długofalowe oszczędności - mówi **Jakub Chmiel**, prezes zarządu Geko-Kart. - Produkty te są droższe od tradycyjnych, ale mogą być użyte nawet w 60 cyklach transportowych, przy czym ten koszt zwraca się już po ok. dwunastym użyciu.

Na najbliższe lata głównym kierunkiem ekspansji spółki ma być zwiększenie eksportu, który aktualnie stanowi około 60% całej sprzedaży, a jeszcze 2 lata temu nie był wyższy niż 20%. Po otwarciu biura handlowego w Czechach i filii w Finlandii, Szwecji i na Litwie, w najbliższym okresie planowane jest założenie przedstawicielstwa w Niemczech. - Postawiliśmy na opakowania jednostkowe w seriach po 1-2 tysiące sztuk, dostosowując każdy produkt do potrzeb i oczekiwań klientów - kontynuuje prezes. Geko-Kart dużą wagę przywiązuje do dbałości o zapewnienie jak najwyższej jakości swoich wyrobów. Zostało to docenione m.in. nagrodą Quality International.

## Do Harrahova i na Formułę 1

W zakresie polityki personalnej firma także może pochwalić się sporym sukcesem - uzyskała nominację do tytułu Solidnego Pracodawcy 2007. W ciągu ostatniego roku średnie zarobki w przedsiębiorstwie wzrosły o 15%. Mło-

dzi pracownicy, wiążący swoją przyszłość z Geko-Kart, mają możliwość podjęcia studiów wyższych refundowanych przez spółkę. Pracownicy administracji korzystają z kursów języków obcych. Ale prawdziwym przebojem polityki personalnej firmy są wyjazdy dla pracowników na zawody Pucharu Świata w skokach narciarskich w Harrahovie oraz wyścigi Formuły 1 do Budapesztu i Monzy, w większości pokrywane przez kierownictwo przedsiębiorstwa. Pracownicy Geko-Kartu zrzeszają się ponadto w drużynie piłkarskiej, regularnie występując w lokalnych rozgrywkach i w zagranicznych turniejach dla drużyn amatorskich.

- Prowadzimy ponadto intensywne działania na rzecz społeczności lokalnej - dodaje Jakub Chmiel. - Powołaliśmy m.in. klub sportowy Gekuś, do którego uczęszcza ponad sześćdziesiątka dzieci w wieku 5-6 lat. W całości go sponsorujemy, bo czujemy się odpowiedzialni za rozwój tych maluchów. Wierzę, że każda złotówka wydana na dziecko to w przyszłości zaoszczędzone 100 zł na dorosłym - dodaje z uśmiechem prezes.

Krzysztof Chwaszczyński

**GEKO-KART**

# Systemy motywacyjne skrojone na miarę

Elektromontaż Poznań SA zdobył nominację do tytułu Solidnego Pracodawcy Wielkopolski 2007. Na mocną pozycję w konkursie wpłynęły doskonale kontakty ze związkami zawodowymi oraz niezwykle rozwinięta dywersyfikacja systemów motywacyjnych - dla każdego pracownika bez wyjątku.

Elektromontaż Poznań SA w głównej mierze świadczy usługi elektroinstalacyjne, przeważnie w obiektach użyteczności publicznej. Spórą część firmy stanowi Zakład Produkcji Urządzeń Elektroenergetycznych (ZPUE) oraz pion zarządzania nieruchomościami. Spółka zatrudnia 350 osób - i mocno o nie dba.

- Postawiliśmy sobie za cel objąć absolutnie wszystkich pracowników z każdego business unitu premiovym systemem motywacyjnym - opowiada **Agnieszka Filipiak**, dyrektor personalny Elektromontażu Poznań SA. - Wprowadziliśmy w tym celu aż sześć programów sztych na miarę.

I tak np. kluczowi pracownicy spółki objęci są systemem motywacyjnym powiązanym z roczną oceną. Premie elektromonterów zależą od jakości wykonanych robót i innowacyjności włożonej w projekt. Kierujący kontraktami nagradzani są za poprawę marży. Oddzielnie premiovana jest sekcja odpowiedzialna za zdobywanie kontraktów, a więc działy przygotowania produkcji, ofert, logistyki, zakupów, umów. ZPUE - tam, gdzie najsilniej działają służby sprzedażowe - nagroda przysługuje za wynik finansowy. Zaś osoby z działów personalnego, IT i innych pomocniczych jed-

nostek mogą liczyć na premię kwartalną.

Oprócz systemów motywacyjnych spora pula pieniędzy co miesiąc czeka na szczególnie wyróżniających się pracowników. Ale dobre wynagrodzenie to nie jedyny atut socjalny firmy: wypłaca ona bowiem każde określone przepisanymi świadczenia. Dbą o bhp, zapewniając wszystkie wymagane szkolenia, narzędzia, stroje i warunki bytowe dla załogi w miejscach kontraktów w całym kraju. Każdy z załogi może liczyć na zaawansowaną opiekę ogólnopolskiej prywatnej sieci medycznej. - Pracownicy, których stanowiska tego wymagają, wyposażeni są w narzędzia pracy: telefony komórkowe i komputery z dostępem do Internetu także w domu - mówi Agnieszka Filipiak. - Dwa lata temu uzyskaliśmy tytuł najlepiej zinformowanego przedsiębiorstwa w kraju z branż budowlano-montażowej, drzewnej i meblarskiej. To bardzo dobrze o nas świadczy. Ale szczególnie dumni jesteśmy ze współpracy z zakładowymi organizacjami związkowymi. W styczniu br. jako jedyne przedsiębiorstwo z Wielkopolski znaleźliśmy się w elitarnym gronie 15 firm z całego kraju, które otrzymały certyfikat Pracodawca Przyjazny Pracownikom. Co ważne: wniosek o tę nagrodę i przystąpienie do konkursu złożyli sami nasi związkowcy!

## Pozazdrościć kultury

Poznański Elektromontaż uprawnia załogę do korzystania z kasy zapomogowo-pożyczkowej. Działalność socjalnych, dzielony wspólnie ze związkami na wsparcie dla obecnych i byłych pracowników, upominki dla dzieci, działalność sportowo-rekreacyjną. Przedsiębiorstwo utrzymuje także ośrodek wypoczynkowo-szkoleniowy w Karpicku k. Wolsztyna. Ale firmę wypada też pochwalić za kulturę organizacyjną. Zatrudnieni przechodzą szereg szkoleń, od ogólnych po bardzo specjalistyczne. Spółka wydaje też sporo środków na studia podyplomowe i MBA, a nawet aplikacje radcowskie dla specjalistów. Do codzienności należy dofinansowywanie nauki języków obcych.

- Pochwalę się naszą komunikacją wewnętrzną. Poza częstymi spotkaniami pracowników z zarządem, w trakcie których rozwiązywane są bieżące problemy, dwa razy do roku organizujemy spotkania całej załogi z zarządem i przekazujemy informacje o wynikach ekonomicznych i planach spółki. Także dwa razy w roku organizujemy rodzinne pikniki dla pracowników. Myślę, że jesteśmy solidnym pracodawcą - sumuje Agnieszka Filipiak.

Jakub Lisiecki



# Pierre Cardin: kultura ubioru

Szyk i wygląd w biznesie to sprawa gustu. Podlega pewnym kanonom i regułom, choć pozwala na pewną dozę swobody w doborze poszczególnych części garderoby. Inną sprawą jest jednak moda, a inną poczucie, z którego powinna ona wypływać: kultura ubioru. Jeśli polski menedżer naprawdę się nią kieruje, to marka Pierre Cardin wychodzi mu naprzeciw.



Klasyczny Pierre Cardin.

## Dobrze znaczy dyskretnie

– O gustach podobno się nie dyskutuje. Jest ich niemal tyle, ilu mężczyzn na świecie. Ja jednak uważam, że dobrze wyglądający mężczyzna nie zwraca na siebie uwagi. Nie narzuca się ubiorem – opowiada Marek Ciesielski, prokurent Ahlers Poland Sp. z o.o.

A co to znaczy dobrze wyglądać? Piękno leży w umiarze, ale też w pewnym poczuciu klasy, szyku, wyczucia sytuacji i umiejętności doboru elementów stroju.

Wygląd czy moda stanowią jedno, ale inną sprawą stanowi odznaczanie się pewną kulturą ubioru.

Typowe dla wielkich odzieżowych marek jest to, że zachowują swój charakter. W dziełach każdego liczącego się projektanta widać pewien indywidualizm, widoczny w każdej kolekcji. Pierre Cardin ma oryginalną receptę na sukces: ze swoją klasą woli zawsze pozostać o krok za modą – z kanonem. Należy do tych marek, które nigdy nie wyczerpują tendencji, a są na rynku po kilkadziesiąt lat i zawsze znajdują nabywców. Stanowią niezaprzeczalny kanon kultury ubioru. Mężczyzna lubiący taki styl nigdy nie jest ubrany supermodnie, ale zawsze elegancko, aktualnie, a wręcz prestiżowo.

Na całym świecie pora dnia narzuca charakter ubioru. Latem, w południe można sobie pozwolić na jasny, lniany garnitur, ale niewyobrażalne jest założenie tego samego stroju na wieczorne wyjście. Furorę w Polsce robi chodzenie w garniturze bez

krawatu. Wprawdzie ta moda istnieje od dziesiątek lat na całym świecie, ale uwaga: jest ona niebezpieczna, ponieważ wymaga szczególnego doświadczenia, wyczucia, obycia, wyrefinowania i znajomości okoliczności. Podobnie jak świadomości, że np. butonierka w garniturze nigdy nie powinna pozostawać pusta.

Ubiór to zatem wyzwanie, ale osoba z kulturą ubioru wie, jaką ubierać marynarkę, a do niej koszulę, pasek, buty. Wie, że na nieco mniej oficjalne okazje chodzenie bez krawata jest dopuszczalne. Na raut, galę czy bardzo uroczyste przyjęcie ubierze klasyczny smoking, ale tylko z białą muchą lub czarny garnitur z nieskazitelnie białą koszulą i raczej nie kontrastującym krawatem. Kolekcje Pierre Cardin wychodzą naprzeciw klientom o takim podejściu.

– Właśnie dlatego ubrania Pierre Cardin są nie efekciarskie, tylko efektowne – dodaje Marek Ciesielski. – Dziś zresztą niezmiernych trudności przysparza przygotowanie kolekcji, która by wyrażała intencje projektanta, jego opinie, odrębność, charakter, a jednocześnie zawierałaby tendencje mody, którą się nosi na świecie. Pierre Cardin powinien zachowywać typowy, przyjęty przez markę od lat charakter spokoju i wyważenia tak, aby mężczyzna wyglądał prawdziwie po dżentelmeńsku. Udać się nam to osiągać, choć do trudności dochodzi jeszcze jeden czynnik: nowo proponowane kolekcje mają tendencję do szybkiego przemijania. Dość szybko stają się powszechne. Dlatego gramy jakością, po-

cząwszy od surowców po jakość uszycia. W pewnych elementach, takich jak krój typu slimline, dobór wzorów i kolorów tkanin itp. widać ślady tej najświeższej mody, niemniej jednak wciąż jest ona zawalowana w pewną dyskretną klasykę.

Mężczyzna ubrany w kolekcję Pierre Cardin to zatem osoba nie zwracająca na siebie przesadnej uwagi, za to pozwalająca później znawcom docenić jakość i klasę materiału, a jednocześnie widoczną niemal gołym okiem trwałość.

## Pierre Cardin dla klasyków, Otto Kern dla zuchwałych

Wyłącznym przedstawicielem, producentem oraz dystrybutorem marki Pierre Cardin na Polskę oraz kraje ościennie jest Ahlers Poland. Firma nie poprzestaje jednak na propozycjach klasycznych i konserwatywnych. Zarówno mężczyznom, jak kobietom chcącym odważnie pokazać, że idą z duchem mody, a nawet krok przed nią, ma do zaoferowania kolekcję linii Otto Kern. Ta międzynarodowa marka pochodzi od uznanego niemieckiego projektanta i świetnie sprawdza się w krajach Europy Zachodniej. Rewolucyjna odzież Kerna zadebiutowała na rynku w 1971 roku, a w ciągu dziesiątek sezonów zdobyła sobie ogromne rzesze sympatyków. Jej znak doskonale kojarzy się na Zachodzie z luksusowymi ubraniami. Marka Otto Kern stanowi uzupełnienie dla Pierre Cardin. Dzięki połączeniu wysokich standardów produkcyjnych oraz najnowszych trendów, kolekcja jest znakomicie odbierana przez rynek. Ten, kto dobrze orientuje się w świecie mody, chce podjąć wyzwanie i szukać nietypowych pomysłów, znaj-

dzie tu z pewnością coś dla siebie. Dominują tu odważniejsze niż w Pierre Cardin kolory, wzory koszul, rodzaje krojów, materiałów, a także tkaniny ze szlachetnych mieszanek. Marka lansuje swego rodzaju postawę „eleganckiego luzu na najwyższym poziomie”. Kto kupuje ubrania spod tego znaku, może mieć pewność, że zostanie zauważony – i doceniony. Stąd międzynarodowe hasło reklamowe marki: never underdressed.

Obie marki Ahlersa plasują się na jednej półce cenowej. Mimo widocznych różnic w designie mają wiele wspólnych założeń: wyrefinowanie, doskonała jakość szycia z tkanin niedostępnych dla posiednich producentów. Obie charakteryzują się stosowaniem delikatnego, wyszytego na kieszeni koszuli czy umieszczonego na klamrze paska logotypu. Łączy je także cena – zdecydowanie przeznaczone są dla użytkowników stawiających na jakość marki, gotowych odpowiednio za nią zapłacić.

## Mieć w sobie klasę

– Z zadowoleniem widzę, że u Polaków wzrasta świadomość dobrego ubioru – przestrzega Ciesielski. – Uczymy się skutecznie tego, co zostało zaprzepaszczone przez kilka dziesiątek lat.

Rzeczywiście, coraz mniej mężczyzn pyta w sklepach, dlaczego płaszcze wiosenne-jesienne Pierre Cardin nie są ciepłe; coraz więcej panów nosi szalik jako element kompozycji ubioru; większość mężczyzn wie już dobrze, że koszule z krótkim rękawem są niedopuszczalne w standardzie ubioru, a już zupełnie nie nadają się do połączenia z garniturem czy marynarką. Wzrasta potrzeba posiadania kilku – kilku-

nastu garniturów, koszul, butów, pasków, krawatów. To nieodzowne, jeśli chcemy dysponować swobodą w doborze ubioru i umiejętnie komponować nasze *emploi*. Rodzi to poczucie elegancji ze świadomością, iż można ją osiągać na więcej niż jeden sposób. Nie wypada tu też zapomnieć o walorach praktycznych tej wielości: wskazane jest pozwolić materiałom „odpocząć” po całodziennym noszeniu przynajmniej na jedną dobę. Ubrania Pierre Cardin czy Otto Kern mocno się za to „odwdzięczą”: doskonale gęste sploty tkanin spodni czy marynarek wrócą do swojego niemal fabrycznego ułożenia i będą na świeżo czekać na powtórne użycie, a ich trwałość będzie można mierzyć latami.

## A co z dżinsami?

Uwielbiane przez świat, na mniej oficjalne okazje, do pracy, na wieczorne spotka-



Dżinsy najwyższej próby.

nia. Prawdziwe dżinsy są pięciokieszeniowe z tzw. zegarkówką (przez Anglików zwaną *coin-pocket*), wykonane z denimu. Nazwa pochodzi od miejscowości Denim na południu Francji, gdzie po raz pierwszy w XIX w. sporządzono tę tkaninę. Ale ich alternatywę dla klasycznego mężczyzny do sportowej marynarki stanowią spodnie z gabardyny lub innych rodzajów tkanin typu *flat*. Są to zatem spodnie niewielniane, ze ściętymi skośnie kieszeniami i kieszenią wpuszczaną z tyłu. Mają charakter

bardziej klasyczny, jeszcze lekko garniturowy, ale już sportowy – oczywiście noszony do innych butów niż przy garniturze. Takimi spodniami są np. legendarne *chino*, jakie nosili lotnicy amerykańscy do skórzanych kurtek z futrzanymi kołnierzami; najczęściej beżowe, z zaszwęką z przodu.

Dżinsy są dziś jednak produktem na tyle powszechnym, że Pierre Cardin także postawił na ich powszechną obecność. Spodnie tak samo dobrze wyglądają na początku, jak i pod koniec swojego żywota. Dżinsy słabej jakości od razu tracą swoje walory. – W naszych spodniach nie ma o tym mowy – opowiada Ciesielski. – Są szyte z bardzo gęsto tkanego i pieczolowicie barwionego materiału, zasadniczo różnego od powszechnie spotykanych. Wydatnie różni się też etap produkcyjny – trzeba inwestować w doskonałe maszyny, które nie wpływają negatywnie na materiał np. przy prasowaniu czy optycz-

nym „postarzaniu”. O szczegółach można mówić bardzo wiele, ale krótko: wiemy, jak sprawić, żeby nasze spodnie się nie kurczyły, nie traciły barwy i w ogóle szyku – opowiada Ciesielski.

Przy czym pamiętać należy o jednym: prawdziwie elegancki mężczyzna nieczęsto sięga po dżinsy. Przy dobrej marce ma do wykorzystania mnóstwo innych możliwości. A więc: jak to jest – eleganczko? Niezauważalnie, nie krzyżując, dyskretnie, ale perfekcyjnie. Niech o jakości samo za siebie mówi małe, nie rzucające się w oczy logo na kieszeni koszuli, guziku czy pasku. Takie, za którym kryje się wielkość potężnej marki.

– Bo tak naprawdę to nie należy demonizować roli odzieży. To ostatecznie nie wielkiego, to po prostu część życia. Mężczyzna powinien po prostu mieć w sobie wpojony dobry wygląd, a znajomość takich zasad jest po prostu standardem, nie elitarnością. Wystarczy mieć świadomość dobrego wyglądu poprzez znajomość kultury ubioru, a naszą rolę jako marki jest wychować sobie pokolenie takich klientów i wyjść dokładnie naprzeciw ich oczekiwaniom. Potem już każdy, kto uważa się za osobę elegancką, może rewidować zawartość swojej szafy i uzupełniać ją o nasze kolekcje – podsumowuje z uśmiechem Marek Ciesielski.



Ekstrawagancki, ale elegancki luz Otto Kern na panów...



...i dla pań.



# PZL Świdnik umacnia pozycję

PZL Świdnik, polski flagowy producent sprzętu lotniczego. Rozwój firmy jest na tyle dynamiczny, że w tym roku po raz pierwszy w historii sprzedaż przekroczy 400 mln zł, w porównaniu z 330 mln osiągniętymi w roku minionym.

*O planach na najbliższy okres pytamy Mieczysława Majewskiego, prezesa zarządu WSK PZL Świdnik SA.*

- 2008 rok zaczął się dla Was dość owocnie. Słychać sygnały o nowych kontraktach, zwiększeniu produkcji...

- Ten rok jest faktycznie czasem dynamicznego wzrostu. Zajmujemy się wytwarzaniem nie tylko śmigłowców, ale też od pewnego czasu budową części statków powietrznych na zamówienie innych firm, głównie europejskich i amerykańskich. Chcę, żeby ten rok upływał pod znakiem budowy nowoczesnego przedsiębiorstwa zorientowanego na działania innowacyjne, zorganizowanego według filozofii lean manufacturing, pozyskującego nowe techno-

logie i dbającego o środowisko naturalne. Każdy z tych celów jest sam w sobie ambitny i kosztowny w realizacji. Każdy wymaga współpracy ludzi o wybitnych kompetencjach i zaangażowaniu. Zarządzana przeze mnie firma ma szczęście zatrudniać wielu takich ludzi.

- To dzięki ich fachowości możecie się pochwalić własnymi konstrukcjami lotniczymi...

- Oczywiście. Nasze śmigłowce PZL Sokół i PZL SW-4 cieszą się sporym uznaniem. Ten ostatni debiutuje dopiero na rynku międzynarodowym. W tym roku trafi m.in. do Korei Południowej,

Chin i na Ukrainę. Z kolei nowa, wielozadaniowa, wojskowa wersja Sokoła otrzymała na ubiegłorocznym Międzynarodowym Salonie Przemysłu Obronnego w Kielcach nagrodę Grand Prix. Jak widać, staramy się o to, by nasze produkty się nie starzały.

- Międzynarodowe organizacje także Was doceniają.

- Uczestniczymy w wielkich produkcyjnych programach europejskich. Naszym najważniejszym partnerem przemysłowym jest włosko-brytyjski koncern AgustaWestland, ale mamy też swój udział w budowie samolotów pasażerskich Airbus i ATR. Myślę, że dość skutecznie wykorzystujemy szanse wynikające z członkostwa naszego kraju we Wspólnocie Europejskiej. Jako jedyna firma reprezentujemy 10 nowych krajów Unii w perspektywicznych projektach: Clean Sky i Green Helicopter, które mają uczynić europejski sprzęt lotniczy przyspieszającym maksymalnie nowoczesnym i ekonomicznym w eksploatacji, a jednocześnie przyjaznym środowisku.

- To pewnie spore wyzwanie?

- Tak, ale też źródło ogromnej satysfakcji. Wszystko to wymaga rzecz jasna ciągłego unowocześniania technologii, zakupu nowoczesnych maszyn i urzą-

dzeń. Naszą dumą w tej dziedzinie jest nowa linia chemicznych obróbek pokryciowych, którą zbudowaliśmy kosztem 30 milionów złotych. Najbardziej cieszy mnie jednak, że rok 2008 będzie dla nas szczególnie owocny pod względem sprzedaży produkowanych przez nas śmigłowców. Produkty finalne decydują bowiem o prestiżu firmy i osiągniętych przez nią wynikach ekonomicznych.

- Tymczasem zdobyliście tytuł Solidnego Pracodawcy Lubelszczyzny...

- Bardzo się z niego cieszymy. Jesteśmy obecnie największym pracodawcą w województwie lubelskim. Zatrudniamy ponad 3900 pracowników. W ciągu ostatnich kilku lat zwiększyliśmy zatrudnienie o prawie 50 procent. Co istotne, większość z naszych pracowników to ludzie młodzi, wchodzący dopiero w życie, również zawodowe. Dajemy im i ich rodzinom podstawy ekonomicznej egzystencji, możliwość rozwoju i awansu zawodowego. Nie będę ukrywał, że po pewnym czasie niektórzy z nich znajdują zatrudnienie w innych europejskich firmach lotniczych. Kwalifikacje i doświadczenie zdobyte w PZL Świdnik stanowią dla nich znakomite referencje. Staramy się również o akty-



Wielozadaniowy śmigłowiec pola walki Sokół - laureat Grand Prix ubiegłorocznego MSPO w Kielcach.

wizację zawodową naszych byłych pracowników, którzy w latach kryzysu opuścili firmę, korzystając z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę lub świadczenia przedemerytalne. Oferujemy im pracę, między innymi w charakterze nauczycieli zawodu.

- Wspomniał Pan o możliwości podnoszenia przez pracowników PZL Świdnik kwalifikacji zawodowych. W jaki sposób jest to realizowane?

- Nasi pracownicy uczestniczą w bezpłatnych kursach i szkoleniach. Ponad stu studiuje zaocznie, korzystając z dofinansowania. Utrzymujemy kontakty z uczelniami technicznymi w kraju i za granicą, co pozwala naszym młodym inżynierom poszerzać wiedzę i zdobywać nowe doświadczenia. Szczególnie uzdolnieni otrzymują szansę szybkiego awansu. Posłużyć się tylko przykładem inżyniera, który w wieku 30 lat, z zaledwie pięcioletnim stażem pracy w wytwórni, został kierownikiem jed-

nego z kluczowych zakładów przedsiębiorstwa, zatrudniającego prawie 900 pracowników.

- A czym jest dla Państwa bycie Solidnym Pracodawcą?

- To przede wszystkim respektowanie obowiązujących przepisów: kodeksu pracy, zbiorowych układów pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Ostro reagujemy na pojawienie się nawet najdrobniejszych poszlak wskazujących na możliwość zaistnienia zjawiska mobbingu. Szanujemy prawo pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych - w naszej firmie działa ich aż pięć. Otaczamy również naszych pracowników opieką socjalną. Otrzymują bony towarowe, korzystają z funduszu socjalnego, którym współzarządzają za pośrednictwem związków zawodowych. Dokładamy starań, żeby poszanowanie zasad współzycia społecznego stanowiło w naszym przedsiębiorstwie nienaruszalną normę.

Jakub Lisiecki



Śmigłowiec PZL SW-4 - nowy produkt Świdnika.

REKLAMA

**PPH VARIA Sp. z o.o.**  
CERT. ISO 9001 : 2000  
CERT. HACCP

**BĘDZIEMY RÓWNIEŻ JUTRO!**

**Dziękujemy za okazane wcześniej zaufanie!**

**HUMAVIT®**  
Suplement diety  
**SKRZYP I POKRZYWA**  
250 tabletek á 0,40 g  
masa netto: 100 g

**HUMAVIT®**  
Suplement diety  
**MORWA BIAŁA**  
ZMNIJSZA PRZYSWAJANIE CUKRÓW  
WSPOMAGA ODCHUDZANIE  
180 tabletek á 0,40 g  
masa netto: 72 g

**Czekamy na Wasze głosy i opinie o naszych produktach w nowej edycji**

**glosowanie@grupamediapartner.com**

więcej na **www.varia.com.pl**

## Wyrafinowany smak jakości

Szczeciński „Milex” każdego roku wysyła do pracy za granicę kilkadziesiąt osób. Spółka aktywizuje byłych - dziś bezrobotnych - pracowników pegeerów. Wielu mieszkańców Zachodniopomorskiego uwierzyło, że z pomocą „Mileksu” mogą zmienić swoje życie. Wyjątkowa dbałość o ludzi zdecydowała o przyznaniu przedsiębiorstwu tytułu Solidny Pracodawca 2007!

Spółka „Milex” to jedna z największych firm województwa zachodniopomorskiego. Uprawia kilkadziesiąt hektarów ziemi, hoduje bydło, zarządza własnymi Zakładami Mięsnymi „Kamil”. Od kilku lat „Milex” świadczy usługi przy uboju i rozbiórce mięsa niemieckim podmiotom, coraz śmielej rozwija działalność turystyczno-wypoczynkową w Zespole Pałacowo-Hotelowym „Pałac Trzęsacz”, którego jest właścicielem.

### Staropolskie frykasy

Zakłady Mięsne „Kamil” powstały w 2006 roku. Cel, jaki postawił przed sobą Kazimierz Karapuda, prezes „Mileksu” był bardzo jasny.

- Pracownicy przedsiębiorstwa mają wytwarzać produkty najwyższej jakości w miejscu czystym, z dala od wielkich miast - wyjaśnia. - Wybraliśmy Górzycę koło Gryfic. Zależało nam, by zaoferować konsumentom wyroby z ekologicznie czystych terenów, wędzone dymem bukowym i olchowym w tradycyjnych wędzarniach, przy użyciu najwyższej jakości surowca krajowego i naturalnych przypraw.

Wędliny i przetwory z Górzycy trafiają na stoły konsumentów Pomorza Zachodniego, ale też Niemiec, Norwegii i Bułgarii.

- Zarządzam zakładem od niedawna, ale jestem pod wrażeniem jego organizacji i warunków w nim panujących - mówi Ryszard Bochnacki, kierownik Zakładów Mięsnych „Kamil”.

- Linie produkcyjne są tu najwyższej jakości, a atmosfera wśród pracowników bardzo przyjazna. Jakość naszych wyrobów jest najwyższej klasy.

Zakład produkuje 55 gatunków wędlin. Jednak szczególnie dumny jest z linii Staropolskie wędzonki. W tej grupie są takie produkty jak boczek faszerowany po węgiersku, łopatka domowa, szynka z listkiem, wędzonka chłopska, czy wędzona poledwica.

### Mobilne szanse

„Milex” daje pracę 700 osobom. Wśród nich są absolwenci różnych typów szkół, ale też wielu młodych pracowników poznaje tu tajemnice zawodu.

- Szukamy pracowników w regionie, ale coraz częściej przyjeżdżają do nas osoby spoza województwa - wyjaśnia Kazimierz Karapuda. Największym problemem mieszkańców popegeerowskich miejscowości jest marazm i brak motywacji do zmiany swego życia. Stwarzanie szansy na godziwe życie ważne jest szczególnie w przypadku uczniów szkół gimnazjalnych i średnich. „Milex” planuje nawet uruchomienie własnej szkoły zawodowej przygotowującej młodych ludzi do pracy w zakładach mięsnych.

### Psycholog na „dzień dobry”

W firmie takiej jak „Milex”, prowadzącej wiele różnych działań, pojawia się mnóstwo trudnych sytuacji. By je skutecznie rozwiązać, trzeba przede wszystkim na-

uczyć się o nich mówić. Dlatego zarząd spółki zdecydował się na korzystanie z porad psychologa. Pomysłodawcą zaangażowania psychologów był Przemysław Wasłowicz.

Wszystkim zależało na ocenie przegrywanej przez psychologów. Chcieli się dowiedzieć, czy takie kłopoty mają tylko oni, czy również pracownicy innych firm.

Praca psychologów z pracownikami jest nadal kontynuowana. Okazuje się, że takie warsztaty są niezwykle przydatne. Każdy z pracowników poznaje swoje możliwości i predyspozycje. To z kolei pozwala zarządowi firmy na lepszą organizację stanowisk pracy.

### Centrum szans

Łukasz Czyrny jest pomysłodawcą i kierownikiem Centrum Szkoleniowego „Kamil” w Górzycy.

- Centrum Szkoleniowe uczy rozbiórki mięsa osoby bez kwalifikacji zgłaszające się do nas do pracy -

wyjaśnia Łukasz Czyrny. - Zdobyte kwalifikacje i umiejętności wielu osobom umożliwiły podjęcie pracy i wyjazd na kontrakty zagraniczne.

Szkolenie składa się z części teoretycznej i praktycznej. Każda grupa składa się z około 10-15 uczestników. Wykładowcami są praktycy, na co dzień pracujący w zakładzie „Kamil”. Poznających tajniki zawodu szkolą specjaliści z zakresu BHP i procedur HACCP. Zajęcia finansuje Powiatowy Urząd Pracy w Gryficach.

Ostatnie lata są bardzo pomyślne dla szczecińskiej firmy. „Milex” stale zwiększa obroty. Prezes przyznaje, że to efekt racjonalnej polityki kadrowej.

- Wiedza to największy kapitał, nie można jej niczym zastąpić - twierdzi Kazimierz Karapuda. - Dzięki temu takie podmioty są w stanie sprostać bardzo ambitnym wyzwaniom. Wiedza to dziś fundament, na którym można budować stabilną, konkurencyjną firmę.

Dariusz Kwiatkowski

## Miejsce na wagę złota

Stanisław Gołębski, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Gryficach

Z Zakładami Mięsnymi „Kamil” współpracujemy ponad dwa lata. Przetwórnia jeszcze nie rozpoczęła pracy, a my już przygotowaliśmy wspólne działania. Najważniejszym jest jednak to, że każdy z przeszkolonych ma zapewnione miejsce pracy. W naszym powiecie każde miejsce pracy jest na wagę złota, dlatego bardzo sobie cenimy możliwość współpracy z zakładami. „Kamil” każdego dnia udowadnia, że bardzo poważnie traktuje swych pracowników. Jest takim solidnym pracodawcą.



# Solidność na miarę „Księginek”

Kopalnia Bazaltu „Księginki” w Lubaniu zdobyła tytuł Solidny Pracodawca 2007! Firma należy do najdynamiczniejszych w swej branży. W ostatnich latach wzbogaciła się o nowoczesny sprzęt, który nie tylko jest bardziej wydajny, ale też stwarza ludziom lepsze warunki pracy.

Bazalt to twarda skała wulkaniczna. Kruszywa bazaltowe stosowane są do produkcji asfaltów i betonów. Wyroby z tego materiału stosuje się w budownictwie drogowym i kolejowym. Przydatna jest także do wytwarzania wełny mineralnej i kształtek odpornych na ścieranie. Tłuczeń bazaltowy wydobywany przez lubańskich górników posłużył do budowy między innymi autostrad A1, A2 i A4. Geolodzy badający złoża eksploatawane przez „Księginki” oszacowali zasoby bazaltu ze złóż „Księginki-Północ”, „Księginki I” i „Bukowa Góra” na około 130 milionów ton. Przy obecnym tempie eksploatacji zasoby te wystarczą na najbliższe 40 lat. Każdego dnia spółka pozyskuje około 3,5 tys. ton bazaltu. Docelowa wydajność osiągnie 4 mln ton rocznie. Obecnie największym powodzeniem u odbiorców cieszą się materiały na podbudowę autostrad i innych dróg szybkiego ruchu. Tadeusz Jęczmionek, prezes „Księginek”, przewiduje szybki wzrost zapotrzebowania na grysy. Ten drobny kamień jest niezbędnym składnikiem do produkcji asfaltu i wysokiej klasy betonu.

## Zmiana kierunku

W latach 1993-95 niemal 90 procent wydobywanego bazaltu „Księginki” sprzedawały za granicę – głównie do Niemiec. Schyłek lat 90. minionego stulecia przyniósł zmianę kierunku dystrybucji. Kontrahentów zagranicznych zastąpili polscy odbiorcy. Początek XXI wieku to już diametralna rezygnacja ze sprzedaży poza granice Polski i rozdysponowywanie bazaltu wyłącznie w Polsce. Obecnie cały urobek lubańskiej kopalni przeznaczony

jest do budowy krajowych autostrad i dróg.

– *Nareszcie!* – z satysfakcją ocenia Tadeusz Jęczmionek. – *Oznacza to bowiem, że także Polacy zaczną jeździć po dobrych drogach i autostradach zarówno tych odnawianych, jak i zupełnie*



*nowych. Korzystają z tym kopalnie podobne do naszej, jak i podróżni. Górnicy mają coraz więcej pracy, a kierowcy – drogi o coraz wyższej jakości.*

## Miliony na rozwój

Zarząd „Księginek” w ostatnich latach przeznaczył na rozwój kilkadziesiąt milionów złotych. Część zakupów spółka współfinansowała z dotacji unijnych. Górnicy wzbogacili się między innymi o nowoczesne samochody do wywozu bazaltu, sterowane komputerowo ładowarki Volvo. Kopalnia zainwestowała również w nowoczesne ciągi technologiczne przeznaczone do produkcji kruszyw łamanych, a także zbudowała linię do wytwarzania gryswów.

Pracownicy przedsiębiorstwa chwalą nowoczesny sprzęt. Producenti każdy z zakupionych egzemplarzy wyposażyli w komputery pokładowe oraz klimatyzowane kabi-

ny. Nowe maszyny polepszyły warunki pracy obsługi, ale jednocześnie wzrosła wydajność. Dziś jednorazowo łyżka nowej ładowarki nabiera 5,5 metra sześciennego bazaltu, a samochody typu Bielaz przewożą jednorazowo 55 ton bazaltu.



tu. To trzy razy więcej niż stare, wysłużone urządzenia.

– *Zmiany, jakie przechodzi nasza kopalnia, a wiele z nich miało szansę jedynie dzięki temu, że wykorzystaliśmy dotacje unijne, są najlepszym potwierdzeniem, iż warto było wstępować w struktury zjednoczonej*

*Europy* – wyjaśnia prezes. – *Zmiany odczuwają przede wszystkim operatorzy poszczególnych maszyn i urządzeń. Pracowników tych nie trzeba przekonywać do Unii Europejskiej. Bowiem w efekcie naszej akcesji polepszyły się nie tylko ich warunki pracy, ale też zarobki.*

Tadeusz Jęczmionek przyznaje, że wiele inwestycji jest jeszcze przed spółką. W najbliższych latach firmę czeka budowa i modernizacja bocznic kolejowych. Docelowo przedsiębiorstwo chce każdego dnia wysłać cztery składy kolejowe załadowane wyrobami bazaltowymi.

– *Po ostatnich zmianach wydajność pracy wzrosła o 80 procent* – z dumą podkreśla prezes. – *Dzięki temu w terminie spłacimy zaciągnięte kredyty, stale też poprawia się kondycja finansowa naszej firmy.*

Firma dysponuje też nowoczesnym systemem informatycznym.

– *Dziś całą kopalnię można zarządzać korzystając z jednego komputera* – wyjaśnia Mirosław Szymańczyk, dyrektor techniczny. – *To efekt wprowadzenia zintegrowanego systemu informa-*

*tycznego. Dzięki zakupom nowoczesnego sprzętu znacznie łatwiejsza, ale też wydajniejsza stała się praca ludzi. To skutkuje zwiększonym wydobyciem, lepszą kondycją finansową kopalni, ale też lepszymi zarobkami.*

## Kapitał w głowach

Dzięki inwestycjom Łużycka Kopalnia Bazaltu „Księginki” SA w Lubaniu stała się nowoczesnym przedsiębiorstwem nie tylko zwiększającym zatrudnienie, ale też oferującym coraz lepsze warunki placowe.

– *W ostatnich latach pensje wzrosły o około 30 procent* – wyjaśnia Józefa Kukulka, główna księgowa LKB „Księginki”. – *To nie jest jeszcze ostatnie słowo. Kondycja spółki jest coraz lepsza, a to przekłada się w wymierny sposób na zasoby portfela każdego z pracowników spółki.*

Lubańska kopalnia prowadzi długofalową politykę kadrową. Prezes podkreśla, że je-

go rola nie sprowadza się do wysyłania ludzi na kursy i szkolenia, a sprawienie, by pracownicy sami chcieli podnosić swoje umiejętności. Dlatego najważniejszym elementem polityki kadrowej spółki jest system motywacyjny doceniający przede wszystkim wiedzę i umiejętności ludzi. Każdy może uczestniczyć w kursach, szkoleniach i innych formach kształcenia. Nic więc dziwnego, że niemal wszyscy zatrudnieni mają po kilka uprawnień specjalistycznych i są rzeczywiście fachowcami w swoich zawodach. Każda z osób pracujących w kopalni zdaje sobie sprawę, że nabyte umiejętności mogą zdecydować w przyszłości o awansie, a już teraz decydują o wysokości poborów. Taki system motywacyjny sprawia, że pracownicy chcą się dokształcać, gdyż mają z tego wymierny pożytek. Dzięki temu firmę tworzy zespół bardzo dobrych fachowców.

Dariusz Kwiatkowski

## Rzetelny partner

Czesław Wołoszczuk, dyrektor Oddziału Mieszanek Drogowych SKANSKA

Z kopalnią „Księginki” i jej prezesem Tadeuszem Jęczmionkiem współpracuję od kilku lat. Chwałę sobie tę współpracę przede wszystkim za rzetelność pracowników kopalni i chęć do konstruktywnego rozwiązywania kłopotów. Czasem zdarzało się, że nagle musieliśmy zmieniać zamówienie czy miejsca dostaw kruszywa. Zawsze odbywało się to bardzo sprawnie. Dla mnie Tadeusz Jęczmionek i kopalnia to rzetelny partner w interesach.

Marian Wojtas, właściciel Przedsiębiorstwa Robót Drogowych DROKAM w Sandomierzu

Współpraca z Tadeuszem Jęczmionkiem od lat układa się bardzo dobrze. W ostatnich latach kopalnia bardzo mocno się zmieniła. Widać, że ludziom łatwiej się pracuje, a odbiorcy bazaltu otrzymują go w takiej formie, jaka jest im potrzebna. Zawsze, gdy pojawiają się jakieś kłopoty, kopalnia szybko je rozwiązuje. Dla mnie to taki wzór solidnego partnera.

Ryszard Molus, prezes Przedsiębiorstwa Robót Drogowo-Mostowych w Świeciu

Żałuję, że nie jestem współdziałowcem tak dobrej firmy! Od laty współpracujemy z „Księginkami” i zawsze jest to bardzo owocna współpraca. Nawet, gdy na rynku brakowało kamienia, my jako stali odbiorcy nigdy nie narzekaliśmy na brak kruszywa. Tę współpracę mogę ocenić krótko: Bardzo dobra!

## Sukces wielu ojców



Łużycka Kopalnia Bazaltu „Księginki” SA została laureatem konkursu Solidny Pracodawca 2007. Czym dla Tadeusza Jęczmionka, prezesa firmy jest ten tytuł?

– Dla mnie jest on przede wszystkim potwierdzeniem, że realizujemy dobrą politykę zarządzania kapitałem ludzkim. Dla mnie pracownicy firmy są jej największym kapitałem. Bez dobrze wykwalifikowanej kadry ludzi nawet najnowocześniejszy sprzęt jest bezużyteczny. Sam tytuł i miejsce naszej firmy wśród grona laureatów to jednak zasługa całego sztabu ludzi każdego dnia dbających o rozwój przedsiębiorstwa. To wyróżnienie i docenienie każdej osoby zatrudnionej w spółce. Stare przysłowie mówi, że sukces ma wielu ojców. W naszym przypadku tym ojcem sukcesu jest każdy pracownik „Księginek”.

# Zdrowa atmosfera



Dantherm Filtration Sp. z o.o. jest dostawcą kompleksowych rozwiązań do odpylania powietrza przemysłowego. Odpylacze filtracyjne produkowane w podwarszawskich Markach znają odbiorcy nie tylko w Polsce – ponad 70% wyrobów jest eksportowanych m.in. do Danii, Wielkiej Brytanii, Francji, USA i Tajlandii. Zdobyte przez firmę godło EU Standard 2008 potwierdza pozycję Dantherm Filtration jako solidnego partnera w biznesie.

Dantherm Filtration Sp. z o.o. (wcześniej znana jako DISA Sp. z o.o.) należy do międzynarodowej Grupy Dantherm Filtration. Firma dysponuje sprawdzonymi i niezawodnymi rozwiązaniami do odpylania powietrza w wielu gałęziach przemysłu, m.in. drzewnym, metalurgicznym, cementowym.

– *W ofercie mamy m.in.: odpylacze filtracyjne różnych typów, wentylatory, silosy, kanały powietrza, chłodnice, urządzenia do odbierania i transportu produktu filtracji. Nasze wyroby łączy profesjonalizm oraz doświadczenie uznanych w Europie i na świecie marek w dziedzinie odpylania powietrza: Nordfab z Danii, Cattinair z Fran-*

*cji, brytyjskiej Airmaster oraz niemieckiej BMD Garant* – mówi Edward Boroch, dyrektor naczelny Dantherm Filtration Sp. z o.o.



Odpylacz filtracyjny NFZ 3000.

Pracownicy firmy podchodzą bardzo indywidualnie do każdego klienta. Proces zaczyna się wspólną rozmową określającą potrzeby odbiorcy, poprzez przygotowanie projektu, produkcję, instalację oraz ser-

wis urządzeń. Rozmieszczone na całym świecie oddziały oraz współpracujący z firmą przedstawiciele zapewniają pełny serwis.

– *Jesteśmy w czołówce dostawców systemów oczyszczania powietrza. Zawdzięczamy tę pozycję naszej nowoczesnej technologii i fachowej obsłudze klienta* – dodaje dyrektor Boroch.

Dobry produkt to nie wszystko. Szeroki zakres działania Dantherm Filtration obejmuje stałe inwestowanie w swoich pracowników. Liczne szkolenia i specjalistyczne kursy pomagają podnosić kwalifikacje kadry. Inwestycje w kapitał ludzki przekładają się na nowatorskie rozwiązania i wysoką jakość wytwarzanych produktów.

Jolanta Solarz

REKLAMA

**GŁOSUJ NA NASZE PRODUKTY**  
wysyłając e-mail na adres:  
[glosowanie@grupamediapartner.com](mailto:glosowanie@grupamediapartner.com)  
temat: **GŁOSUJĘ NA WAGRAFA**



# Z tradycją w przyszłość

„Cieszy mnie przede wszystkim to, że my Polacy nauczyliśmy się bohaterstwo umierać, ale i bohaterstwo dorabiać” – mówił Jerzy Hoffman reżyser i scenarzysta w trakcie jednej z uroczystości Spółdzielczego Banku Rzemiosła i Rolnictwa (SBRzR) w Wołominie.

**P**odwarszawski Bank SBRzR od 82. lat cieszy się zaufaniem klientów. Dziś bank to 200-osobowa wysoko wykwalifikowana kadra pracująca w 29 placówkach. Najwięcej, bo aż 17 z nich znajduje się w powiecie wołomińskim, można je znaleźć też poza terenem powiatu m.in. w Nieporęcie, Piastowie, Warszawie i Wyszkuwie. – *Planujemy dalszy rozwój kolejnych oddziałów oraz sieci bankomatów. Jesteśmy bankiem z tradycjami, lecz nie ustępujemy nowoczesności konkurencji, oferujemy bezpłatny dostęp do rachunków przez Internet, telefon, homebanking* – mówi **Elżbieta Kubuj**, wiceprezes zarządu SBRzR. – *Obsługa finansowa wszystkich podmiotów gospodarczych i osób fizycznych sprawiamy, że mimo dużej konkurencji potrafimy odpowiednio dobrać ofertę do potrzeb rynku. Efektem tej strategii jest wciąż rosnąca liczba klientów.*



Elżbieta Kubuj, wiceprezes zarządu SBRzR.

aby sprawdzić stan swojego konta, dokonać płatności lub założyć lokatę. – *Klientom indywidualnym oferujemy atrakcyjne formy oszczędzania: lokaty terminowe, dynamiczne, rentierskie, rachunki terminowe sezonowe. Kolejną edycję nowej formy oszczędzania połączoną z „Loterią Promocyjną”, pozwalającą klientom niezależnie od odsetek sięgnąć po atrakcyjną nagrodę. Nagrodą główną jest samochód osobowy* – mówi wiceprezes.

## Blżej klienta

– *Nasza polityka bliskiej współpracy z klientem przekłada się na dobre wyniki finansowe* – wyjaśnia Elżbieta Kubuj. Szerokie inwestycje w nowoczesne rozwiązania informatyczne sprawiają, że bank idzie z duchem czasu. Dziś nie trzeba wychodzić z domu czy z firmy,

## Wspieramy lokalny biznes

Bank aktywnie uczestniczy w rozwoju biznesu, wspierając firmy zarówno od strony produktów i usług bankowych, jak i przez uczestnictwo w corocznych imprezach – Wystawie Biznesu Powiatu Wołomińskiego – promującej lokalną przed-

siębiorczość. Bank SBRzR wspiera szpitale, przedszkola, szkoły podstawowe i gimnazjalne oraz kilka fundacji. O roli, jaką odgrywa Spółdzielczy Bank Rzemiosła i Rolnictwa w swoim środowisku świadczy m.in. wypowiedź **Marka Wysockiego**, Dziekana Wydziału Aktorskiego Wyższej Szkoły Komunikowania i Mediów Społecznych, Dyrektora Teatru Equus, laureata Srebrnego Asa Sukcesu:

„Spółdzielczy Bank Rzemiosła i Rolnictwa od lat wspiera wiele wartościowych inicjatyw społecznych i kulturalnych na terenie powiatu i Warszawy. Jest generalnym sponsorem wszystkich wydarzeń, odbijających się szerokim echem w prasie lokalnej i ogólnopolskiej. Sfinansował płyty audio o przebiegu walk podczas „Bitwy warszawskiej 1920 roku”, które zostały rozdane jako pomoc naukowa we wszystkich szkołach i ośrodkach edukacyjnych na terenie powiatu i Warszawy”.

Spółdzielczy Bank Rzemiosła i Rolnictwa w Wołominie jest tegorocznym laureatem projektu Europejski Standard 2008. – *To dla nas ogromny zaszczyt i wyróżnienie, ale jednocześnie zobowiązanie i mobilizacja do coraz lepszej pracy* – podsumowuje Elżbieta Kubuj.

Jolanta Solarz

# Europejski standard WAR-BO

Wyjątkowo dynamiczny wzrost udziału eksportu w strukturze sprzedaży obrazuje drogę, jaką przeszła spółka WAR-BO z Bogdanki w ostatniej dekadzie. Inwestycje podnoszące jakość produkcji zaowocowały wdrożeniem procedur ISO, pozyskaniem nowych kontrahentów. Wysoka jakość zaowocowała w tym roku przyznaniem firmie wyróżnienia EU Standard 2008!

**P**oczątki WAR-BO sięgają 1990 roku, kiedy to praktycznie cała produkcja spółki skupiała się wokół kopalni węgla kamiennego Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A. Ostatnie lata charakteryzujące się dynamicznym rozwojem umożliwiły WAR-BO ekspansję poza lokalny rynek. Obecnie udział kopalni w strukturze sprzedaży spadł do 50%, eksport przynosi przeszło 30% przychodów, natomiast sprzedaż krajowa generuje pozostałe 20% obrotów spółki.

– *W 2002 roku zaczęliśmy sprzedawać nasze wyroby duńskiej firmie Skako A/S* – mówi **Marian Bulak**, prezes WAR-BO. – *Duńczycy stali się naszymi głównymi zagranicznymi partnerami. Po Skako przyszedł czas na kolejne kontrakty. Podpisaliśmy je z Global Outsourcing ApS, Promcon A/S, a także francuskim Metalpallet.*

Ekspansja zagraniczna nie byłaby możliwa bez inwestycji w nowe maszyny produkcyjne zapewniające rozwój techniczny firmy. Nowy potencjał produkcyjny, wysoka jakość wyrobów i rzetelność sprawi-

ły, iż marka WAR-BO rozpoznawalna jest nie tylko w Polsce, ale i w wielu krajach europejskich: Szwecji, Norwegii, Wielkiej Brytanii, Czechach i na Ukrainie.

– *Dzięki inwestycjom zatrudnienie w firmie w ostatnim roku wzrosło o 17 osób, ze sprzedaży na poziomie 10 mln rocznie w roku 2006 doprowadziliśmy do obrotów w wysokości prawie 17 mln złotych w roku ubiegłym* – wyjaśnia **Arkadiusz Jach**, kierownik Działu Sprzedaży i Marketingu. – *Uniezależniamy się od głównego klienta i zdobywamy nowe rynki.*

Inwestycje dały efekt w postaci wysokiej jakości produktów i usług oferowanych przez WAR-BO, co znalazło swoje odzwierciedlenie w certyfikacie systemu zarządzania jakością ISO 9001:2000, który firma otrzymała w maju 2004 roku. Ponadto Instytut Spawalnictwa w Gliwicach potwierdził wysoki poziom spółki kwalifikując ją do I Grupy Zakładów Dużych zgodnie z normą PN-87/M-69009. Za jakością gwarantowaną przez firmę stoi również wysoko wykwalifikowana kadra pracownicza. Zarząd spółki zdaje so-

bie sprawę, że podnoszenie kwalifikacji to bardzo ważna sprawa w każdej organizacji. Dlatego firma wysyła pracowników na liczne szkolenia, dofinansowuje studia magisterskie i podyplomowe. Pracownicy z wykształceniem wyższym stanowią 26%, natomiast wykształceniem średnim może pochwalić się 41,2% pracowników.

WAR-BO uczestniczy w wielu działaniach charytatywnych, wspiera przedszkola, szkoły, a także rozwój sportu. Firma wspiera piłkarski klub Górnik Łęczna SA. Firma współfinansuje również turnieje sportowe jak m.in.: zawody jeździeckie Jedlanka Cup 2006 oraz władze samorządowe w organizacji imprez regionalnych takich jak Dożynki, Dni Puchaczowa czy Dni Łęcznej. Wyróżnienie EU Standard jest potwierdzeniem jakości produktów, obsługi klienta, odzwierciedleniem, iż firma nie ma tylko charakteru regionalnego, co widać zresztą w zmianie struktury sprzedaży świadczącej, iż WAR-BO Sp. z o.o. jest prawdziwie Europejską firmą.

Milena Chudowska

# PIOMA? Tu każdy jest fachowcem!

1400 wysokiej klasy specjalistów tworzy w Piotrkowie Trybunalskim maszyny górnicze znane i cenione na całym świecie. Działalność spółki opiera się na systemowym podejściu do każdego obszaru działalności, w tym do relacji pracodawca – pracownicy. Tutaj ciekawi ludzie projektują i wdrażają ciekawe rozwiązania. W ogólnopolskim projekcie, organizowanym przez Grupę Media Partner, wydawcę „Przeglądu Gospodarczego” w „Gazecie Prawnej”, w grupie producentów maszyn górniczych, PIOMA SA zdobyła tytuł Solidny Pracodawca 2007!

Jednym z najważniejszych czynników wpływających na sukces firmy jest umiejętność dostosowania się do wymogów rynkowych oraz stałe podwyższanie wykształcenia i umiejętności pracowników. Ogromny potencjał drzemie zwłaszcza w biurach projektowych, działach marketingu, technologicznym i produkcyjnym.

– *Stawiamy na młodych, zaangażowanych i ambitnych pracowników* – wyjaśnia **Lucjan Dukała**, prezes Fabryki Maszyn Górniczych PIOMA SA. – *W ostatnich kilku latach zmienia się struktura wiekowa załogi. Ponad 30% zatrudnionych pracuje w zakładzie krócej niż 5 lat, a 30. roku życia nie przekroczyło 15% zatrudnionych. Co ciekawie pracownik jest w przedziale wiekowym między 30 a 40 rokiem życia. Nasz potencjał to jednak nie tylko młodzi pracownicy. Doceniamy ludzi z długoletnim stażem, ich wiedzę i doświadczenie* – szczególnie w procesie szkolenia młodych kadr.

W spółce funkcjonuje system okresowej oceny pracowników, jako narzędzie polityki personalnej. Pozwala on zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi na określenie poziomu profesjonalizmu w poszczególnych grupach zawodowych, a w konsekwencji pożądanego kierunku szkoleń.

PIOMA inwestuje w podnoszenie kwalifikacji pracowników. Profilowanie umiejętności zawodowych pracowników, wynikające z potrzeb dynamicznego otoczenia rynkowego, prowadzone jest w oparciu o formułowane corocznie Plany Szkoleń. Za interesowani biorą udział w kursach zawodowych i językowych. Część osób podejmuje naukę w szkołach

wyższych lub na studiach podyplomowych.

Pracownicy piotrkowskiej spółki mają bardzo wysokie specjalistyczne uprawnienia spawalnicze, w tym międzynarodowe certyfikaty inżyniera, mistrza, technologa, inspektora oraz instruktora. Pozwala to prowadzić we własnym zakresie szkolenia spawalnicze na bardzo wysokim merytorycznym poziomie. Myśląc o przyszłych potrzebach kadrowych, podpisano z funkcjonującą w sąsiedztwie szkołą – umowę o odbywaniu przez uczniów praktycznej nauki zawodu technik-mechanik w oddziałach produkcyjnych spółki.

– *Korzystamy z funduszy pomocowych na szkolenie. Przeprowadziliśmy dla 49 osób szkolenie „Zarządzanie projektami” sfinansowane w 40% ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego* – wyjaśnia **Lucjan Dukała**. – *Kolejne to szkolenie „Mistrz Menedżerem Produkcji” dofinansowane przez organizację Investors In People certyfikującą w zakresie polityki zarządzania zasobami ludzkimi i inwestycji w kapitał ludzki.*

W spółce funkcjonuje Zintegrowany System Zarządzania obejmujący zarządzanie jakością, bhp i środowiskiem. Tym samym firma zobowiązała się do systematycznej oceny

ryzyka, podnoszenia świadomości pracowników, poprawy swojego wizerunku i estetyki, zminimalizowania wpływu działalności na środowisko.

Od ponad 40 lat w fabryce działają Zakładowa Orkiestra Dęta – wielokrotnie zdobywca nagród i wyróżnień amatorskich przeglądów i spotkań orkiestr dętych. Z kolei założona przez pracowników amatorska Kapela Podwórkowa „FAKIRY”, posiada już ponad 30-letni dorobek i jest wielokrotnie zdobywcą najwyższych nagród i wyróżnień na festiwalach, przeglądach kapel i orkiestr podwórkowych. Zespół koncertował m.in. w Danii, Rosji, Niemczech, na Węgrzech.

Jasno określone cele i wymagania, objęcie wszystkich pracowników programem szkoleń, monitorowanie polityki płacowej, dbałość o warunki pracy to działania wpływające na utrzymanie stabilności zatrudnienia i wiązanie pracowników z firmą na długie lata.

Po okresie restrukturyzacji spółki we wszystkich obszarach w ostatnich latach wprowadzono systemowe zmiany i takie relacje we współpracy z organizacjami związkowymi, że tytuł Solidny Pracodawca 2007 oznacza pracę w stabilnej i dobrze zorganizowanej firmie.

Dariusz Kwiatkowski

**Fabryka Maszyn Górniczych PIOMA SA** jest jednym z największych w Europie producentów maszyn górniczych, w tym przenośników taśmowych, kolejek podwieszanych i spagowych, a także urządzeń i konstrukcji wykorzystywanych m.in. w przemyśle odkrywkowym, okrętowym, wydobywaniu surowców mineralnych, ropy naftowej i gazu ziemnego. Fabryka rozpoczęła działalność w 1956 roku jako zaplecze techniczne sektora górnictwa węgla kamiennego oraz powstających kopalń odkrywkowych węgla brunatnego. Dziś jest częścią Grupy FAMUR.

# Innowacyjne rozwiązania

REMINGTON®

REMINGTON jest cenionym na całym świecie producentem urządzeń do stylizacji włosów, golarek męskich i damskich, trymerów oraz depilatorów. Marka zyskała uznanie polskich konsumentów, otrzymując w 2006 i 2007 roku złoty Laur Konsumenta za produkty do stylizacji włosów. W tegorocznej edycji programu marka REMINGTON otrzymała nominację w dwóch kategoriach – stylizacji włosów i depilacji.

**P**rodukty marki Remington wyróżniają się innowacyjnością, wysoką jakością i wygodą użytkowania. **Depilatory REMINGTON** to urządzenia gwarantujące perfekcyjną gładkość, przy maksymalnie zredukowanym uczuciu dyskomfortu w trakcie stosowania. Wyposażone są w specjalny system **BodyCurve** dopasowujący się do kształtu ciała. Głowica wyposażona jest w 15 pęset, które z precyzją usuwają włosy wraz z cebulkami. Idealny komfort w trakcie zabiegu zapewniają dwa rzędy masujących końcówek redukujących ból. Biorąc pod uwagę ryzyko wrastania pojedynczych włosków po depilacji, do urządzeń dołączono specjalną **rekawicę peelingującą**, która delikatnie usuwa martwy naskórek, będący główną przyczyną wrastania włosków. Depilatory można myć pod bieżącą wodą dla łatwiejszego czyszczenia.

W 2007 roku wprowadzono do sprzedaży produkty z serii **PROFESSIONAL**, będące pierwszymi na świecie specjalistycznymi urządzeniami do stylizacji konkretnych typów włosów w warunkach domowych. Biorąc pod uwagę posiadany rodzaj włosów, można wybrać

produkt, który pomoże w uzyskaniu wymarzonej fryzury i jednocześnie odpowiednio zadba o włosy.

**Professional Wet2Straight**  
do włosów gestych/kręconych

W produktach tych zastosowano nowatorską technologię nagrzewa-

**Professional Damage Defence**  
do włosów suchych/zniszczonych

Urządzenia z tej serii wyposażono w nowoczesny system nawilżający, zapewniający utrzymanie odpowied-

niego poziomu wilgotności włosów. W czasie stylizacji produkty z serii Damage Defence wytwarzają wilgoć w postaci pary wodnej i powodują jej wnikięcie we włosy poprzez ich otwarte łuski. Zbyt mała zawartość wody w strukturze włosów jest główną przyczyną ich zwiększonej łamliwości i braku elastyczności.

**Professional do wszystkich rodzajów włosów**

Produkty z tej serii to najwyższej jakości urządzenia do stylizacji, w których zastosowano unikalną diamentowo-tytanową powłokę. Gwarantuje ona żywotność odporną na zużycie i ścieranie, do 75% gładszą powierzchnię niwelującą efekt szarpania włosów oraz redukcję ilości „gorących punktów” na elementach grzewczych, przez co niezwykłe równomiernie rozprowadza ciepło.

Andrzej Górecki



glosowanie@grupamediapartner.com