

0 jakości świadczą ludzie

Z Maciejem Wolnym, prezesem zarządu firmy Drobimex Sp. z o.o., rozmawia Joanna Łowisz.

- Polacy rozbawiali się w przetworach z drobiu. Czy Drobimex odczuwa zwiększone zapotrzebowanie na swe wyroby?

- Zdecydowanie tak! Ostatnie lata pokazują, że Polacy coraz bardziej doceniają przetwory drobiowe, a to w wymierny sposób przekłada się na sprzedaż naszych produktów. Taka sytuacja wymusiła na nas konkretne działania. Przebudowujemy ubojnię w Szczecinie - zmieniamy w niej cały proces przyjęcia surowca, a także modernizujemy nasz system transportu na tak zwany kontenerowy. Celem przedsiębiorstwa jest zwiększenie uboju drobiu ze 120 do 300 tys. sztuk dziennie. Efektem zmian będzie stworzenie nowych miejsc pracy, wprowadzimy bowiem dwumianowy system pracy.

- Dlaczego warto wiązać się z Drobimeksem zarówno jako pracodawcą, jak i partnerem biznesowym?

- Jesteśmy stabilnym pracodawcą, wypracowaliśmy system motywacyjny i socjalny w taki sposób, aby każdy pracownik mógł z niego

skorzystać. Naszym priorytetowym celem jest jakość naszych wyrobów, gdyż to decyduje o pozycji na rynku. Każdego naszego kontrahenta traktujemy indywidualnie, co świadczy o elastyczności spółki jako partnera w biznesie.

- Drobimex otrzymał nominację do tytułu Solidny Pracodawca Roku. Czym dla Pana jest to wyróżnienie?

- To dla nas bardzo ważne wyróżnienie. Po objęciu przeze mnie stanowiska prezesa firmy w sierpniu 2007 roku moim priorytetem stało się uzupełnienie niedoborów kadrowych. Dużym problemem związanym ze specyfiką naszego regionu były nie tylko masowe wyjazdy w poszukiwaniu pracy za granicą, ale także sezonowe odej-

ścia pracowników do sektora turystycznego. Dlatego tak zmodyfikowaliśmy system wynagrodzeń, by premiować lojalność wobec firmy. Dziś zatrudniamy blisko 700 osób. W głównej mierze są to młodzi, ambitni, wysoko wykwalifikowani ludzie, których zaangażowanie przekłada się nie tylko na sukces Drobimeksu, ale przede wszystkim na jakość naszych wyrobów. Dlatego też oferujemy im szeroki pakiet szkoleń, a także możliwości awansu. To wyróżnienie świadczy o tym, że nasza strategia przynosi korzyści. Wprowadziliśmy szeroki pakiet socjalny, obejmujący między innymi nieograniczony, bezpłatny dostęp do kompleksowej opieki zdrowotnej.

Szczeciński Drobimex zajmuje się zintegrowanym systemem przetwórstwa drobiowego. Począwszy od zaawansowanych technologii reprodukcyjnych, poprzez proces hodowlany, a skończywszy na produkcji szerokiego asortymentu drobiarskiego. Na polskim rynku spółka jest jednym z największych przedsiębiorstw drobiarskich.

Chata Polska to sieć handlowa, funkcjonująca na rynku od 10 lat, skupiająca 210 placówek działających w oparciu o formułę franchisingu na terenach Wielkopolski, Dolnego Śląska, Kujaw, województwa lubuskiego oraz zachodniopomorskiego. W styczniu br. pierwsza Chata zaprosiła także klientów w Irlandii.

Logo sieci jest synonimem świeżości, wysokiej jakości, dobrej polskiej tradycji i gościnności.

Chaty Polskie to sklepy przyjazne klientowi, w których zawsze można liczyć na pomoc fachowego personelu, z tego względu tak ogromnie mają pracujący w nich ludzie.

Za sukcesem Chaty Polskiej i jej dobrą pozycją rynkową stoją zaangażowani właściciele sklepów, profesjonalny zespół pracowników i personel w sklepach.



Dbamy o profesjonalizm zespołu pracowników i podnoszenie ich kwalifikacji. Potencjał kadry stanowi bazę rozwoju tak pojedynczej placówki, jak i całej sieci. Organizujemy liczne szkolenia dla właścicieli sklepów, kierowników, personelu oraz pracowników centrali sieci. To szkolenia dotyczące efektywnego zarządzania, optymalizacji kosztów, pomiarów rentowności, szkolenia z zakresu obsługi klienta, szkolenia informatyczne, produktowe i praktyczne treningi w zależności od zgłaszanych potrzeb. Dodatkowo sklepy Chata Polska korzystają ze szkoleń prowadzonych przez specjalistów z centrali, np. dotyczące zarządzania i ekspozycji na stoisku mięsno-wędliniarskim, owocowo-warzywnym, konsultacje prawne.

Staramy się oferować jak najlepsze warunki pracy, tworzyć dobrą atmosferę, zapewnić indywidualne podejście do pracowników, efektywny sposób oceny i motywowania.

Stala kadra pracowników to największe bogactwo firmy.

Zapraszamy do współpracy. Czym Chata bogata!

WOSD: „Matka gazownia”

Wielkopolski Operator Systemu Dystrybucyjnego Sp. z o.o. jest jednym z największych przedsiębiorstw energetycznych w zachodniej Polsce. Niedawno otrzymał nominację do tytułu Solidny Pracodawca 2007. Na wysoką pozycję w konkursie wpłynęła głównie troska tej firmy o warunki pracy, pomoc w rozwijaniu zawodowych kwalifikacji pracowników, wzorowe wykorzystanie funduszu socjalnego i różne formy pomocy dla emerytów.

- Uważamy że łatwiej jest wy magać solidnej pracy, jeśli jest się solidnym pracodawcą - mówi Zdzisław Kowalski, członek zarządu Wielkopolskiego Operatora Systemu Dystrybucyjnego Sp. z o.o. - Dbaliśmy o atmosferę w firmie, stały dialog zarządu ze związkami zawodowymi, wsparcie pracowników w trudnych przypadkach losowych - to wszystko umacnia więź załogi z naszą firmą. Skrupulatnie przestrzegamy przepisów Kodeksu Pracy, na przykład wykorzystywania przez pracowników urlopów wypoczynkowych. Spora część funduszu socjalnego przeznaczona jest na dopłaty do wypoczynku. Osoby z co najmniej 15-letnim stażem pracy mają prawo do dodatkowego, płatnego urlopu zdrowotnego raz na pięć lat. Wypłacamy nagrody jubileuszowe, finansujemy składki pracowników w Pracowniczym Programie Emerytalnym. Układ zbiorowy w WOSD gwarantuje dłuższe niż przewiduje obowiązujące prawo, urlopy okolicznościowe.

W WOSD szczególną wagę przywiązujemy się do BHP, zwłaszcza pracowników wykonujących prace przysięciowe. Każdego roku organizuje się dla monterów z wszystkich oddziałów konkurs wiedzy przepisów bhp, ppoż i ochrony środowiska.

Wielkopolski Operator Systemu Dystrybucyjnego Sp. z o.o. jest jedną z sześciu spółek należących do Grupy Kapitałowej PGNiG, zajmujących się dystrybucją gazu ziemnego. Zatrudnia ponad 1700 osób. Obecnie w WOSD opracowuje się nowy system motywacyjny.

- Szczególnie dbamy o zawodowy rozwój naszych ludzi - podkreśla Zdzisław Kowalski. - Szkolimy ich na przykład ostatnio intensywnie w związku z wprowadzeniem systemu zarządzania SAP. Kierujemy pracowników na studia, pokrywając 50% czesnego i dajemy dodatkowe wolne dni na naukę, a w przypadku specjalistycznych studiów podyplomowych fundujemy całość. Co roku korzysta z tej formy pomocy 30-40 osób. Otaczamy opieką naszych emerytów. Utrzymujemy z nimi więź, udzielamy pomocy.

Wielkopolski Operator Systemu Dystrybucyjnego Sp. z o.o. należy do grupy PGNiG. Zajmuje się utrzymaniem, konserwacją i rozbudową sieci gazowej łączącej gazociągi przesyłowe z klientami docelowymi. Współpracując z gminami, stara się gazyfikować „białe plamy” na mapie energetycznej regionu. Spółka ma ponad milion odbiorców. Zasięgiem obejmuje woj. wielkopolskie, pomorskie i północną część lubuskiego. Jej sieć gazociągowa liczy ponad 13000 km i wciąż jej przybywa. Stale wymieniany jest też park gazomierzy. WOSD dostarczył w roku 2007 1,4 mld m³ gazu w przeliczeniu na gaz wysokometanowy.

WOSD przyjmuje do pracy sporo ludzi młodych. Współpracuje z uczelniami wyższymi, pozyskując ich absolwentów. Firma ta jest kontynuatorem 150-letniej tradycji gazownictwa w Wielkopolsce i na Pomorzu Zachodnim. Wielu pracowników WOSD i innych firm gazowniczej branży, to dzieci i wnuki poprzednich pokoleń gazowników. Czują się oni członkami gazowniczej rodziny i o WOSD mówią Matka - Gazownia. Zdzisław Kowalski podkreśla, że nie chodzi tylko o sentyment, lecz o ogromne zgranie wszystkich członków załogi. Najlepiej widać to w sytuacjach awaryjnych. Możemy zawsze liczyć na perfekcyjne działanie wszystkich pracowników, a oni wiedzą, że mogą liczyć na swego pracodawcę.

Jakub Lisiecki

KBI - siła tkwi w różnorodności

Zasada synergii, wbrew zasadom matematyki, mówi że 2 + 2 = 5! Działające na dwóch płaszczyznach Konsorcjum Budowlano-Inwestycyjne z Buska-Zdroju w praktyce potwierdza tę regułę. Z roku na rok rosną dochody spółki, przygotowywane są kolejne inwestycje, firma przygotowuje się do podboju rynku, wykorzystując najnowsze technologie.

KBI rozpoczęło działalność od skromnych prac wykończeniowych, przede wszystkim robót związanych z dociepleniem budynków. Do głównych kontrahentów firmy należały spółdzielnie mieszkaniowe z województwa mazowieckiego.

- Zasłynęliśmy z bardzo wysokiej jakości robót - mówi Daniel Jasiński, prezes Konsorcjum Budowlano-Inwestycyjnego. - To sprawiło, że do dziś cieszymy się bardzo dobrą renomą, jako wykonawca dociepień. W 2007 roku byliśmy generalnym realizatorem systemu elewacji i dociepień budynków przy alei Prymasa Tysiąclecia w Warszawie.

Pierwsze lata działalności skutkowały nie tylko budowaniem marki KBI, ale też pozwoliły na poznanie potrzeb branży. Dynamiczny rozwój rynku sprawił, że zarząd spółki postanowił poszerzyć działalność o część handlową. W efekcie firma uruchomiła w Busku-Zdroju własny skład budowlany. Zarówno klienci indywidualni, jak i przedsiębiorstwa zaopatrują się w nim w towary z takich kategorii jak: materiały instalacyjne - elektryczne, hydrauliczne i grzewcze, wykończeniowe, dekoracje i wyposażenie wnętrz, oświetlenie, panele,

farby, lakiery, a także narzędzia.

- Do każdego z klientów podchodzimy nieszablono. Nie ma znaczenia, czy jest to mała lub duża firma, czy też indywidualny klient - wyjaśnia prezes Jasiński. - Nasza strategia opiera się na przyjaznych relacjach interpersonalnych, które budują wszyscy pracownicy spółki.



W KBI pracują ludzie w różnym wieku i o różnych doświadczeniach zawodowych. Pracownicy starsi stażem, bogatsi w umiejętności dzielą się swoją wiedzą z młodszymi kolegami. Z kolei ta ostatnia grupa wnosi świeże spojrzenie na rynek budowlany i jego potrzeby. W praktyce taki system skutkuje podejmowaniem nowatorskich działań, często związanych z wykorzystaniem nowoczesnych rozwiązań technologicznych.

- Rozpoczęliśmy sprzedaż naszych usług i materiałów za pośrednictwem Internetu - mówi Daniel Jasiński. - Korzystamy z portali allegro i eBay. Pozwala to klientom na dostęp do naszego szerokiego asortymentu przez 24 godziny na dobę, przez siedem dni w tygodniu - na dodatek bez konieczności wychodzenia z domu. Firma należy do korporacji RCMB S.A. Centrum Budowlano-Wykończeniowego w Rzeszowie.

Prezes podkreśla, że jednym z najważniejszych warunków zatrudnienia stawianym kandydatom jest chęć zaangażowania się w pracę KBI.

- Chcemy, by pracownicy czuli, że doceniamy ich trud i wysiłek - ocenia prezes spółki. - Staramy się stwarzać ludziom takie warunki pracy i rozwoju, by nie musieli opuszczać Polski w poszukiwaniu lepszego pracodawcy.

Konsorcjum nie spoczywa na laurach. Spółka przygotowuje się do kolejnych inwestycji związanych z produkcją, a te zaprocentują powiększeniem liczebności załogi. Na nowozatrudnianych czeka system szkoleń i kursów, których celem jest przybliżenie specyfiki firmy oraz branży budowlanej.

Marta Zimnicka

REKLAMA

Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Kole

SEREK WIEJSKI

Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Kole

62-600 Koło
ul. Towarowa 6
tel. 0 (63) 272 09 00
fax. 0 (63) 272 12 53

OSM Koło inwestuje w proskowanie mleka

Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Kole, laureat konkursu Solidny Pracodawca 2007, systematycznie zwiększa produkcję i zyski. Wypracowane nadwyżki reinwestuje w moce produkcyjne. Jeszcze w tym roku uruchomi linię do proskowania mleka. Jej wartość wyniesie 30 mln zł.

– To będzie najnowocześniejsza i największa w Polsce linia proskowania mleka – cieszy się Czesław Cieślak, prezes zarządu Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w Kole. – Jej moce produkcyjne to okrągły milion litrów mleka na dobę. Będziemy mogli przerabiać na tej linii zarówno mleko odtuszczone, jak i pełne, a także specjalne, np. z dodatkami witamin, będziemy też robić mleko instant, jak i aglomerowane – tak jak będzie sobie życzył nasz potencjalny odbiorca.

Inwestycje w mleczarni z Koła od lat są regularne. W 2006 r. firma uruchomiła już jedną z najnowocześniejszych maslini w kraju. Obecna wymiana 30-letniej, wysłużonej linii do proskowania na nową bezpośrednio przełoży się na zyski, bo oprócz wspomnianych wyżej profitów po pierwsze: da możliwość znacznego zwiększenia skupu mleka, a po drugie: pozwoli zmniejszyć koszty energetyczne o ok. 20%. Przy rosnących cenach paliw zmiany te bardzo istotnie wpływają na rentowność operacyjną. A ta jest i tak wysoka – obroty za zeszły rok wyniosły ponad 260 mln zł, wynik finansowy był wyższy o 20% niż w roku 2006. Notowania byłyby jeszcze większe, gdyby nie lek-

kie załamanie sprzedaży mleka na światowych rynkach w ostatnich miesiącach i spadek kursu dolara. Ale prognozy mówią, że z roku na rok wyniki OSM powinny wzrastać, tym bardziej, że przedsiębiorstwo może teraz zwiększyć swoją produkcję praktycznie dwukrotnie.

Dobrze kojarzeni

Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Kole systematycznie się rozrasta poprzez akwizycje. Przejęła kilka regionalnych zakładów mleczarskich: w Ostrzeszowie w 2000 r., w Kępnie w 2006 r. i w Grodkowie w 2007 r., tworząc na ich miejscu własne oddziały. Zajmuje się głównie przetwórstwem mleka. 60% produkcji wędruje na eksport. Kolskie mleko kupują odbiorcy z takich krajów jak Meksyk, Kuba, Brazylia, Egipt, Tunezja, Sri Lanka, Wietnam, Japonia i wiele innych. Główny produkt eksportowy stanowi mleko w proszku, a także masło. – Na rynku krajowym także jesteśmy rozpoznawani, głównie jako producent serka włoskiego typu Cottage cheese, będąc drugim jego producentem w kraju – opowiada prezes Cieślak. – Inne wyroby także cieszą się

dużym zaufaniem klientów, np. śmietana i maślanka, czy choćby masło Wiejskie, które na niedawnych targach krajowych Expo w Warszawie zdobyło I nagrodę. Doceniono jego jakość, a ja wiem, że możemy ją zapewnić dzięki nowooteartej linii produkcyjnej. Dobrze zapadliśmy w pamięć konsumentom także dzięki charakterystycznemu logo – kto raz spróbuje wyrobów z czerwonym domkiem umieszczonym na opakowaniu, raczej przy nich zostaje. Wie, że płaci rozsądną cenę za doskonałą jakość.

Pracodawca jak należy

W OSM Koło pracuje 630 osób. Inwestycje pozwalają firmie na utrzymanie wysokiej jakości produkcji, ale stawiają coraz wyższe wymagania co do obsługi nowych urządzeń, dlatego też liczba wykwalifikowanych pracowników rośnie. Są formy premiowania i nagradzania, mimo że gros środków finansowych zarząd w ostatnich latach przeznaczył na modernizację i inwestycje. – Gdyby nie ta zakłaga, nie osiągnęlibyśmy dzisiejszej pozycji – chwali pracowników Cieślak. – Dlatego staramy się doceniać naszych ludzi i traktować ich po partnersku. Urucha-

miamy dodatkowe miejsca pracy, szkolimy się. Pracuję tu od 17 lat i przez ten czas nigdy nie doszło do grupowych ani jednostkowych zwolnień. Spory ułkon należy się też rolnikom, bo trzeba pamiętać, że przecież jesteśmy spółdzielnią. To hodowcy nadają jej kształt, przyjmują program inwestycyjny i rosną razem z nami.

Największy w Wielkopolsce

Kolski zakład wykorzystuje wszelkie możliwości unowocześnienia linii produkcyjnych, łącznie z pozyskiwaniem środków unijnych. Jest przyjazny dla środowiska. Posiada własne oczyszczalnie ścieków, niedawno zamienił grzewcze instalacje węglowe na gazowo-olejowe (w ślad za tym jeden z produktów – Serek Wiejski – otrzymał nominację jako produkowany ekologicznie).

Kiedy w 1989 r. zmienił się ustrój polityczny, a wkrótce potem pojawili się mocni inwestorzy z Zachodu, doszło do sporej regionalizacji spółdzielni mleczarskich. Powstały też wielkie polskie zakłady, które przejęły dość duże firmy. Większość z nich mieści się po wschodniej stronie Polski. Na zachodzie, gdzie panuje gospodarka wielkoobszarowa, zakłady mleczarskie mają nieco mniejszy rozmiar. – Biorąc jednak pod uwagę wielkość produkcji w skali jednego przedsiębiorstwa, plasujemy się w pierwszej piątce – szóstce w Polsce. Natomiast w województwie wielkopolskim jesteśmy zdecydowanie największy w branży. Zresztą w 2007 r. przerobiliśmy 165 mln litrów mleka, a ten wynik mówi sam za siebie – sumuje Czesław Cieślak.

Jakub Lisiecki

Milimex buduje Planty Śląskie



W centrum Aglomeracji Górnośląskiej, u zbiegu głównych szlaków komunikacyjnych, powstaje jedno z najnowocześniejszych osiedli mieszkaniowych w regionie – Planty Śląskie. Generalnym wykonawcą prac budowlanych jest spółka Milimex, która jeszcze w tym roku odda do użytku ponad 30 domów.

Zlecenie obejmuje zagospodarowanie ponad 30 000 m² powierzchni i zakłada stawianie obiektów w zabudowie szeregowej, kilkudziesięciu domów wolnostojących oraz dwóch ekskluzywnych apartamentowców.

– Zadanie to przejęliśmy w styczniu tego roku. W chwili obecnej trwają intensywne prace nad budową 7 domów wolnostojących oraz 8 domów w zabudowie szeregowej. Rozpoczęto także budowę kolejnych 4 domów wolnostojących i 6 szeregowych. Postępują również działania związane z wykonaniem sieci wodociągowej i kanalizacyjnej oraz roboty makronielacyjne – objaśnia Eugeniusz Sowa, prezes zarządu Milimex Sp. z o.o.

Milimex Sp. z o.o. z siedzibą w Siemianowicach Śląskich działa na rynku od 1994 roku, świadcząc inwestorom w całej Polsce kompleksowe usługi budowlane, od fazy robót ziemnych, żelbetowych, po roboty wykończeniowe oraz instalacyjne. Ciągłe rozwijana i modernizowana baza sprzętu pozwala na wykonanie zadań zgodnie z najnowszymi technologiami, co sprawia, że firma do tej pory zrealizowała ponad 300 obiektów różnego typu, m.in. w zakresie budownictwa przemysłowe-

go, komunalnego, a także mieszkaniowego. Potężna ilość zleceń generuje dynamiczny wzrost obrotów spółki, który w ostatnim roku zwiększył się prawie o 100%. Chcąc jeszcze bardziej rozszerzyć zasięg działania, przedsiębiorstwo otworzyło Biuro Techniczne pod Berlinem oraz zakupiło dwa budynki hotelowe w Beskidach, które po kapitalnym remoncie zostaną zaadaptowane dla potrzeb obiektów o bardzo wysokim standardzie.

Firma dysponuje doświadczoną kadrą inżyniersko-techniczną oraz wykwalifikowaną załogą. Dzięki wprowadzonej ścieżce kariery zarząd umożliwia swojemu personelowi objęcie samodzielnych stanowisk. – Przykładowo: pracownik dozoru technicznego niższego szczebla ma szansę awansować na kierownika budowy, a później stać się samodzielnym kierownikiem kontraktu – mówi prezes. Stawiając na rozwój swoich pracowników, spółka finansuje im także studia podyplomowe.

W ostatnich latach Milimex Sp. z o.o. został uhonorowany m.in. Asem Przedsiębiorczości oraz tytułem Gazeli Biznesu. Aktualnie firma nominowana jest do tytułu Solidnego Pracodawcy Roku 2007.

Joanna Drzazga

Żądni zwycięstw i zawsze blisko klienta!

Rozmawiamy z Panią Anną Strutyńską – dyrektorem personalnym firmy Eniro Polska Sp. z o.o. – laureata tegorocznej edycji konkursu Solidny Pracodawca Roku.



– Jak skomentuje Pani fakt otrzymania tego prestiżowego wyróżnienia?

– Jesteśmy bardzo dumni z przyznania tej nagrody. Przywiązujemy bardzo dużą wagę do zagadnień dotyczących relacji pracodawca – pracownik. Jesteśmy już laureatem nagrody „Pracodawca Organizator Pracy Bezpiecznej” w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy, będącej potwierdzeniem zgodności naszych działań ze wszystkimi przepisami prawa pracy. Solidny Pracodawca to kolejne ważne dla nas wyróżnienie, potwierdzające realizowanie wysokich standardów w tym zakresie, a jednocześnie bodziec motywujący do ciągłej pracy nad tworzeniem firmy przyjaznej, w której pracownicy stanowią zgrany i zmotywowany zespół.

– A dlaczego warto być Waszym pracownikiem?

– Stawiamy wysokie wymagania, ale równocześnie wiele oferujemy w zamian. Wymagamy wysokiej efektywności, jakości i zaangażowania przy jednoczesnym dynamicznym tempie pracy. Praca w sprzedaży ma to do siebie, że nie przygotowują do niej żadne studia. Tutaj najważniejsze są cechy osobowościowe – indywidualne predyspozycje do nawiązywania i utrzymywania kontaktów z innymi ludźmi oraz chęć zaspokajania ich potrzeb w tym procesie. Dlatego nasze drzwi są zawsze szeroko otwarte dla tych, którzy mają silną motywację i chcą osiągnąć sukces. W naszej firmie pracownicy są oceniani, promowani i nagradzani w oparciu o indywidualne współczynniki efektywności, a te przekładają się na wysokość wynagrodzeń. Realizacja tych parametrów pozwala każdemu z nich osiągnąć sukces zarówno w wymiarze zawodowym, jak i finansowym. Staramy się zaspokajać potrzebę samorealizacji dbając, aby każdy pracownik czuł się częścią firmy oraz stanowił ogniwo naszego wspólnego sukcesu.

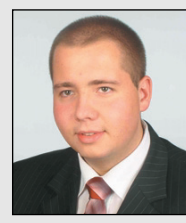
– Jaka jest misja firmy?

– Jesteśmy żądni zwycięstw, zawsze blisko klienta i użytkowników, działamy wspólnie i z troską – to nasze kluczowe wartości. W Eniro Polska mówimy o tym, że biznes, w którym funkcjonujemy, opiera się głównie o ludzi i ich zachowania. Od skuteczności naszych pracowników zależy sukces firmy na rynku. Zadania przez nich realizowane bezpośrednio przekładają się na jakość relacji z klientami, a więc także na ilość ofert w katalogach Panorama Firm i wyszukiwarkach internetowych. Dzięki pracownikom osiągamy kolejne sukcesy i nieustannie się rozwijamy – zwiększając liczbę odbiorców, tworząc nowe produkty.

– A czy rozwój przekłada się również na tworzenie nowych miejsc pracy?

– Owszem. Od roku 2001 zwiększyliśmy liczbę załogi o ponad 400 osób. Obecnie zatrudniamy około 1100 pracowników, w tym prawie 800 w dziale sprzedaży. Polityka zatrudnienia to nie tylko dobre wdrażanie pracownika do pracy w konkretnym dziale, ale również proces jego rozwoju. Ci, którzy osiągają wyniki, awansują na kolejne stanowiska w strukturze, co się wiąże z rozwojem zawodowym, wyższą pensją oraz większymi możliwościami.

Michał Czyżyto



Artur Żarko: Karierę zaczynałem trzy lata temu jako konsultant ds. reklamy, a obecnie zajmuję stanowisko kierownika. Awansowałem dzięki systemowi codziennej organizacji pracy, stałego wsparcia kierownictwa, szkoleniom i mojemu wysiłkowi włożonemu w pracę. Otrzymałem także duże wsparcie w postaci szkoleń, pomocy w rozwijaniu kompetencji moich konsultantów oraz w ich rekrutacji. Osiągnąłem sukces! Oprócz zadowolonych i rozwoju kwalifikacji zawodowych praca daje mi wymierne korzyści finansowe, które pozwalają na spełnianie marzeń. Zapraszam wszystkich do pracy w Eniro – ta firma daje szansę tym, którzy chcą ją wykorzystać – ja ją wykorzystałem!

Solidny pomysł na kapitał

Mondi Packaging Paper Świecie S.A. zdobył tytuł Solidny Pracodawca Pomorza 2007! Dbałość o rozwój pracowników w wymierny sposób przekłada się tu na wysoką jakość produktów poszukiwanych przez odbiorców w całej Europie. Spółka postrzegana jest jako bardzo dobre, stabilne miejsce pracy.

W Świeciu na nowoczesnych maszynach produkowany jest wysokiej jakości papier do wytwarzania tektury falistej i worków papierowych. MPP eksportuje ok. 77% swej produkcji. Przedsiębiorstwo jest jednym z pięciu głównych europejskich wytwórców papierów opakowaniowych, stosowanych następnie do wyrobu worków i tektury falistej. W 2007 roku zakład wyprodukował ponad 840.000 ton papieru. Bardzo dobra sytuacja finansowa spółki w wymierny sposób przekłada się na budżet gminy Świecie. Dzięki Mondi miasto znalazło się na 16 miejscu pod względem dochodów wśród polskich gmin.

Obecnie spółka przygotowuje się do kolejnych inwestycji. Grupa Mondi wybrała bowiem Świecie jako miejsce budowy nowej linii produkcyjnej. Głównym jej elementem będzie uruchomienie nowoczesnej maszyny do produkcji tektury falistej. Jej docelową produkcją to 470 tys. ton rocznie. Grupa planuje zainwestowanie w Świeciu 320 mln euro do końca 2010 r. Miasto nad Wisłą będzie miejscem jednej z największych tegorocznych inwestycji w całej Polsce.

Jakość w każdym calu

– Nie można wytworzyć produktu wysokiej jakości bez dbałości o kwalifikacje pracowników i ich warunki pracy – mówi **Jarosław Ożóg**, dyrektor personalny Mon-

di Packaging Paper Świecie S.A. – Na koniec stycznia 2008 roku zatrudniliśmy 899 osób, szacujemy, że na potrzeby nowej maszyny papierniczej zatrudnimy około 80-100 osób.

Mondi Packaging współpracuje od kilku lat z Instytutem Papiernictwa i Poligrafii Politechniki Łódzkiej oraz z Instytutem Chemicznej Technologii Drewna Akademii Rolniczej w Poznaniu, a także z innymi uczelniami technicznymi. Wspólnie realizujemy projekt „Nauka – Praktyka – Praca” adresowany do studentów i absolwentów kierunków technicznych. Niezależnie od roku studiów, każdy – aktywnie w nim

uczestnicząc – może samodzielnie kreować własną drogę rozwoju i zawodowej kariery. Mondi przyjmuje rocznie na praktyki około 50 studentów z różnych kierunków studiów.

– Absolwentom studiów oferujemy półroczne staże przygotowujące głównie dla inżynierów papierników lub innych kierunków inżynierskich – dodaje dyrektor. – Jest to specjalny program rozwoju, opracowany przez nasz Dział Personalny we współpracy z wydziałami produkcyjnymi Mondi Packaging Paper Świecie S.A. Staż jest okresem intensywnego szkolenia i przygotowania do stałej pracy.

Spółka nawiązała współpracę z Technikum Mechanicznym w Świeciu. Dotychczasowy program Technikum Mechanicznego przygotowywał mechaników maszyn i urządzeń przemysłowych, nie zawierał jednak elementów dotyczących specyfiki przemysłu celulozowo-papierniczego. By to zmienić, na początku 2006 roku specjaliści z MPP wspólnie z nauczycielami opracowali program nauczania nowego przedmiotu specjalizacyjnego: Urządzenia i sterowanie procesem produkcji w przemyśle papierniczym.



Wszystko na miejscu

W Mondi system motywacyjny jest bardzo rozbudowany, ale – co istotne – zna go każdy pracownik. Opiera się on na premiach kwartalnych/rocznych, nagrodach rocznych (trzynastkach), nagrodach świątecznych i urlopowych. Mondi Packaging dysponuje wła-

sną przychodnią lekarską zapewniającą podstawowy zakres opieki zdrowotnej wszystkim zatrudnionym. Pracownicy mogą też korzystać ze świadczeń z funduszu świadczeń socjalnych. Każdy może też liczyć na nagrody rzeczowe przyznawane przez kierowników

za szczególne osiągnięcia. Spółka dofinansowuje również posiłki.

Droga najlepszych

Rekrutacją nowych pracowników zajmuje się Dział Personalny. Jego zadaniem jest dbałość o prawidłowy przebieg całego procesu pozyskiwania ludzi do pracy.

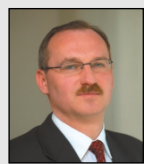
– Zawsze zaczynamy od rekrutacji wewnętrznej, w momencie, gdy nikt się nie zgłasza, rozpoczynamy działania zewnętrzne – wyjaśnia Jarosław Ożóg. – Publikujemy ogłoszenia w mediach: gazetach i portalach internetowych, poszukujemy też ludzi w sposób bezpośredni.

Proces rekrutacji składa się z trzech etapów. W pierwszym kandydaci nadsyłają swoje CV wraz z listem motywacyjnym drogą mailową lub pocztą tradycyjną w odpowiedzi na ogłoszenia zamieszczone w mediach. Kolejny to wstępna rozmowa kwalifikacyjna i test znajomości języka angielskiego, próbkę pracy/assessment center. Osoby, które pomyślnie przebrną ten etap przystępują do rozmowy finałowej z menedżerami działów, w których kandydat stara się o pracę. Podstawową formą zatrudnienia jest umowa na czas nieokreślony.

Dariusz Kwiatkowski

Obiekt pożądania

Mondi Packaging cieszy się opinią bardzo dobrego, rzetelnego pracodawcy. Co decyduje o takim postrzeganiu spółki?



Maciej Kunda, prezes zarządu Mondi Packaging Paper Świecie S.A.:

To bardzo budująca opinia. Jestem przekonany, że wynika ona głównie z oferowanych przez nas warunków pracy. Od lat przyświeca nam motto: „Firma jest tak silna, jak silni są jej pracownicy”. Profesjonalizm i zaangażowanie pracowników skutkują zadowoleniem naszych klientów, jak i akcjonariuszy. Budujemy przyjazną atmosferę, a ta zjednuje nam ludzi. Nasi pracownicy uczestniczą w różnych konferencjach, kursach, szkoleniach, studiach podyplomowych, a także w ciekawych projektach prowadzonych zarówno przez naszą firmę, jak i grupę. Stawiamy na inicjatywę ludzi, pracę zespołową, wzajemne zaufanie i szacunek, doceniając wartość w odmienności poglądów i opinii. Dajemy też dużą samodzielność pracownikom. Myślę też, że naszym atutem są też bardzo nowoczesne technologie informatyczne, które zatrudnieni poznają i wykorzystują w swojej codziennej pracy.

Okiem pracownika

Magdalena Szarafińska, specjalistka działu sprzedaży

Dwa lata temu Urząd Pracy skierował mnie na staż do Mondi Packaging Paper Świecie S.A. I czas pokazał, że był to przyszłowiowy los na loterii. Obecnie – po kilku awansach – zajmuję stanowisko specjalisty. Mondi to doskonałe miejsce pracy dla ludzi, którzy nie boją się wyzwań, stale chcących się rozwijać. Pracodawca sfinansował mi między innymi kursy, szkolenia, dopłacił do studiów podyplomowych. W Mondi panuje specyficzna, przyjacielska atmosfera pracy. Sprawia ona, że nie traktuję miejsca pracy jako zła konieczności, ale jako miejsce, które daje mi szansę na robienie czegoś, co mnie satysfakcjonuje. Spółka daje mi szansę na kolejne szczeble rozwoju i zamierzam z nich korzystać.

Marcin Gajos, asystent działu produkcji

W czasie studiów już wiedziałem, że będę pracował w Mondi Packaging Paper Świecie S.A. Dlatego na miejsce praktyk wybrałem podobny zakład po to, by móc porównać oba miejsca pracy. Cieszę się, że cztery i pół roku temu rozpocząłem moją karierę zawodową właśnie w Świeciu. Przede wszystkim jest to bardzo dobre miejsce dla ludzi ceniących sobie aktywność, lubiących wyzwania i stale pogłębiających swoją wiedzę. Dla takich ludzi Mondi to wymarzone miejsce pracy. Moją karierę w spółce zacząłem w dziale produkcji celulozy. Tam spędziłem dwa lata. Teraz nadzoruję produkcję w dziale, który jest większy niż niejedna firma! Mam satysfakcję z mojej pracy, z tego, że mogę się rozwijać. Uczestniczę w kursach i szkoleniach, a to daje mi szansę na własny, indywidualny rozwój. Mondi to dla mnie bardzo solidny pracodawca.

Znam swój fach, chcę tu robić!

Powyższe słowa to list motywacyjny jednego z robotników starających się o pracę w krakowskich Zakładach Usług Energetycznych i Komunikacyjnych grupa ZUE S.A. Ten krótki, lecz wymowny, szczerzy zapis dał mu pracę, którą wykonuje od wielu lat do dziś i zgodnie z opiniami przełożonych nadal chętnie i profesjonalnie. Na takich pracowników spółka stawia od początku i dzięki ludziom zapewniającym wysoką jakość usług buduje swoją siłę rynkową.



Wiesław Nowak, prezes zarządu.

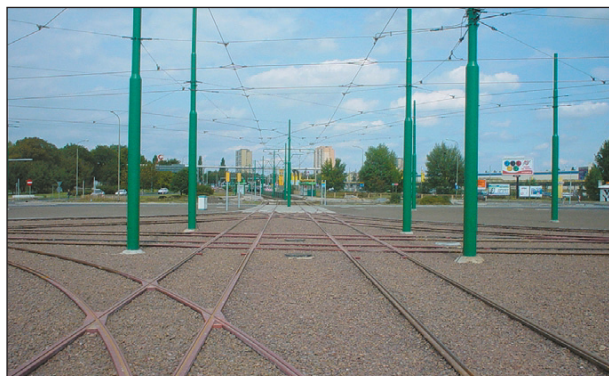
Dzisiejsza grupa ZUE S.A. z Krakowa pojawiła się w 1991 roku jako Zakład Usług Energetycznych RADIOTECH. Początkowo funkcjonowała w branży elektronicznej i radiolączności. Trzy lata później działalność została rozszerzona o energetykę, roboty trakcyjne i energoelektronikę. W 2000 roku doszło do fuzji z firmą torowo-drogową PREFTOR S.A., co umożliwiło wykonywanie zleceń na roboty torowe i kompleksowe remonty ulic. Od sześciu lat spółka prowadzi aktywność gospodarczą pod obecną nazwą i należy do jednej z najbardziej cenionych wśród podmiotów specjalizujących się w realizacjach z zakresu energetyki, energetyki kolejowej i budownictwa inżynierskiego. Podstawą osiąganych dobrych rezultatów i podobnej opinii jest doświadczenie kadry kierowniczej, system organizacji pracy, bogaty, specjali-

styczny park maszynowy i co szczególnie podkreśla kierownictwo ZUE: profesjonalna, oddana kadra fachowców.

Inwestycje w człowieka przynoszą jakość

– Przede wszystkim dbamy o ludzi, którzy już są w firmie. Kiedy tak się dzieje, wówczas przychodzą następni. Wiś o dobrym pracodawcy szybko się rozchodzi, często przecieć nasi pracownicy stykają się z kolegami z innych firm, bo w wielu przypadkach na poszczególnych budowach prace są realizowane przez kilka podmiotów. Ludzie dzielą się wtedy opiniami na temat pracodawcy, warunków i atmosfery pracy, płacy etc. Mamy ustabilizowaną załogę i wiem, że opinie, jakie wychodzą na zewnątrz od osób u nas zatrudnionych, są najlepszą rekomendacją ZUE jako pracodawcy, dlatego przyciągają innych. Ponadto staramy się podtrzymywać kontakt jednostki macierzystej z załogą rozsianą na budowach na terenie całego kraju, konsolidować zespół poprzez wizyty kierownictwa firmy w miejscach realizacji prac – wyjaśnia **Wiesław Nowak**, prezes zarządu. Słowa prezesa krakowskiego ZUE potwierdza fakt, że od momentu akcesji naszego kraju do UE zaledwie kilka osób

opuściło zakład. Wzrosła też liczebność załogi. Na koniec I kwartału ubiegłego roku zatrudnionych było 236 pracowników, a obecnie jest ich już 301. Wraz ze wskaźnikami zatrudnienia nieustannie wzrasta poziom zarządzania jakością. W trosce o zagwarantowanie standardu świadczonych usług w 2000 roku wdrożono system jakości ISO 9001. Kolejny, zarządzający bezpie-



czeństwem i higieną pracy ISO 18001 funkcjonuje od 3 lat. Jakość świadczonych usług oraz sposób działania przyniosły spółce m.in. tytuł Laureata Małopolskiej Nagrody Jakości V edycji i wyróżnienie w X edycji Polskiej Nagrody Jakości. Firma realizuje politykę rozwoju indywidualnego pracowników. Na rok bieżący zaplanowano szkolenia dla

działu kadr i księgowości z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, VAT, podatków. Dla kadry technicznej przeprowadzony zostanie kurs dotyczący budżetowania kontraktów budowlanych, ISO i AUTOCAD. Tradycyjnie nie zabraknie również szkoleń technicznych dla operatorów koparek, agregatów prądotwórczych, pól spalinowych, a także kursów dla elektryków SEP,

też wynikają wysokie wymagania dotyczące kultury pracy na każdym stanowisku. Cała załoga doskonale wie, jak ważny jest nasz wizerunek w systemie gospodarki rynkowej – wyjaśnia **Wiesław Nowak**.

Zarząd grupy ZUE znaczną wagę przykłada również do odpowiedniej atmosfery pracy. Większość członków załogi od wielu lat związana jest z firmą. Każda osoba stawiająca pierwsze zawodowe kroki w ZUE spotyka się z dużą troską zespołu. – Kiedy kilka tygodni temu dołączyłam do zespołu pracowników ZUE, zostałam ciepło przywitana i dynamicznie wprowadzona w strukturę firmy. Jej specyficzny profil działalności wymagał zadawania wielu pytań i nigdy nie spotkałam się z brakiem odpowiedzi. Dlatego z całą pewnością mogę powiedzieć, że dobry start w pracy ułatwili mi nowi koledzy i dobra atmosfera. Ich przyjazne nastawienie i gotowość udzielania pomocy sprawiły, że mogłam szybko rozpocząć realizację zamierzonych celów. Moim zdaniem, budowanie dobrej atmosfery pracy wymaga dużego zaangażowania zarówno ze strony przedsiębiorstwa, jak i samego pracownika. Zadowoleni ludzie tworzą zgrany zespół, chcą razem więcej wypracować, a tym samym osiągnąć

lepsze rezultaty, są kreatywni, zdolni do wdrażania niekonwencjonalnych pomysłów i metod. Tworzą pozytywny wizerunek, są najlepszą wizytówką firmy na zewnątrz – mówi **Kinga Nyga**. Od kilku lat grupa ZUE ceniona jest jako pracodawca nie tylko przez własną załogę, lecz również zyskuje wysokie oceny zewnętrzne. Ostatnio okazała się najlepszym pracodawcą branży usług energetycznych w ogólnopolskim programie Solidny Pracodawca Roku. Mimo sporego rozsiania załogi na wielu budowach spółka stara się rozwijać komunikację i integrować pracowników. – Obok spotkań roboczych w miejscu pracy na terenie całej Polski, raz do roku odbywa się impreza z udziałem wszystkich zatrudnionych. To znakomita okazja na dalszą konsolidację zespołu, poznanie osób nowozatrudnionych. Większość z nas zna się od dawna, ale każda nowa twarz jest ciepło przyjmowana do naszej rodziny. Oczywiście codzienna komunikacja często nie jest bezpośrednia, ze względu na lokalizację prac w różnych ośrodkach kraju. Dlatego planujemy założenie wewnętrznego pisma, które będzie odzwierciedlać życie firmy – dodaje **Wiesław Nowak**.

Małgorzata Pronobis



Nowoczesny tabor Iwańskiego

Wieloletnie doświadczenie oraz jakość usług przyczyniły się do dynamicznego rozwoju wielkopolskiego Przedsiębiorstwa Transportowego Usługowo-Handlowego „Iwański”. W chwili obecnej firma posiada duży, ekologiczny tabor samochodowy, który może bez problemu konkurować z flotami najbardziej rozwiniętych krajów Europy Zachodniej.

Przedsiębiorstwo „Iwański” funkcjonuje od 25 lat. Prowadzi przede wszystkim działalność transportowo-spedycyjną. W ofercie firmy znajdują się przewozy standardowe pojazdami ciężarowymi oraz przewozy specjalistyczne (chłodnicze, ponadgabarytowe, przewozy paliw itp.). Większą część biznesu stanowi transport międzynarodowy, a główne kierunki to wszystkie kraje Europy oraz niektóre Azji.

Wielkość taboru to 70 sztuk zestawów samochodowych wraz z nacępami standardowymi oraz specjalistycznymi. Każdy samochód został wyposażony w telefon komórkowy i nawigację, co ułatwia pracę zatrudnionym kierowcom. Dodatkowo zwiększenie udziału pojazdów typu MEGA oraz zestawów 115-120 cbm o pełnej ładowności pozwala na zaspokajanie potrzeb najbardziej wymagających klientów. Został także skrócony czas bieżącej obsługi floty dzięki uruchomieniu własnego serwisu TIR, stacji diagnostycznej, stacji paliw oraz myjni.

– Szczególny nacisk w naszej działalności kładziemy na terminowość dostaw, czas przewozu oraz bezpieczeństwo przewożonych ładunków – mówi **Bożena Iwańska**, współwłaściciel przed-

siębiorstwa. – *Dbamy o najwyższy poziom obsługi klientów, optymalnie wykorzystując posiadany tabor i szybko reagując na zmiany w aktualnym zapotrzebowaniu rynku. Naszym osiągnięciem jest uzyskanie Certyfikatu Najwyższej Jakości w Logistyce w roku 2005. Właściciele inwestują więc w magazynowo-logistyczną bazę, ciągle ją udoskonalają i rozbudowują. Najważniejszym projektem do zrealizowania jest aktualnie budowa nowej hali o powierzchni 2000 m², która posłuży do obsługi ładunków całopojazdowych oraz drobnicowych.*

Obok transportu przedsiębiorstwo zajmuje się także sprzedażą materiałów budowlanych oraz wynajmem powierzchni produkcyjnych i magazynowych. Posiada także dwie stacje benzynowe, w Olszynie i Ostrzeszowie.

Szkolenia + awanse nie tylko dla kierowców

Rozwój firmy i powiększanie taboru samochodowego automatycznie generuje wzrost zatrudnienia. Aktualnie załoga liczy 130 osób. Zakład pracy pomaga personelowi w zdobywaniu nowych kwalifikacji poprzez finansowanie szkoleń, m.in. z zakresu zasad prawidłowego

załadunku pojazdów oraz ubezpieczeń w transporcie drogowym. Szkolenia organizowane są także dla działu księgowości (kursy z zakresu podatków, rachunkowości, płac itp.). Ponadto wyróżniający się pracownicy mają możliwość uzyskania awansu na drodze kolejno następujących po sobie stanowisk, np. mechanik – kierowca – dyspozytor lub stażysta – pracownik administracyjny – pomocnik księgowy. Każdorazowy awans związany jest z uzyskaniem premii. – *Działalność bardzo motywująca na naszych ludzi, którzy jednocześnie poprzez podwyższanie swoich kompetencji przyczyniają się jeszcze bardziej do sukcesu przedsiębiorstwa – podkreśla Bożena Iwańska. – W razie jakiegokolwiek przypadku losowych pracowników zawsze mogą liczyć na naszą pomoc i wsparcie. A my dokładamy wszelkich starań, żeby tworzyć bardzo dobre relacje pomiędzy zarządem a zespołem. Firma uzyskała Brązową Odznakę Honorową „Zasłużony dla ZMPD” (Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych).*

Aktualnie firma także uzyskała nominację do tytułu Solidnego Pracodawcy Roku 2007 w Wielkopolsce.

Joanna Drzazga

Milmet: interesuje nas globalny rynek

Firma Vitkovice Milmet SA ugruntowuje swoją politykę dalekosiężnych działań. Władze spółki inwestują w nowe technologie, mające zapewnić wiele lat rozwoju i przyczynić się do wzrostu sprzedaży. Zadanie przedsiębiorstwa na dziś to stać się liderem globalnym.

Milmet to liczący się od kilkudziesięciu lat w kraju i na świecie producent butli na gazy techniczne oraz propan-butan. Obecnie firma jest częścią dużej grupy holdingowej Vitkovice, w skład której wchodzi przedsiębiorstwo o ugruntowanej marce, czyli renomie w branży. Butle z Milmetu są z powodzeniem wykorzystywane w medycynie, ratownictwie, systemach gaśniczych czy przemyśle spożywczym. W ciągu ostatnich 80 lat spółka wyprodukowała, a zarazem sprzedała ponad 11 mln sztuk butli na gazy techniczne oraz 13,5 mln butli na propan-butan. Plany na bieżący rok zdradza **Jerzy Kopczyński**, szef marketingu i sprzedaży Vitkovice Milmet SA: – *W 2008 r. zamierzamy sprzedać 250 tysięcy butli stalowych. Butli na propan-butan chcemy sprzedać okragły milion. 85% produkcji trafi na eksport do Europy, Azji, Ameryki Południowej i Afryki.*

– Posiadamy w tym celu wszelkie konieczne świadectwa, certyfikaty czy dopuszczenia – mówi **Jerzy Kościelniak**, prezes zarządu. – *Nasze wyroby to przede wszystkim produkty charakteryzujące się nienaganną jakością, niezawodnością, wysokim bezpieczeństwem. Od ponad 10 lat posiadamy aktywny, dobrze funkcjonujący system jakości ISO 9001.*

Centralizacja działań na rynku globalnym jest możliwa dzięki nowoczesnym urządzeniom, a także technologiom. Firma dysponuje zmodernizowaną linią do produkcji butli wysokociśnieniowych z indukcyjnym nagrzewem elektrycznym i robotem przemysłowym oraz zautomatyzowaną linią do produkcji butli LPG. Poczynione przez zakład inwestycje poprawiają nie tylko wartość wyrobów, ale też sprzyjają środowisku naturalnemu i ekologii. Milmet od 2001 r. posiada bowiem szeroki asortyment butli stalowych z przeznaczeniem na gaz ziemny, jedno z najpopularniejszych alternatywnych źródeł zasilania pojazdów mechanicznych.

Nominacja za wkład w zasoby ludzkie

Milmet otrzymał nominację do tytułu Solidnego Pracodawcy 2007, ponieważ swoją pozycję na rynku zawdzięcza doskonale zgranemu, sprawnie funkcjonującemu zespołowi, o który mocno dba. Aktualnie spółka zatrudnia powyżej 500 osób, jednak liczba załogi dynamicznie wzrasta, na przestrzeni 5 lat zwiększyła się o ponad 33%. – *Wśród zatrudnionych mamy osoby o różnym stażu. Nie ma mowy o jakimkolwiek różnicowa-*

niu szans na pracę z uwagi na wiek. Zatrudniamy zarówno ludzi bardzo młodych, bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego, jak i osoby w wieku emerytalnym legitymujące się fachową wiedzą i wysokimi umiejętnościami – wyjaśnia Dorota Midera, kierownik działu kadr. Załoga Milmetu może liczyć na kompleksowy system szkoleń, który od 1995 roku został objęty procedurami ISO i przebiega w sposób w pełni zorganizowany i udokumentowany. Corocznie jest tworzony i realizowany plan szkoleń obligatoryjnych i doszkalających. Pracownicy posiadają karty szkoleń, gdzie odnotowywane są wszystkie odbyte kursy. – Każdy z pracowników jest objęty Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, który ściśle reguluje najważniejsze zagadnienia dotyczące stosunków pracownik – pracodawca przede wszystkim w zakresie systemu wynagradzania oraz przysługujących świadczeń i w wielu przypadkach zawiera zapisy korzystniejsze dla pracowników niż regulacje kodeksu pracy. Firma posiada System Premii Motywacyjnej, skonstruowany w taki sposób, aby premiować lepszą i wydajniejszą pracę placą za konkretną, zgodną z normami jakościowymi produkcję – podsumowuje Midera.

Mateusz Gepert

Spomasz Pleszew dostarczy kolumny spirytusowe

Fabryka maszyn spożywczych Spomasz Pleszew SA umacnia pozycję jednego z liderów branży. Doskonale warunki gospodarcze, poczynione inwestycje oraz wzrost wydajności pozwoliły przedsiębiorstwu zdobyć duży kontrakt. Dotyczy on kolumn spirytusowych do wyrobu biopaliw.



Spomasz Pleszew, spółka z ponad 120-letnią tradycją, plasuje się na czele producentów maszyn i urządzeń dla przemysłu spożywczego. Czołowy segmentowy profil działalności firmy zaspokaja potrzeby branż: cukierniczej, owocowo-warzywnej, spirytusowej oraz piwowarskiej. Jednak 2008 rok dla Spomaszu oznacza centralizację działań na gruncie spirytusowym, a w szczególności na biopaliwach. – *Tym zagadnieniem zajmujemy się od kilku lat, a obecnie stanowi ono dla nas priorytet – mówi Tadeusz Rak, prezes zarządu Spomasz Pleszew SA. – Obecnie skupiamy się na wytworzeniu elementów konstrukcyjnych do kolumn spirytusowych, które będą używane do wytwarzania biopaliw. Kolumny będą się charakteryzować wysoką wydajnością, a to ze względu na niespotykane rozmiary: wysokość 40 metrów oraz średnicę sięgającą 3 metry. Odbiorcą jest znana, duża firma, a zlecenie zawdzięczamy ogromnemu doświad-*

czeniu oraz wypracowanej przez dziesiątki lat pozycji na rynku.

Realizacja projektu o łącznej wartości ok. 20 mln zł opiera się na licencji amerykańskiej. Stanowi ogromne wyzwanie zarówno od strony projektowej, jak i wykonawczej oraz transportowej. Spomasz to rzeczywiście jeden z niewielu wiarygodnych wykonawców w Polsce, mogących mu podoląć. Firma zapewniła całościową obsługę własnej części zamówienia, łącznie z dostarczeniem oraz instalacją.

Nie tylko rodzima produkcja

Klientami Spomaszu są czołowi producenci z branży spożywczej zarówno z Polski, jak i z zagranicy. – *Jesteśmy eksporterem od lat pięćdziesiątych – opowiada prezes Rak. – Można powiedzieć, że nasze maszyny są używane na całym świecie, nawet w takich krajach jak Haiti, Jordania, Egipt czy Honduras. Intensywne działania marketingowe oraz promocyjne przyczyniły się do wzrostu eksportu o blisko 35% na przestrzeni ostatnich 10 lat. Jednym z największych zrealizowanych ostatnich zamówień jest dostarczenie ponad 30 kompletnych linii produkcyjnych do Uzbekistanu. Będą one używane do przetworu pomidorów (soki, koncentraty, przeciera) oraz owoców (dżemy, marmolady). Uznanie dla jakości produkowanych urządzeń otrzymaliśmy również od firm nie-*

mieckich, dla których od 10 lat dostarczamy skomplikowane zbiorniki procesowe.

Stawiamy na jakość

– *Dzięki wysokiej jakości, funkcjonalności naszych maszyn oraz kompleksowości wykonania plasujemy się w pierwszej trójce krajowych dostawców urządzeń w branży – zapewnia Rak. – Jesteśmy swoistą dużą „prototypownią”, potrafimy wymyślić każde urządzenie dla przemysłu spożywczego. Od projektu, poprzez kompletne wykonanie, aż po zapewnienie szkolenia do obsługi maszyny – to nasz pomysł na istnienie, rozwój i sukces.*

Dzieje się tak, ponieważ przedsiębiorstwo dysponuje własnym biurem konstrukcyjnym i technologicznym, gdzie wyspecjalizowani inżynierowie tworzą nowatorskie projekty. Pozwala to na realizację indywidualnych zamówień nawet dla najbardziej wymagających klientów, a także opracowywanie własnych patentów.

W 1997 r. Spomasz Pleszew jako pierwszy producent maszyn spożywczych uzyskał certyfikat jakości wg normy EN ISO 9001:2000 oraz Świadectwo Uznanie Laboratorium Badawczego II stopnia. Spółka stawia na nowoczesność, a widać to w poczynionych inwestycjach, których suma za rok poprzedni i obecny opiewa na kwotę 3,2 mln złotych. Ich owocem są m.in. wycinarka Water Jet, pozwalająca na cięcie wodą pod ciśnieniem ok. 4000 atmosfer, nowocze-

сна wytarczarka, tokarka, czy zautomatyzowane stanowisko spawalnicze. Inwestycje procentują: spółka odnotowuje stały wzrost produkcji. W tym roku przewidyuje się zwiększenie o 45% produkcji w stosunku do roku 2007.

Ludzie tworzą nasz sukces

Firma posiada mocną, stabilną, dysponującą dużą wiedzą załogę. – *Przy skomplikowanych procesach wytwórczych oczywiste jest posiadanie profesjonalnej kadry pracowniczej zarówno z pionu produkcyjnego, jak i konstrukcyjnego. Zresztą uruchomiliśmy własny system doszkalający. Realizujemy politykę wykształcenia pracownika pod okiem fachowca, który otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie – opowiada prezes. Spółka może pochwalić się zapleczem socjalnym o bardzo wysokim standardzie, własnym ośrodkiem wypoczynkowym, ponadto organizuje pracownikom wyjazdy do opery, utrzymuje własną drużynę piłki halowej, a także – ciekawostka – lokalny chór. Zaangażowanie społeczno-socjalne procentuje dobrym postrzeganiem i zdrową atmosferą pracy. Za te osiągnięcia firma zdobyła godło programu Solidny Pracodawca 2007 oraz Certyfikat Przedsiębiorstwo FAIR PLAY 2006 i 2007 r.*

Jakub Lisiecki



ENSINGER rośnie

ENSINGER Polska Sp. z o.o. ma spory udział w polskim rynku półfabrykatów z tworzyw sztucznych. Przedsiębiorstwo z niewielkiej firmy na przestrzeni lat stało się jednym z liderów branży. Zawdzięcza to m.in. wyspecjalizowanej załodze.

Kiedy w 1998 roku otwierano leszczyńskie przedstawicielstwo międzynarodowego koncernu ENSINGER GmbH, półfabrykaty z tworzyw sztucznych nie były jeszcze rozpowszechnione w Polsce. Na przestrzeni 10 lat zapotrzebowanie jednak systematycznie wzrastało ze względu na wiele zalet: szerokie zastosowanie, komfort i bezpieczeństwo pracy, oszczędność energii. Dziś wyroby ENSINGERa używane są w budowie maszyn dla przemysłu spożywczego, chemicznego, elektrotechnicznego, samochodowego i medycznego.

W Polsce ENSINGER zajmuje się sprzedażą półwyrobów oraz detali wytwarzanych w Niemczech. – *Budujemy sobie przewagę rynkową dwoma czynnikami: znakomitej jakości produktem o wysokich parametrach technologicznych oraz świetną załogą, którą tworzą wysoko wykwalifikowani inżynierowie – mówi Cezary Michalczyk, prezes zarządu ENSINGER Polska Sp. z o.o.*

Rzeczywiście, pracownicy ENSINGERa dysponują ogromną wiedzą techniczną, wzbogaconą o dynamikę działania. Właśnie to sprawia, że zbierają doskonałe opinie od klientów. – *Mocno skupiamy się na doradztwie, to dla nas absolutny*

priorytet – opowiada Michałczyk. – Każdy pracownik jest solidnym, obiektywnym doradcą potrafiącym odpowiedzieć na szerokie pytań o zastosowanie, właściwości i dobrać właściwy materiał.

Fachowość w obsłudze przynosi profity. ENSINGER może się pochwalić doskonałymi wynikami sprzedaży, dzięki zaangażowaniu zespołu o ugruntowanej wiedzy z dziedziny tworzyw sztucznych. Spółka dynamicznie się rozwija. W 2001 roku otworzyła oddział na Śląsku, obecnie planuje przeniesienie siedziby do nowego budynku. Wpłyne to wydatnie na polepszenie i tak już wysokiego komfortu pracy, a ponadto zaowocuje zwiększeniem zatrudnienia. A pracować w ENSINGER warto, gdyż jest to przedsiębiorstwo, które stawia na ludzi, mocno w nich inwestując. – *Naszym pracownikom oferujemy specjalne cykle szkoleń technicznych w Polsce i w Niemczech, finansujemy kursy językowe, zapewniamy system świadczeń socjalnych, na przykład prywatne ubezpieczenia zdrowotne i na życie, pożyczki mieszkaniowe lub remontowe, bezzwrotne zapomogi finansowe w przypadku zdarzeń losowych – wylicza Cezary Michalczyk. Spółka zdobyła nominację do tytułu Solidny Pracodawca 2007 w Wielkopolsce.*

Mateusz Gepert

Ostrowska Kuźnia odkuła się w dwa lata

Jeszcze kilka lat temu Kuźnia Ostrów Wielkopolski Sp. z o.o. mogła zniknąć z polskiej mapy gospodarczej. Spółka pod starą nazwą tonęła w długach, dalsza produkcja stała pod znakiem zapytania. W lutym 2006 roku do gry wkroczyli nowi właściciele. Dwa lata mądrego zarządzania pozwoliły na wzrost zatrudnienia i obrotów. Dziś Kuźnia cieszy się wynikiem finansowym rzędu 3,5 mln zł za 2007 rok.

– Kupiliśmy majątek utworzony w latach sześćdziesiątych, od tego czasu pozostawiony praktycznie bez żadnych inwestycji – mówi **Mirosław Mielczarek**, prezes zarządu Kuźni Ostrów Wielkopolski Sp. z o.o. – Transakcja dotyczyła dwóch hal w skandalicznym stanie oraz przestarzałych urządzeń. Musieliśmy zacząć wszystko od nowa. Dziś zbieramy zniwo.

Trudne początki

Zadanie nie było proste, ale właściciele postanowili postawić firmę na nogi i uczynić z niej silny podmiot liczący się w branży. Pierwszą poważną inwestycją stała się własna sprężarkownia powietrza – krok kluczowy dla Kuźni ze względu na konieczność zasilania młotów powietrznych. Dzięki niemu zmalały koszty energetyczne.

Kolejny etap wiązał się ze stworzeniem dogodnych warunków pracy. Władze spółki postanowiły zrezygnować z dzierżawy jednego z obiektów, koncentrując całość działań w jednym pomieszczeniu. Główna hala poprzez generalny remont dachu, ocieplenie oraz kompleksowe wyposażenie została przystosowana do dzisiejszych standardów, a to znacznie poprawiło zarówno bezpieczeństwo pracy i jakość wyrobów. Po przygotowaniu zaplecza przyszła pora na nowe technologie.

Zakupiono dwa urządzenia do nagrzewu indukcyjnego, aby zmniejszyć koszty nagrzewu gazem, jak również wyeliminować



drogie w utrzymaniu, konserwacji piece gazowe. – Elektryczne nagrzewy indukcyjne to wydatek jednostkowy. Co prawda duże, jednak koszt eksploatacji, czyli nagrzania jednego kg stali jest niższy niż wcześniej. Skutkuje to wyższą efektywnością i nieporównywalnie lepszą jakością odkuwek – wyjaśnia Mielczarek.

Główną bolączką Kuźni przez dziesiątki lat było przygotowywanie matryc, czyli podstawowego narzędzia do wyrobu odkuwek matrycowych. Nowy zakład kupił centra obróbcze do produkcji matryc kuźniczych oraz młot przeciwbieżny do produkcji odkuwek matrycowych o ciężarze do 100 kg. Inwestycja zwiększyła wydajność i trwałość matryc, obniżyła koszty, a także umożliwiła pracę w ruchu ciągłym. Ponadto spółka zainwestowała we własny wydział narzędziowo-me-

chaniczny, gdzie każdy projekt jest opracowywany od podstaw, począwszy od pomysłu, poprzez stworzenie oprzyrządowania, wdrożenie odpowiednich systemów, rozwiązań aż po finalny wyrób. – Obecnie dysponujemy zapleczem zarówno maszynowym i narzędziowym, mocno zaawansowanym technologicznie. Stwarza to także zdecydowanie lepsze warunki pracy. Staliśmy się firmą na miarę XXI w. – podkreśla prezes Mielczarek.

Tabor kolejowy – główny rynek zbytu

Kuźnia Ostrów Wielkopolski zajmuje się wytwarzaniem odkuwek. Produkcja odbywa się dwukierunkowo z podziałem na odkuwki swobodnie kute (pierścienie, prątki, pręty o wadze do 1000 kg) oraz odkuwki matrycowe o wadze do 70 kg. Całość wyrabia się ze stali zwykłych, węglowych, czy stopowych. Produkty Kuźni wykorzystywane są w przemyśle: kolejowym, stoczniowym, maszynowym, energetycznym, wydobywczym, naftowym. – Naszymi głównymi odbiorcami są przedsiębiorstwa budujące bądź eksploatujące wagony. Specjalizujemy się w wytwarzaniu, regeneracji części i przyrządów niezbędnych do ich budo-

wy. W chwili obecnej jesteśmy liczącym się dostawcą na rynku, oferujemy pełen asortyment odkuwek dla taboru kolejowego, wykonywanych w oparciu o europejską dokumentację. Jakość, a także szeroka paleta naszych wyrobów, wyróżnia nas na tle konkurencji – stwierdza prezes.

Rzeczywiście, pozycja KOW w branży znacznie wzrosła. W roku 2006 wdrożyła System Zarządzania Jakością spełniający normy ISO 9001:2000 wydany przez Lloyd's Register Quality Assurance. Pozwoliło to rozszerzyć zakres działalności zakładu również poza granice kraju. Obecnie odbiorcami spółki są dziś firmy z Czech, Słowacji, Francji, Niemiec, Belgii, a lista potencjalnych klientów zarówno w kraju, jak i na świecie systematycznie rośnie każdego miesiąca. Kuźnia jest dostawcą nie tylko czołowych polskich przedsiębiorstw z branży kolejowej, bo np. dzięki zakupowi linii do produkcji mielników oraz obróbki cieplnej w atmosferach ochronnych zdobyła kontrakt dla KGHM.

Dać szansę ludziom

Obecnie załoga Kuźni składa się z blisko 300 wyspecjalizowanych fachowców. Dynamiczny

rozwoj i poczynione inwestycje zaowocowały znacznym wzrostem zatrudnienia praktycznie o 100% na przestrzeni dwóch lat. – Zaczynaliśmy z podstawowym zespołem, mniejszym niż 150 osób. Od tamtej pory rekrutacja odbywa się cały czas, z prostego powodu: na rynku pracy brakuje fachowców. Od kilkunastu lat polskie szkolnictwo nie kształci już w zawodzie kowala. Dlatego w zasadzie każdy, kto wykazuje chęć, zaangażowanie, minimalne predyspozycje – czyli przede wszystkim warunki zdrowotne, może znaleźć u nas pracę. Stawiamy na ludzi młodych, bo



nawet pracowników niewykwalifikowanych jesteśmy w stanie z powodzeniem przyciągnąć do zawodu – opowiada Mielczarek.

W zakresie kształcenia fachowców Kuźnia współpracuje od niedawna z Zespołem Szkół Transportowo-Elektrycznych i Centrum Kształcenia Ustawicznego w Ostrowie Wielkopolskim, który stworzył klasę kształcącą w zawodzie operatora ma-

szyn do obróbki plastycznej. Przedsiębiorstwo ufundowało stypendia dla uczniów, których w tej chwili kształci się kilkunastu. W zakładzie odbywają praktyki zawodowe po 8 godzin w tygodniu. Od nowego roku szkolnego planowany jest nabór do klas o profilach: frezer oraz operator maszyn CNC. Ponadto spółka współpracuje z Katedrą Inżynierii Materiałowej AGH, a dwóch pracowników odbywa tam studia podyplomowe w zakresie kuźnictwa, w pełni finansowane przez zakład. Zrealizowano już jedną pracę dyplomową na tematy związane z przedmiotem działalności spółki, na wiosnę planowane są kolejne dwie. Kuźnia oferuje pełen zakres kursów i szkoleń ciągłych. – Kadra to dla nas naprawdę duża wartość. Wiążemy się z ludźmi na lata. Cały zysk reinwestujemy z roku na rok w firmę, ale nie zapominamy o załodze – podkreśla prezes. – Utworzyliśmy fundusz socjalny, który bez zbędnych biurokratycznych zawirowań zapewnia pomoc zgodnie z regulaminem każdej osobie, która tego potrzebuje. Zatrudnieni na najbardziej wymagających pracach fizycznej stowiskach mogą liczyć na ciepły posiłek, który zlecamy dostawcy cateringowemu. Takie nastawienie owocuje zdrową atmosferą wśród pracowników, a ostatnio nominacją do tytułu Solidny Pracodawca 2007.

Mateusz Gępert

Doświadczony lider

Czas to pojęcie, z którym firmy działające w branży transportowej muszą się szczególnie liczyć. Bezwzględne wymagania rynku sprawiają, iż każda sekunda jest niezwykle cenna, a przysłowiowe „stanie w miejscu” jest równoznaczne ze stopniowym upadkiem. Czas ma jeszcze jedną istotną cechę. Umiejętnie go wykorzystując, można zdobyć bezcenne doświadczenie i osiągnąć sukces. Tak jak Przedsiębiorstwo Transportu Kolejowego HOLDING S.A. z Zabrze, które po 55 latach działalności znajduje się w czołówce polskiego rynku prywatnych przewoźników.

Przedsiębiorstwo powołane zostało w 1953 roku do wykonywania usług prowadzenia ruchu kolejowego, utrzymania i remontów torów oraz taboru kolejowego na bocznicach kilku kopalń. W ciągu kolejnych lat systematycznie poszerzano zakres świadczonych przez firmę usług oraz terytorium prowadzonej działalności. – Zaczęliśmy zwiększać przewozy kolejowe ładunków masowych, głównie węgla, kamienia i piasku – mówi **Zbigniew Pucek**, prezes zarządu. – Początkowo działalność tylko na rynku regionalnym. Dziś transportujemy ładunki na terenie całego

sektora energetycznego, chemicznego, koksowniczego, papierniczego oraz przetwórstwa spożywczego. Firma zajmuje się także obsługą bocznic kolejowych, remontami taboru kolejowego oraz rekrutacją techniczną i biologiczną terenów zdegradowanych przez działalność przemysłową.

Setki ton możliwości

W 2007 roku PTK Holding przewiozło w sumie 35,4 mln ton towarów. Kluczową rolę w realizacji zamówień transportowych odgrywa wielkość posiadanego taboru kolejowego. Firma jest właścicielem 100 lokomotyw spalinowych i elektrycznych oraz 2500 wagonów towarowych. Dzięki temu możliwości przewozowe zabrzańskiej firmy wykraczają poza granice kraju. – Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom rynku, uruchomiliśmy przewozy kolejowe przesyłki kontenerowych w relacji Polska – Niemcy oraz Polska – Włochy – mówi prezes spółki. – W kolejnych latach przewidujemy również wdrożenie regularnych połączeń z innymi krajami Unii Europejskiej oraz połączeń krajowych z portami morskimi. W realizacji tych planów pomoże nam na pewno otwarty niedawno w Śląskim Centrum Logistyki terminal kontenerowy, którego jesteśmy



Terminal kontenerowy w Gliwicach.

operatorem. Gliwicki terminal zajmuje powierzchnię 30 000 metrów kwadratowych i jest w stanie przyjąć jednocześnie dwa pełne składy pociągowe. To za sprawą nowoczesnych urządzeń dźwigowych do przeładunku kontenerów. Uruchomienie terminala umożliwiło sprawne i szybkie połączenie transportu kolejowego z drogowym, zwane go transportem intermodalnym. Dodatkową zaletą terminala jest także położenie w pobliżu Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej oraz specyfika Śląskiego Centrum Logistyki, którego place składowe mają pojemności ponad 200.000 ton. Na terenie ŚCL znajduje się także port śródlądowy, parking strzeżony na ok. 160 TIR-ów, biura, agencje celne oraz zaplecze socjalne.

Poza rozwojem strefy przewozów, przedsiębiorstwo od lat inwestuje we własne zaplecze remontowe. Pozwala to na utrzymanie taboru firmy w bezawaryjnym stanie technicznym, co gwarantuje sprawną realizację przewozów. Należące do spółki trzy zakłady napraw lokomotyw i wagonów remontują nie tylko tabor należący do PTK Holding, ale także sprzęt innych przewoźników.

Sukces to wspólne dzieło

– Muszę przyznać, iż obecna pozycja rynkowa firmy to zasługa całej załogi. Bez zaangażowania pracowników nie byłoby to możliwe – mówi prezes Pucek. – Dlatego twierdzę, że najcenniejszym majątkiem przedsiębiorstwa są ludzie, a dopiero potem maszyny

i technologie. Jestem zwolennikiem dialogu z załogą i z organizacjami związkowymi oraz informowania pracowników o celach, jakie firma chce osiągnąć. To pozwala na zachowanie poczucia stabilności wśród pracowników. Przekonałem się, że takie działania najlepiej integrują i motywują załogę – dodaje.

W PTK Holding sporą uwagę poświęca się na sprawy związane z doskonaleniem zawodowym. Osoby zatrudnione w spółce mają możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji, uczestnicząc w organizowanych przez firmę kursach i szkoleniach. Ponadto wielu ludzi uzupełnia swoje wykształcenie, na studiach magisterskich i podyplomowych, które są dofinansowywane przez zakład pracy. Z uwagi na ekspansję na rynek międzynarodowy spora grupa pracowników uczestniczy także w organizowanych kursach języków obcych. – Od ponad dwóch lat organizujemy między innymi specjalistyczny kurs nie-

tujących towary do naszych sąsiadów.

Stałe doskonalenie kadry jest wpisane w jakość funkcjonowania zabrzańskiej spółki, która wdrożyła i działa według standardów Zintegrowanego Systemu Zarządzania ISO 9001:2000 oraz 14001:2005.

Solidność i odpowiedzialność

Przedsiębiorstwo Transportu Kolejowego z Zabrze po raz kolejny zostało nominowane do tytułu Solidnego Pracodawcy Roku. Poza wzorowo prowadzoną polityką personalną wpływ na to wyróżnienie miały także relacje spółki z otoczeniem. Firma od lat angażuje się w życie lokalnych społeczności poprzez wspieranie placówek związanych ze służbą zdrowia, oświatą i kulturą. – Będąc krajowym liderem branży prywatnych przewoźników kolejowych oraz jednym z większych pracodawców w naszym regionie, czujemy się odpowiedzialni nie tylko za swoją dzia-



Firma jest właścicielem 100 lokomotyw spalinowych i elektrycznych oraz ponad 2500 wagonów towarowych.

mieckiego dla maszynistów, ponieważ znajomość tego języka jest im niezbędna podczas odpraw celnych pociągów transpor-

talność, ale także za otoczenie firmy – kończy prezes Zbigniew Pucek.

Przemysław Gogola



Prezes Zbigniew Pucek (po lewej) podczas otwarcia terminala.

kraju, wkraczamy także na rynek międzynarodowy. Trzeba przyznać, że wyróżniamy się rzetelnością i terminowością wykonywanych usług i głównie dzięki temu udaje nam się pozyskiwać kolejnych klientów. Odbiorcami naszych usług są przedsiębiorstwa

GlaxoSmithKline – światowy gigant, polski pracodawca

Firma GlaxoSmithKline, czołowy producent z branży farmaceutycznej w Polsce, została nominowana do tytułu Solidny Pracodawca Wielkopolski 2007. Doceniono przede wszystkim kulturę organizacyjną przedsiębiorstwa względem pracowników, ale też pozycję na rynku i społeczną odpowiedzialność prowadzonego biznesu.

GlaxoSmithKline to międzynarodowy koncern farmaceutyczny, światowy lider branży obecny w 116 krajach. Zatrudnia ponad sto tysięcy osób. W Polsce jest największą firmą farmaceutyczną i zarazem największym inwestorem w branży. GSK zainwestowało u nas ponad 400 mln dolarów. W Polsce daje pracę ponad 1600 osobom, z których więcej niż połowę stanowią kobiety. Tym samym przedsiębiorstwo należy do największych pracodawców w Wielkopolsce.

W ofercie GSK figuruje ponad 350 leków. Aż 165 z nich produkuje się w Poznaniu, gdzie znajduje się Zakład Produkcyjny i Ośrodek Badawczo-Rozwojowy. Fabryka ta odgrywa szczególną rolę – stanowi Centrum Produkcyjno-Dystrybucyjne koncernu dla ponad 40 rynków na całym świecie. W Poznaniu produkuje się tabletki, granulaty, kapsułki, aerozole bezfreonowe, płyny, kremy, czopki i maści. Rocznie powstaje tu ponad 136 mln opakowań. Na polski rynek tra-

fia 75% produkcji, pozostała część jest eksportowana.

Mocno doceniono innowacyjność firmy – GSK działa w oparciu o badania naukowe, na które przeznacza 5 mld dolarów rocznie. Dzięki temu opracowuje nowoczesne leki i szczepionki, wprowadza nowe technologie produkcji leków oraz zarządzania pro-



cesami oraz kontrolą jakości, wdraża innowacyjne projekty marketingowe, szkoleniowe i edukacyjne. Fabryka z Wielkopolski uzyskała ponadto certyfikaty jakościowe: GMP, ISO, OHSAS. Należy do korporacyjnych liderów we wdrażaniu projektów takich jak *Lean Manufacturing* czy *Six Sigma*.

Odpowiedzialni społecznie

Obok podstawowej działalności, GSK prowadzi wiele społecznych programów edukacyjnych, z których najbardziej znane to *STOP rakowi szyjki macicy*, *Mam haka na raka*, *Żółty Tydzień*, *Mamo, masz wybór*, *Wygraj z Astmą* czy *Positive Action*. GSK prowadzi warsztaty oraz kursy dla lokalnych społeczności, które odbywają się w Centrach Naukowo-Społecznych firmy w Poznaniu i Krakowie. Ostatnim przedsięwzięciem spółki jest uruchomienie programu zmierzającego do minimalizowania wykluczenia społecznego wśród dzieci z terenów wiejskich najbardziej zagrożonych gmin Polski. W ramach tego projektu powstaje 50 świetlic środowiskowych „Promyk Dnia” w partnerstwie z organizacjami pozarządowymi. Będą one prowadziły specjalny program oparty na 3 filarach: bezpieczeństwo, zdrowie, edukacja. Takich ośrodków powstało już 14.

Jakub Lisiecki

Z Mariuszem Frydrychem, dyrektorem personalnym

GlaxoSmithKline Pharmaceuticals SA, o nominacji do tytułu Solidny Pracodawca 2007 rozmawia Jakub Lisiecki.

– Czy uważacie się Państwo za Solidnego Pracodawcę?

– Zdecydowanie tak. W GlaxoSmithKline jasno wytyczamy cele i zasady, dbamy o długofalowy rozwój zarówno przedsiębiorstwa, jak i samych pracowników. Wspólnie z nimi tworzymy kulturę organizacyjną, czyli hierarchię wartości, których trzyma się każdy, bez względu na stanowisko. Solidny pracodawca bacznie obserwuje rynek pracy, sytuację gospodarczą oraz branżę. Podejmuje czasem trudne decyzje po to, by inwestować w przyszłość, a politykę personalną firmy tworzy w oparciu o otwartą, dwustronną komunikację. Solidny pracodawca wspiera pracowników, a w zamian otrzymuje ich zaangażowanie i odpowiedzialność za realizację celów.

– A w jaki sposób GSK wspiera rozwój swoich ludzi?

– Prowadzimy program rozwoju pracowników, na który składa się kilka elementów. Każdy zatrudniony wspólnie z przełożonym co roku określa plan rozwoju osobistego, wyznacza cele zarówno w obszarze kompetencji zawodowych, jak rozwoju osobistego. Ich realizację weryfikujemy dwukrotnie w ciągu roku. Ponadto wspieramy pracowników chcących podnosić kwalifikacje, umożliwiając im uczestnictwo w kursach, szkoleniach,

konferencjach, dofinansowując studia i naukę języków obcych, a także uruchomiliśmy klasę GSK w technikum mechanicznym w Poznaniu, gdzie pracownicy fabryki mają szansę podnieść swoje kwalifikacje. Promujemy e-Learning. Modelem codziennej pracy jest działanie zespołowe w grupach projektowych, w skład których wchodzi przedstawiciele różnych działów, dzięki czemu każdy członek takiego zespołu zyskuje wiedzę z innych obszarów. Rocznie odbywa się w firmie ponad 300 szkoleń, każdy zatrudniony spędza na nich co najmniej 2-3 dni.

– Proszę opowiedzieć o systemach motywacyjnych.

– Najlepsze narzędzie motywowania to oczywiście awanse, podwyżki i bonusy, jednak obok nich organizujemy liczne konkursy dedykowane poszczególnym obszarom działania firmy, np. na najlepszy projekt marketingowy, na najlepszego planera, czy najlepszy projekt zrealizowany zespołowo przy współpracy międzydziałowej. Niektóre konkursy mają zasięg globalny, na skalę całego koncernu. Ciekawym systemem motywowania w poznańskiej fabryce jest program dla pracowników operacyjnych, gdzie każde wdrożenie projektu usprawniającego w oparciu o *Lean Manufacturing* może zostać nagrodzone finansowo.

– Pewnie też solidnie zabezpieczacie pracowników socjalnie?

– Oczywiście. W ramach Funduszu Świadczeń Socjalnych przeznaczamy kilka milionów złotych rocznie na wypoczynek pracowników i ich rodzin, działalność sekcji sportowych, zapomogi, opiekę nad emerytami, czy pożyczki mieszkaniowe. Wiele masowych imprez, jak np. coroczne zawody narciarskie czy żeglarskie, służy integracji pracowników. Finansujemy dodatkowe ubezpieczenie na życie oraz składkę inwestycyjną na tzw. dodatkową emeryturę w ramach Pracowniczego Programu Emerytalnego. Gwarantujemy każdemu pracownikowi co roku bezpłatne szczepienie przeciwko grypie. Zapewniamy też naszym ludziom kompleksową opiekę zdrowotną, a w Poznaniu udostępniamy im klub fitness, fizjoterapię, stołówkę zakładową.

– Solidny pracodawca wdraża też młodą kadrę...

– Tak, od wielu lat prowadzimy program praktyk i staży. W roku 2007 przyjęliśmy rekordową liczbę blisko 150 praktykantów, stażystów oraz stypendystów. W tym samym okresie zatrudniliśmy w Poznaniu kilkadziesiąt osób na specjalistyczne stanowiska, w tym dużą grupę młodych, zdolnych informatyków do Centrum IT.

GlaxoSmithKline produkuje leki przeciwko nowotworom, astmie, cukrzycy, POChP, chorobom wirusowym (np. HIV), bakteryjnym (antybiotyki), dermatologicznym, neurologicznym (Parkinson, padaczka, depresja). Wyroby GSK są też stosowane w kardiologii i anestezjologii. Spory udział w produkcji mają także leki zapobiegawcze groźnym chorobom zakaźnym (firma jest ekspertem w dziedzinie szczepień i liderem tego rynku). W roku 2007 GSK wprowadziło na rynek 2 nowe szczepionki – szczepionkę dla kobiet i dziewcząt powyżej 10 roku życia przeciwko wirusowi HPV 16i18, którą odpowiada za 70% przypadków raka szyjki macicy oraz przeciwko biegunkom rotawirusowym u niemowląt.

Z wody w chmury

Zadaniem pracowników Baltony SA jest nie tylko sprzedawanie produktów, ale też służenie radą i pomocą podróżnym – takim celom służy polityka kadrowa prowadzona w spółce. Rozwiązania w tym zakresie sprawiły, że firma otrzymała nominację do tytułu Solidny Pracodawca 2007.

– Pierwsze zadanie, jakie stało przede mną dwa lata temu, gdy zaczynałam pracę w spółce, polegało na przeprowadzeniu zwolnień grupowych – wspomina Barbara Biegowska, kierownik Działu Spraw Pracowniczych w Przedsiębiorstwie Handlu Zagranicznego Baltona SA. – Koniecznością było zmniejszenie zaangażowania firmy w mniej rentowne dziedziny działalności, a tym samym redukcja zatrudnienia w komórkach organizacyjnych obsługujących te dziedziny. Restrukturyzacja zatrudnienia do łatwych nie należała, wiele osób, z którymi musieliśmy się pożegnać, pracowało w firmie po kilkadziesiąt lat.

Barbara Biegowska przyznaje, że dzięki ogromnemu wsparciu i zaangażowaniu zarządu Baltony całą operację udało się przeprowadzić w miarę bezboleśnie. W spółce od dawna panuje przyjazna atmosfera pracy, ta przełożyła się na proces zwalniania pracowników. Każda z osób tracących zatrudnienie otrzymała wsparcie ze strony firmy.

– Wszyscy zwalniani to mieszkańcy Trójmiasta i okolic – wspomina Barbara Biegowska. – Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni pomógł wybrać firmę realizującą programy outplacementowe finansowane ze środków unijnych. Wspólnie zorgani-

zowaliśmy szkolenia zawodowe, spotkania z psychologiem, doradcą rynku pracy.

W trakcie spotkań zwalniani dowiadywali się między innymi, jak założyć własną firmę, jak poszukiwać nowego miejsca pracy. Baltona wypłaciła odchodzącym pracownikom wysokie odprawy, w kilku przypadkach okresy wypowiedzenia były tak wydłużone, by zwalniani mogli skorzystać z wcześniejszych emerytur.

Nowa strategia Baltony zakłada tworzenie sklepów w portach lotniczych. Efektem zmian są coraz wyższe zyski oraz wzrost liczby pracowników.

Polityka restrukturyzacyjna, której elementami były m.in. redukcja zatrudnienia, zlecenie usług firmom zewnętrznym oraz stworzenie dwóch podmiotów zależnych, doprowadziła do podniesienia konkurencyjności spółki. Przyszłowiowe zaciskanie pasa odczuli wszyscy pracownicy Baltony – od zarządu zaczynając, a na szeregowych pracownikach kończąc. Kilkanaście ostatnich miesięcy to jednak początek odzyskiwania się organizacji. Lepsze wyniki finansowe sprawiły, że pracownicy odczuli poprawę koniunktury we własnych portfelach.

Dariusz Kwiatkowski

Trzy pytania do Andrzeja Cichego, prezesa Baltony SA

– Spółka, którą Pan zarządza ma opinię bardzo dobrego, solidnego pracodawcy. Jaki ma Pan patent na politykę kadrową?

– Ten patent jest bardzo prosty: w każdym pracowniku widzę najpierw człowieka, a później osobę zatrudnioną w naszej spółce. Zawsze staram się dotrzymywać obietnic, gdyż to świadczy o mojej wiarygodności i tego samego uczę podwładnych.

– Recepta z pozoru wydaje się bardzo prosta...

– ...trudniej z realizacją! Jednak taka filozofia daje wymierne efekty. Nie narzekamy obecnie na brak chętnych do pracy. W ubiegłym roku podnieśliśmy wynagrodzenia zasadnicze. Wychodzę z założenia, że jeśli chcę mieć zaangażowanego pracownika, to moją rolą jest zapewnić mu takie warunki pracy, by przyciągał do niej uśmiechnięty. Połowa z naszych pracowników to osoby, które nie ukończyły 30 lat.

– Na co może liczyć pracownik Baltony?

– Na udział w szkoleniach i kursach, stałe podnoszenie kwalifikacji. W naszych sklepach pracują wyjątkowe osoby. Do ich zadań należy bowiem nie tylko sprzedawanie produktów, ale też doradzanie klientom choćby w sprawie przepisów celnych.

Sun Garden solidny

Sun Garden, jeden z najbardziej znanych producentów mebli ogrodowych w Europie, wzmacnia swój wizerunek nie tylko jakością produktów, ale też kulturą organizacyjną. Fabryka zlokalizowana w Malanowie należy do największych pracodawców w regionie wielkopolskim. Zatrudnia obecnie 1845 osoby, zapewniając im doskonałe warunki pracy i rozwoju.

Sun Garden to spółka ze stuprocentowym udziałem kapitału zagranicznego. Działalność w Polsce rozpoczęła 17 lat temu. Obecnie jej fabryka w Malanowie stanowi główną bazę produkcyjną firmy na całą Europę. Szeroki asortyment mebli ogrodowych, w tym parasoli, poduszek, tekstyliów domowych, mebli tapicerowanych i materacy Sun Garden, dostępny jest w specjalistycznych sklepach, centrach ogrodnich, a także dużych sieciach handlowych w wielu krajach. Większość elementów składających się na ostateczny wyrób przedsiębiorstwo wytwarza we własnym zakresie. Warto dodać, że Sun Garden to jedyny w Polsce, a jeden z nielicznych na kontynencie, producent pianki visco – innowacyjnej wyczołki stosowanej w poduchach oraz kanapach, zapewniającej komfort użytkowania poprzez dostosowanie się do ciała i zalecaną na odleżyny.

Autoracjonalizacja popłaca

O dynamicznym rozwoju działalności Sun Garden w Polsce zdecydowały w dużej mierze kwalifikacje i zaangażowanie ludzi. Spółka pro-

wadzi otwartą politykę personalną zorientowaną na załogę.

– Z wszelkimi uwagami lub problemami pracownik może się zawsze zwrócić do swojego kierownika działu lub bezpośrednio do mnie. Staramy się budować wzajemne zaufanie – mówi Agnieszka Siama, kierownik działu kadrowo-płacowego.

Każdy zatrudniony ma szansę rozwoju oraz poszerzenia swoich kwalifikacji. Założenie wyższego i średniego szczebla zakład refunduje naukę języków obcych: angielskiego lub niemieckiego na kilku poziomach kształcenia, jak również pomaga w dofinansowaniu studiów. Pracownicy fizyczni mają z kolei możliwość odbywania szkoleń oraz kursów specjalistycznych. Dla nich firma wprowadziła też specjalny projekt autoracjonalizacji produkcji Sun Idea. – Celem tego projektu jest zaangażowanie ludzi w rozwój całego przedsiębiorstwa z jednoczesną korzyścią dla nich samych. Każdy wysunięty przez pracownika pomysł usprawnienia procesów produkcyjnych jest nagradzany w formie premii przyznawanej przez komisję oceniającą – podkreśla Agnieszka Siama.

Spółka stara się zapewniać warunki satysfakcjonujące za-

łogę. W związku z tym wdrożona została ciekawa innowacja – specjalny kwestionariusz badania opinii osób rezygnujących z zatrudnienia, będący ceną wskazówką na przyszłość. – Doskonale zdajemy sobie sprawę, że każdy pracownik, jego doświadczenie, wiedza i umiejętności to cenny wkład w rozwój firmy. Dlatego na co dzień doceniamy naszych ludzi, a na zakończenie każdego sezonu produkcyjnego w celu uhonorowania starań całego naszego zespołu organizujemy uroczysty bankiet z podsumowaniem minionego roku i mocnym podkreśleniem udziału każdego z pracowników we wspólnym sukcesie – dodaje Siama.

Polityka personalna prowadzona przez Sun Garden w widoczny sposób przekłada się na wyniki finansowe. Intensywny wzrost spółki zadeklarował o wdrożeniu w 2007 roku zintegrowanego systemu SAP, usprawniającego realizację zamówień. W najbliższym czasie spółka planuje powiększenie produkcji mebli tapicerowanych, a co za tym idzie – stworzyć nowe stabilne miejsca pracy. Tymczasem została nominowana do tytułu Solidnego Pracodawcy 2007 w Wielkopolsce.

Agnieszka Zimek

PBS – spółdzielczość zobowiązuje

Prawie 90-letnia służba lokalnej społeczności Kwidzyna przyniosła Powiślańskiemu Bankowi Spółdzielczemu najwyższe wyróżnienie w konkursie „Bank Spółdzielczy w służbie społeczności lokalnej” oraz nominację do tytułu Solidny Pracodawca Pomorza 2007, bo taką opinią się cieszy w regionie.

Powiślański Bank Spółdzielczy obchodzi w tym roku swoje 89 urodziny i jest następcą prawnym Banku Ludowego. W 1998 roku przekroczył decyzję o fuzji pięciu banków spółdzielczych w Kwidzynie, Gardeli, Gronowie Elbląskim, Ryjewie oraz Sadlinkach i jak widać był to słuszny krok. Obecnie PBS jest nowoczesną instytucją finansową zarówno jeżeli chodzi o infrastrukturę, bazę, jak i technologię. Fundamentem banku są jego członkowie oraz dobrze wyszkolona i kompetentna kadra pracownicza. Fundusze własne w ubiegłym roku przekroczyły 5 mln euro, co stworzyło możliwość prowadzenia działalności na terenie całego kraju. – Naszą przewagą czepiamy z wiezi ze środowiskiem lokalnym. Podmiotowość w traktowaniu klienta polega na tym, że nie jest dostosowywany do oferty, którą posiadamy, lecz naszą ofertę modyfikujemy lub tworzymy

pod kątem zgłaszanych potrzeb. Możemy tak działać, bo centrum decyzyjne jest na miejscu w Kwidzynie, a nie tak jak w przypadku banków komercyjnych na drugim końcu Polski albo zagranicą – stwierdza Irena Kopik, prezes zarządu PBS.



Irena Kopik, prezes zarządu PBS.

Bank wypracowuje zysk, ale nie zatrzymuje go w całości dla siebie, lecz dzieli się nim ze społecznością, w której funkcjonuje. Corocznie przeznacza spore kwoty na rzecz środowiska lokalnego. – Nie robimy tego dla poklasku czy

nagród. Nie ukrywam, że w sytuacji, gdy zostaje to zauważone, jak chociażby w przypadku nominacji do tytułu Solidny Pracodawca Roku, odczuwamy dużą satysfakcję i dodatkową motywację do działania – dodaje pani prezes. Bank od wielu lat permanentnie inwestuje w swój najcenniejszy kapitał – ludzi. W centrali posiada własną salę konferencyjną, która umożliwia przeprowadzenie szkoleń dla wszystkich pracowników jednocześnie. – Ponad połowa pracowników posiada certyfikat Dyplomowanego Pracownika Bankowego uzyskany w ramach systemu standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej zorganizowanego przez Wyższą Szkołę Bankową w Bydgoszczy pod patronatem Związku Banków Polskich – mówi Andżelika Królikowska, kierownik kadr. – Z racji ciągłych zmian w przepisach regulujących funkcjonowanie banku, opracowujemy coroczny plan szkoleń. W ubiegłym roku

przeprowadziliśmy 37 szkoleń tematycznych, w których uczestniczyli prawie wszyscy pracownicy, zwłaszcza nowozatrudnieni – dodaje Andżelika Królikowska. Jako pracodawca bank pomaga pracownikom w zakresie podnoszenia wykształcenia oraz stwarza realne szanse na awans zawodowy. – Rozpoczyłam pracę w banku na stanowisku referenta w obsłudze klienta 16 lat temu – mówi Beata Rudnicka, kierownik Sekcji Sprzedaży Produktów Depozytowych.



Andżelika Królikowska, kierownik kadr.

Beata Rudnicka, kierownik Sekcji Sprzedaży Produktów Depozytowych.

– W ciągu kilkunastu lat pracy uczestniczyłam w wielu szkoleniach zorganizowanych zarówno z inicjatywy banku, jak i na moją prośbę.



Beata Rudnicka, kierownik Sekcji Sprzedaży Produktów Depozytowych.

Podoba mi się tutaj praca, atmosfera i nigdy nie myślałam o zmianie pracodawcy. Dwukrotnie byłam na urlopie macierzyńskim i nie miałam problemu z powrotem na zajmowane wcześniej stanowisko. Ponadto, podczas wielomiesięcznej nieobecności bank pamiętał o mnie w okresie świąt – dodaje Beata Rudnicka. Ścieżka kariery Beaty Rudnickiej niczym nie różni się od ścieżek innych zatrudnionych w banku. W wielu przypadkach rozpoczynają na samym dole „drabiny” kariery, jednak jeśli chcą mogą szybko wspiąć się na wyższe szczeble. PBS to także interesujące miejsce dla stażystów. Dla nich przygotowano program

adaptacyjny, mający na celu zapoznanie nowozatrudnionej osoby z placówką, ludźmi w niej pracującymi oraz stanowiskiem. – Podczas praktyki przydzielono mi bardzo konkretne obowiązki, za wypełnianie których ponosiłam odpowiedzialność, dlatego czułam się potrzebna, a to oczywiście dodatkowo motywowało mnie do pracy – stwierdza Magdalena Gielnik, była stażystka PBS, a obecnie pracownik banku.



Magdalena Gielnik, była stażystka PBS, a obecnie pracownik banku.

dla teoretyczna oraz praktyczna. Ze względu na dynamiczny rozwój, takim programem jest objętych kilkanaście osób w nowo powstałych oddziałach w Elblągu, Gdańsku i Bydgoszczy.

Aleksandra Puzyno

EMA-ELFA Sp. z o.o. podbija europejski rynek

Zwiększony eksport hamulców elektromagnetycznych oraz zespołów samohamownych wpłynął na znaczny wzrost obrotów ostrzeszowskiej firmy Ema-Elfa. Dzięki unikalnym hamulcom proszkowym własnej konstrukcji, przedsiębiorstwo jest w tej chwili jednym z poważniejszych w Europie producentów tego typu urządzeń.

– Uzyskaliśmy wysoką dynamikę sprzedaży, ponieważ nasi zagraniczni odbiorcy po prostu nam zaufali. Nie zawiedli się, bo szybkością i elastycznością w zakresie rozwiązań logistycznych pokonaliśmy konkurencję – mówi Jerzy Waliński, prezes zarządu Ema-Elfa Sp. z o.o. – Do bardzo dobrych wyników przyczyniła się także zwiększona o 30% sprzedaż w obrębie kraju.

Podstawową działalność Ema-Elfa stanowi produkcja hamulców elektromagnetycznych oraz hamulców i sprzęgieł proszkowych. Przedsiębiorstwo specjalizuje się też w wyrobie silników prądu stałego, zespołów samohamownych, elektrowibratorów oraz zwalniających elektrohydraulicznych. Inny asortyment stanowią zespoły kaset metalowych (odbiorcami są Niemcy, Austria, Belgia, Holandia), odwijaków kablowych, wrzecion zaworowych oraz śrub do podnośników samochodowych. Spółka produkuje także aparaturę elektrotechniczną rozprowadzaną wśród polskich odbiorców i częściowo eksportowaną na Ukrainę.

Ema-Elfa istnieje od ponad 50 lat. W 1996 r. zakład został sprywatyzowany, stając się własnością Fabryki Maszyn Elektrycznych – Indukta S.A. Od roku 2000 należy do grupy kapitałowej Antoni Motor S.A. Firma zasłynęła na rynku kilka lat temu, tworząc unikalną konstrukcję podwójnych hamulców prądu stałego w tzw. wykonaniu cichym, które dziś cieszą się ogromnym zainteresowaniem. Wykorzystywane są m.in. do roz-

wiązań technicznych w europejskich instytucjach kultury. – W styczniu sprzedaliśmy kilkadziesiąt silników z zabudowanymi hamulcami podwójnymi, które trafiły do Irkucka, na zamówienie tamtejszego teatru – stwierdza prezes. Ostrzeszowskie silniki z hamulcami podwójnymi cichymi pracują również w teatrach w Zagrzebiu, Pradze czy Bratysławie. W 2007 roku spółka zaopatrzyła w swoje produkty także moskiewski Teatr Bolszoj. Hamulce eksportowane do Francji znalazły z kolei zastosowanie m.in. w urządzeniach znajdujących się pod kanałem La Manche.

Dzięki ludziom – jakość

Jakość działania spółki została poparta trzema certyfikatami ISO: 14001, 18001 oraz 9001:2000. – Nie dałoby się uzyskać tych dokumentów bez współudziału całej załogi – przyznaje Waliński. – Tylko świadome zaangażowanie połączonych z olbrzymią pracą personelu umożliwiły wdrożenie i utrzymanie tych systemów jakości.

Wysilek został nagrodzony: w firmie stworzono system nagród motywacyjnych pozwalający każdemu pracownikowi starać się o premie. Prócz tego wszyscy mogą podwyższyć swoje kwalifikacje dzięki organizowanym szkoleniom. Spółka stara się finansować również studia podyplomowe personelu. Aktualnie Ema-Elfa Sp. z o.o. jest nominowana do tytułu Solidnego Pracodawcy Roku 2007.

Joanna Drzazga

REKLAMA

Otrzymaliśmy Laur Klienta 2007. I nie spoczniemy na laurach!

KATEGORIA: DRUKARKI

KATEGORIA: LAPTOPY

KATEGORIA: URZĄDZENIA WIELOFUNKCYJNE

Będąc jedną z największych na świecie firm informatycznych, zajmujemy się dostarczaniem różnorodnych produktów, m.in. urządzeń do drukowania, komputerów, usług i rozwiązań informatycznych, zarówno do największych firm, jak i indywidualnego odbiorcy. Właśnie dlatego tak bardzo zależy nam na jak najlepszej opinii wszystkich naszych Klientów.

Miło nam poinformować, że dzięki Państwa opiniom zajęliśmy pierwsze miejsce w konkursie LAUR KLIENTA w kategoriach Drukarki i Laptopy oraz drugie miejsce w kategorii Urządzenia wielofunkcyjne.

Wszystkim, którzy na nas głosowali, oraz wszystkim, którzy korzystali z naszych produktów – serdecznie dziękujemy!

Dołożymy wszelkich starań, aby w przyszłym roku zasłużyć na podobne wyróżnienie.

Hewlett-Packard, Polska

www.hp.pl

©2008 Hewlett-Packard Development Company, L.P. Wszelkie prawa zastrzeżone.

W dobrej firmie aż do emerytury

Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej w Łodzi wyróżnia się na tle pozostałych firm tego typu dzięki dwóm charakterystycznym cechom. Według danych Izby Gospodarczej Komunikacji Miejskiej, łódzkie MPK może pochwalić się najmłodszym taborem w Polsce. Drugim elementem stanowiącym o przewadze jest doświadczona kadra, którą wiąże się z przedsiębiorstwem na długie lata...

MPK Łódź jest największym publicznym przewoźnikiem aglomeracji łódzkiej. Liczba pasażerów podróżujących autobusami i tramwajami sięga średnio, w ciągu jednego dnia, nawet miliona pasażerów. – *Sam wielokrotnie wybieram tramwaj jako środek komunikacji, bo wiem, że w ten sposób szybciej niż autem dotrę w określone miejsce* – mówi prezes **Krzysztof Wąsowicz**. – Przedsiębiorstwo, którym kieruję, dysponuje 410 autobusami i niemal 500 wagonami tramwajowymi. W ostatnim czasie kupiliśmy 119 autobusów, co wyraźnie świadczy o dynamicznym rozwoju spółki, który będziemy kontynuować.

W firmie od lat

Aż 268 pracowników obchodzą w ubiegłym roku okrągły jubileusz 25-, 30-, 35- lub 40-letniej pracy w MPK Łódź Sp. z o.o. Wśród głównych bohaterów uroczystości było 18 osób z 40-letnim stażem, 56 z 35-letnim, 98 z 30-letnim i 96 z 25-letnim. Najwięcej czterdziestolatków, bo dziesięciu, pracuje w Zakładzie Techniki, który jest jednocześnie najliczniejszą komórką organizacyjną firmy, zatrudniającą aż 665 osób. Ciekawostką jest fakt, że wśród jubilatów z 40-letnim stażem są i tacy, których rodziny kontynuują tradycję pracy w komunikacji miejskiej. Syn i córka jednego z nich pracują w spółce, zaś żona innego jest emerytką MPK. Wyróżnianie jubilatów listami gratulacyjnymi oraz okolicznościowymi znaczkami zaczęło się w roku 2003. Wówczas uroczystości odbywały się na terenie firmy. Wtedy też uhonorowano **Stanisława Strączyńskiego** – jedynego, jak do tej pory, pracownika z 55-letnim stażem. W czasie swojej kariery najpierw był motorniczym, a później kapelmistrzem zakładowej orkiestry dętej. Innym przykładem na długoletnie związanie się z firmą jest **Ryszard Sadzik**, specjalista w jednej z zajezdni tramwajowych. Na emeryturę odszedł po 50 latach w przedsiębiorstwie. – *Raz miałem pokusę, aby zmienić pracę. Chcieli mnie ściągnąć do zakładów „Elta”, ale ojciec znów*

Jak się płaci w MPK

Średnia pensja w MPK Łódź Sp. z o.o. w 2007 roku wynosiła 2 tysiące 784 złote. To więcej niż przeciętna płaca w gospodarce narodowej. Dynamika wzrostu płac wynosi w MPK Łódź 4,6 procenta i nic nie wskazuje, aby malała.



Krzysztof Wąsowicz – prezes MPK.

Największą grupę stanowią motorniczy i kierowcy. Dla osób chętnych do pracy na tych stanowiskach przedsiębiorstwo oferuje specjalne programy szkoleniowe, z możliwością stałego zatrudnienia oraz korzystania z bogatego pakietu świadczeń socjalnych. Pracownicy mają możliwość skorzystania z pomocy w postaci dopłat do urlopu czy leczenia sanatoryjnego, a ich dzieci mogą liczyć na dofinansowanie wypoczynku na koloniach i zimowiskach. Ponadto z okazji Dnia Dziecka organizowany jest festyn sportowo-rekreacyjny, natomiast w okresie świąt Bożego Narodzenia podczas zabawy gwiazdkowej maluchy otrzymują paczki ze słodyczami.

Pracownicy znajdujący się w trudnych sytuacjach materialnych mogą ubiegać się o przyznanie bezwzględnej pomocy lub świadczenia rzeczowego. – *Ponadto osoby potrzebujące wsparcia finansowego w chwili remontu mieszkania mają prawo skorzystania z nieoprebowanych pożyczek, a stojący przed koniecznością zakupu własnego, pierwszego „M” mogą również otrzymać na ten cel pożyczkę, która w części ułatwi start życiowy* – dodaje **Bogumił Makowski**, specjalista od Public Relations.

Firma dba również o kondycję fizyczną załogi, organizując treningi w siłowni, zajęcia z aerobiku oraz gry w ping-ponga. Dodatkowo w okresie jesienno-zimowym można skorzystać z dofinansowań do karpet na pływalnię. W ramach urlopu lub w dniach wolnych od pracy załoga uczestniczy w atrakcyjnych wyjazdach rekreacyjnych, w czasie których często nawiązują się wieloletnie przyjaźnie. Pracownicy mają również możliwość rozwijania się duchowo podczas występów okazjonalnych zakładowej orkiestry dętej lub skorzystania z bogatego księgozbioru biblioteki zakładowej.

Przemysław Gogola

PORTA – polityka otwartych drzwi

Na temat rozwoju firmy oraz ludzi z **Jackiem Sarnowskim**, prezesem spółki Porta rozmawia **Aleksandra Puzyno**.



– Słyszałam, że od początku istnienia firmy prowadzi Pan politykę otwartych drzwi i chętnie rozmawia z pracownikami o ich problemach.

– Sukces firmy zawdzięczać pracownikom, dlatego staram się wysłuchać każdego. Chcę tu podkreślić, że jest wiele przykładów z historii firmy, gdzie dzięki propozycjom pracowników różnych szczebli rozwiązałyśmy sprawy, które z punktu widzenia zarządu były niedostrzegalne.

– Na co może liczyć każdy zatrudniony w firmie Porta?

– Od samego początku wyznaję zasadę, że rozwój ludzi jest ważny, dlatego każdy, kto chce się rozwijać może liczyć na wsparcie spółki. Finansujemy studia, studia podyplomowe czy szkolenia. W 2007 roku z takiej pomocy skorzystało ok. 15% pracowników. Ponadto udzielamy pożyczek czy zapomóg bezzwrotnych w trudnych wypadkach losowych. Fundusz socjalny jest bardzo bogaty. Fakt, że ludzie związują się z Portą na lata potwierdza, że są zadowoleni z warunków w naszych fabrykach.

– Porta należy do najdynamiczniej rozwijających się przedsiębiorstw w naszym kraju...

– Pamiętam czasy, kiedy 15 lat temu stworzyliśmy pierwszą fabrykę. Zatrudniłem wtedy 30 osób. Ponieważ warunki sprzyjały rozwojowi, w ciągu 4 lat zwiększyliśmy zatrudnienie do prawie 300 osób. Od kilku lat odnotowujemy rocznie wzrost produkcji i przychodów średnio o 30%, a co za tym idzie także wzrost zatrudnienia o kilkanaście procent. Z okazji 15-lecia istnienia firmy zorganizowaliśmy w 2007 roku w Wejherowie piknik dla ponad 1700 pracowników i ich rodzin. Podczas tej uroczystości nagrodziliśmy ponad 100 pracowników związanych ze spółką prawie 15 lat.

– Czy może Pan zdradzić tajemnicę znakomitej jakości drzwi?

– Tajemnicą jest nowoczesna i zautomatyzowana technologia produkcji oraz wysoko wykwalifikowani pracownicy. Posiadamy park maszynowy, na który składają się dostarczone przez niemieckich i włoskich producentów, najnowszej generacji urządzenia do produkcji drzwi i ościeżnic. Nasze zakłady spełniają najsurowsze wymagania BHP i przeciwpożarowe. Potwierdzeniem wysokiej jakości jest certyfikat ISO 9001 oraz nagrody, takie jak: Marka Wysokiej Reputacji czy złoty Laur Klienta.

– Najważniejsze plany na 2008 rok?



– Chcemy rozbudować wszystkie zakłady. Mamy 5 fabryk, w tym od 3 lat jedną w Rumunii, która produkuje drzwi na potrzeby Europy Południowo-Wschodniej. W tej chwili powiększamy zakład w Suwałkach o kolejne 6 tysięcy m². W 2007 roku wyprodukowaliśmy blisko milion sztuk drzwi.

Systematycznie wprowadzamy nowe produkty dostosowane do najnowszych trendów architektury wnętrz, zwiększamy powierzchnie fabryk, unowocześniamy park maszynowy oraz zatrudniamy nowych pracowników. W chwili obecnej wytwarzamy dziennie do 3 tysięcy drzwi.

Cecylia Usdrowska, pełnomocnik zarządu ds. zasobów ludzkich:

Atutem firmy Porta jako pracodawcy są szerokie możliwości rozwoju, czemu sprzyja atmosfera współpracy. Pracownicy czują się zmotywani, związani z firmą i poprzez swoje umiejętności stanowią o jej wartości i sile. Sukcesywnie podnosimy poziom kompetencji niezbędnych do realizacji celów firmy poprzez działania związane z wdrażanym systemem planowania rozwoju osobowego. Bardzo przyjaźnie wspieramy pracujące u nas młode matki, które korzystają ze swoich praw, i którym przerwa na macierzyństwo nie przeszkadza w rozwoju.

Wojciech Kozłowski, wiceprezydent miasta Wejherowo:

Cieszymy się z faktu, że Porta powstała na Ziemi Wejherowskiej. Należy do największych firm w Polsce oraz Europie. Corocznie dokonuje ogromnych inwestycji w regionie, zwiększa zatrudnienie, co z kolei przekłada się na zmniejszenie bezrobocia w mieście. Ponadto, możemy liczyć na firmę, jeśli chodzi o wsparcie finansowe miejskich przedsięwzięć o charakterze kulturalnym czy społecznym. Dlatego staramy się dostosowywać infrastrukturę miejską, aby zapewnić dogodne warunki dla przedsiębiorstw.

„MICHOWIANKA” znowu zainwestuje w modernizację

Prawie 20 mln złotych chce przeznaczyć Spółdzielnia Mleczarska „Michowianka” na modernizację działu serów żółtych. Został już opracowany projekt nowego obiektu, w którym zostanie uruchomiona nowoczesna, skomputeryzowana produkcja. Prace powinny rozpocząć się jeszcze w tym roku.

Istniejąca od ponad 50 lat spółdzielnia stawia na nieustanny rozwój. Realizowane w ostatnim czasie inwestycje oraz ciągłe poszerzanie gamy produktów przyczyniają się do umacniania pozycji firmy na rynku – także pod względem innowacyjności. W 1997 roku „Michowianka” uruchomiła bowiem jako pierwszą mleczarnia w kraju produkcję serów twarogowych białych. Teraz za blisko 20 mln zł wybuduje nowoczesny obiekt, w którym wkrótce ruszy produkcja zupełnie nowego rodzaju sera. Obecnie fabryka rocznie wytwarza ponad 1400 ton twarogu oraz 800 ton sera żółtego. To sprawia, że obroty firmy za miniony rok wzrosły do 40 milionów złotych.

Z nauką po jakości

Wiele produktów „Michowianki” powstaje przy bezpośrednim udziale świata nauki, ponieważ mleczarnia regularnie współpracuje z prof. Zbigniewem Śmietaną z Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego z Olsztyna. – *To jedyna w kraju uczelnia, która kształci fachowców dla branży mleczarskiej. W mojej spółdzielni mogą oni wdrażać swoje badania na grunt praktyczny* –

mówi **Andrzej Jankowski**, prezes zarządu „Michowianki”. Wynikiem tej kooperacji jest m.in. „Serce Ser” – produkt godny polecenia zwłaszcza ludziom, którzy borykają się z chorobami serca i nadciśnieniem, ze względu na zwiększoną zawartość potasu i zmniejszoną ilość sodu.

Proces produkcji wspierany jest zmodernizowanymi technologiami oraz najnowocześniejszymi urządzeniami, dzięki czemu mleczarnia może zagwarantować najwyższą jakość wszystkich swoich wyrobów. Potwierdziła to, uzyskując w roku 2004 certyfikat HACCP. Jakość tę doceniają także dystrybutorzy:

– *Od 12 lat michowska spółdzielnia jest naszym partnerem biznesowym i mimo wzrostu konkurencji ciągle rośnie zapotrzebowanie na jej produkty* – mówi **Anna Cebulak**, dyrektor ds. zakupów w hurtowni nabiałowej „Smak Serwis” w Łańcucie. – *Chciałabym, żeby wszystkie przedsiębiorstwa, z którymi współpracujemy, miały tak dobrze zorganizowaną logistykę, ale przede wszystkim zapewniały taką niepowtarzalność produktów, bo to sprawia, że uzyskujemy bardzo dobre wyniki finansowe i zadowolenie z prowadzonej wspólnie polityki handlowej*

– dodaje **Cebulak**. Warto wspomnieć, że „Michowianka” jest także dostawcą dla największych sieci handlowych, dzięki czemu towary mleczarni można nabyć na terenie całego kraju.

Profesjonalizm na miarę Solidnego Pracodawcy

Źródłem sukcesów mleczarni jest profesjonalne zarządzanie, a także połączenie tradycji z nowoczesną technologią oraz wieloletnim doświadczeniem personelu. 3/4 załogi stanowią kobiety zatrudnione zarówno w administracji, jak i w dziale produkcji, gdzie muszą przede wszystkim dbać o BHP oraz przestrzeganie reżimu technologicznego. W zamian firma stara się zapewnić całemu personelowi dobre warunki zatrudnienia i eliminować ciężkie prace fizyczne poprzez automatyzację kolejnych procesów. Ich zaawansowanie powoduje z kolei, że szanse na karierę w spółdzielni znajduje coraz więcej absolwentów szkół wyższych.

Joanna Drzazga

Pracownicy o „Michowiance” jako firmie nominowanej do tytułu Solidny Pracodawca:

Jan Targoński – majster działu serowni

Jestem w „Michowiance” od 20 lat. Codziennie przychodzę do firmy, żeby starannie i rzetelnie pracować, bo tylko wtedy i zakład, i ja mamy z tego zysk. Za dobrą postawę jestem tutaj nagradzany, doceniam się moje doświadczenie oraz wysiłek, który wkładam, żeby profesjonalnie wykonywać swoje obowiązki.

Jolanta Pożarowska – tworożkarka

W tworożkarni produkujemy jeden z naszych najlepszych wyrobów – „Twarożek Babuni”. Po 12 latach spędzonych w tej firmie stwierdzam, że najbardziej motywujące jest dla mnie zadowolenie klientów. Spółdzielnia jest solidną firmą i dba o swoich pracowników, zapewniając wszystkim m.in. bardzo dobre warunki socjalne. Otrzymujemy talony świąteczne, premie, dopłaty do wczasów i inne świadczenia.



Ryszard Sadzik przepracował w MPK 50 lat.

powtórzył, że MPK istnieje i zawsze będzie zapotrzebowanie na komunikację – wspomina Sadzik. – *Dziś „Elty” już nie ma, a ja w MPK doczekam emerytury.*