

## Budują zgraną drużynę

Ostatnie lata dla sektora budowlanego w Polsce to nie tylko okres prosperity, ale także twardej konkurencji o dobrych pracowników. Co więcej, w tej rywalizacji coraz bardziej liczą się względy pozafinansowe. Doskonale rozumie to Zarząd spółki Budimex Dromex S.A. – firmy nominowanej do tytułu Solidny Pracodawca Roku 2007.

Nie oznacza to bynajmniej, że największa polska firma budowlana, jaką jest Budimex Dromex, pozostawia kwestie finansowe na dalszym planie. – *W Budimeksie zarabia się więcej niż przeciętnie w średniej i dużej firmie budowlanej. Nie boimy się mówić o tym głośno* – podkreśla Krzysztof Koziol, Dyrektor Biura ds. Komunikacji Grupy Budimex. – *Wiemy o tym, gdyż stale monitorujemy płace w naszym segmencie rynku* – dodaje. Nie mniej jednak pracę w Budimeksie można nazwać dobrą, satysfakcjonującą i przyjemną nie tylko z powodu dobrych zarobków...

### Zgrany zespół

W Budimex Dromex równie ważną jak realizacja zaplanowanych celów i osiąganie dobrych wyników jest atmosfera w pracy. Dlatego też umiejętność współpracy jest jedną z najbardziej ce-

nionych cech. Przejawem takiego sposobu myślenia jest m.in. konkurs „Najlepszy z Najlepszych”, w którym to sami pracownicy wybierają laureatów – kolegów, którzy są dla nich wzorem, zarówno jeśli chodzi o etykę, jak i umiejętność współpracy. Pracowników łączą także organizowane spotkania integracyjne. Wieloletnią tradycję Budimeksu stanowią wspólne regaty, wyjazdy narciarskie, rajdy rowerowe itp. Spółka wspiera także rodzące się spontanicznie oddolne inicjatywy pracowników, takie jak drużyna piłkarska, reprezentująca Budimex w rozgrywkach branżowych (na zdjęciu). Wszystko to sprawia, że w firmie nie ma tzw. „wyścigu szczurów”, zaś w pracy panuje konstruktywna i dobra atmosfera. Każda nowo zatrudniona osoba otaczana jest pomocą ze strony zarówno kolegów, jak i przełożonych.



REKLAMA

### Ciągła możliwość rozwoju

Oprócz doskonałej atmosfery, tym co czeka na osobę zatrudnioną w Budimex Dromex są także ogromne możliwości rozwoju osobistego i zawodowego. Spółka oferuje zarówno szeroki wachlarz szkoleń, jak i możliwość odbycia praktyk i stażów zagranicznych. Mogą się o tym przekonać już studenci uczelni technicznych, uczestniczący w „Dniach z Budimeksem”, lub podejmujący praktyki wakacyjne w firmie. Na tych, którzy w trakcie praktyk wykazują się największym zaangażowaniem i predyspozycjami, czeka stała praca i specjalnie przygotowane programy rozwojowe. – *Najlepsi młodzi inżynierowie trafiają do programu „Absolwent”, który przygotowuje ich do objęcia stanowisk kierowniczych w obszarze produkcji* – wyjaśnia Aneta Sierakowska, Kierownik Działu Rozwoju Personelu. – *Finansujemy im kursy i egzaminy, na uprawnienia budowlane oraz dostosowane do stanowiska kursy i szkolenia. Mają oni także własnych opiekunów, którzy nadzorują ich rozwój na stanowisku pracy. Z myślą o bardziej doświadczonych pracownikach prowadzimy programy „Mentor” i „Gemini”. Mają one na celu przygotowanie kadry kierowniczej do samodzielnego zarządzania kontraktami* – dodaje Sierakowska. Co więcej, program „Gemini” organizowany

jest we współpracy z hiszpańskim inwestorem strategicznym firmy – Grupą Ferrovial. Ma on postać kilku- lub kilkunastomiesięcznego stażu w Hiszpanii, będącego nie tylko dobrą okazją do poznania nowych technologii i sposobów organizacji pracy, ale także języka i kultury kraju. Wyjątkową i niepowtarzalną okazją poznania nowych trendów w budownictwie są także „Dni Techniczne Grupy Budimex”. To także doskonała okazja do wymiany doświadczeń wynikających z praktyk realizacyjnych firmy oraz do spotkań z zewnętrznymi ekspertami różnych specjalności.

### Owoce pracy

Wspomniane realizacje są z całą pewnością jednym z najsilniejszych motywów podjęcia pracy w Budimex Dromex. Żadna inna firma w Polsce nie może się bowiem pochwycić realizacją tak znanych inwestycji. Takie budowle jak: największa w Polsce Bazylika w Licheniu, siedziba katowickiego oddziału Narodowego Banku Polskiego (nagrodzona tytułem „Budowy Roku” przez Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa), most Kotlarski w Krakowie, trasa Siekierska są wyjątkowymi, rozpoznawalnymi i cenionymi realizacjami, budzącymi satysfakcję swoich twórców. W zasięgu Budimeksu pozostają niemalże wszystkie duże projekty



z każdego segmentu budownictwa. Spółkę można uznać za idealne miejsce pracy dla każdego inżyniera, nie tylko ze względu na bogactwo doświadczeń, które można nabyć w firmie, ale także przyjazną atmosferę i nieskrępowane możliwości rozwoju. Potwierdzają to także badania Uni-

versum Graduate Survey 2007, gdzie Budimex został uznany przez studentów za idealnego pracodawcę branży budowlanej oraz nagrodą Krajowego Związku Pracodawców Budownictwa – Pracodawca Roku 2003 w Budownictwie.

Przemysław Baciak

### Beata Jędruszczak – Inżynier Budowy

Właśnie wróciłam ze stażu w Hiszpanii. Spędzone tam 13 miesięcy uważam za czas w pełni wykorzystany. Przede wszystkim zdobyłam przydatną wiedzę z zakresu zarządzania i organizacji pracy oraz nauczyłam się biegle władać hiszpańskim. Wyjazd ten był dla mnie również wielką przygodą, której nie zapomnę do końca życia.

### Piotr Kurowicki – Kierownik Robót

Moim pierwszym kontaktem z firmą Budimex Dromex były praktyki realizowane zarówno po III, jak i po IV roku studiów. Od samego początku firma zaimponowała mi przede wszystkim dbałością o każdego pracownika. Jej przejawem jest m.in. dostęp do szerokich świadczeń medycznych w prywatnej sieci klinik Centrum Damiana. Spółka finansuje nam również wypoczynek i rekreację. Pracując w Budimeksie mogę liczyć m.in. na darmowe karnety na basen, bilety do kina itp.

### Grzegorz Krzystański – Dyrektor Oddziału Infrastruktury Komunikacyjnej „Południe”

Budownictwo jest moją pasją – można powiedzieć, że jestem budowlanem z krwi i kości. Mam satysfakcję, że w trakcie mojej kariery w Budimeksie wybudowałem już wszystko, o czym uczyłem się na studiach. Były to zarówno budowle mostowe, takie jak najdłuższy polski most w Wyszogrodzie, drogowe, jak i lotnicze. Z lotnictwem, które jest moim hobby, zetknąłem się w trakcie półrocznego stażu w Hiszpanii, budując terminal lotniczy w Barcelonie. W żadnej innej firmie nie mogłbym zdobyć tak bogatych doświadczeń.

# PEWNOŚĆ I ZAUFANIE.





# TALENS: źródło radości tworzenia

Czy założeniem producenta może być tworzenie radosnej firmy? Okazało się, że tak! I do tego ze skutkiem, który szybko przyniósł pozycję europejskiego lidera. Ta niecodzienna filozofia od początku towarzyszy największemu na naszym kontynencie wytwórcy sztalug i podobraz, działającej w bieszczadzkim Lesku firmie Talens.

**D**eficyt odpowiednio wykwalifikowanych kadr na krajowym rynku pracy w wielu branżach spowodował pozytywne zmiany polityki personalnej przedsiębiorstw oraz generalny wzrost zainteresowania rozwiązaniami z zakresu HR, mającymi przyczyniać się do skutecznego pozyskiwania i utrzymywania pracowników. Obok wielu sprawdzonych koncepcji zarówno rodzimych, jak i zagranicznych pojawiają się rozwiązania unikalne, a jednocześnie skuteczne. Jeden z najszybszych przykładów takich rozwiązań można napotkać w słynących raczej z atrakcji turystycznych Bieszczadach, a dokładnie w międzynarodowej spółce Talens Polska.

Firma pojawiła się na rynku jako wspólna inicjatywa Adama Pałackiego oraz partnerów z Holandii i Japonii. Od początku jej produkty cieszyły się dużym uznaniem. Ważną datą w historii przedsiębiorstwa okazał się rok 2004, kiedy to spółka została oficjalnym dystrybutorem w Polsce materiałów i akcesoriów malarskich firmy Royal Talens. W naszym kraju wyroby trafiają do prawie 200 sklepów partnerskich, ale zdecydowana większość wyrobów, bo aż 98% trafia do odbiorców zagranicznych w takich krajach jak Wielka Brytania, Austria, Czechy, Słowacja, Hiszpania, Stany Zjednoczone, Francja, Niemcy, Portugalia, Holandia, Belgia i innych.

**Artyści – artystom**

Produkcja najwyższej jakości sztalug, podobraz i innych materiałów malarskich wymaga najlepszych technologii i kunsztu pracowników. – Materiały i narzędzia nie mogą przeszkadzać, a powinny usprawniać proces tworzenia – często mówią malarze i plastycy. Dlatego Talens szczególnie dużą wagę przywiązuje do zarządzania jakością. Procesy produkcyjne podlegają ścisłym zasadom, zapewniającym naj-



wyższy standard produktu końcowego. – *Chcę podkreślić, jak ważną rolę, obok rozwiązań systemowych w naszym zakładzie, odgrywa człowiek. Osoby prowadzące ostateczną weryfikację produktu stawiają się w roli kupującego, zadając sobie pytania, jakie na co dzień padają w sklepie. Dzięki temu szybko zauważamy niedoskonałości i eliminujemy je, jak również wprowadzamy innowacje –*

wyjaśnia **Adam Pałacki**, Dyrektor Generalny Talens Polska.

## Talens to ludzie

Spółka zatrudnia obecnie około 300 osób, a w planach rozwoju przewidywany jest dalszy jego przyrost. Równolegle podnoszone są kwalifikacje i wiedza pracowników. Kadra, zgodnie z potrzebami firmy i poszczególnych stanowisk, przechodzi stosowne szkolenia specjalistyczne lub podnosi poziom wiedzy, np. podejmując studia podyplomowe. Jednak bardzo ważnym elementem wyróżniającym firmę okazała się umiejętność wydobywania z pracownika tzw. wiedzy ukrytej. A można tego dokonać jedynie przy wyjątkowych relacjach pracodawca-pracownik.



– *Naszej załogi nie nazywam pracownikami, wszyscy jesteśmy tu współpracownikami. Zarządzanie nie musi odbywać się poprzez wydawanie poleceń. Działamy poprzez motywację wewnętrzną, a o zadaniach rozmawiamy z uśmiechem na twarzy, bez trybu rozkazującego. Nie pracuję obok ludzi, jestem z nimi. Od początku stawiam na człowieka. Ważna jest każda jednostka. Znajduję czas dla każdego, bez względu na pełnioną funkcję czy stanowisko pracy. Spotykam ludzi na ich stanowiskach, a drzwi mojego gabinetu są dla nich otwarte. Firma powinna być radosna, dlatego czynimy wszystko co możliwe, by ludzie przychodzili do pracy z przyjemnością. Warto okazywać szacunek, zaufanie, podziw i zwykłą profesjonalną czy ludzką pomoc – podkreśla dyrektor Pałacki.*

Potwierdzeniem słów dyrektora firmy są opinie pracowników oraz przyznany ostatnio prestiżowy tytuł Solidnego Pracodawcy Polski Centralnej i Wschodniej. – *Jestem w firmie cztery lata. Pojawiłam się tu jako stażystka. Niedługo potem otrzymałam propozycję objęcia stanowiska młodszego księgowego. Oczywiście nie mogłam odmówić, bo warunki pracy są tu znakomite. W krótkim czasie ponownie awansowałam i jestem samodzielną księgową. Ponieważ niedawno zostałam matką, dlatego chcę podkreślić wartość polityki prorodzinnej naszej firmy. Na co dzień spotykaliśmy się z troską dyrektora i kolegów, bez stresu po urlopie macie-*



ryżskim mogłam wrócić na swoje miejsce pracy, a i teraz, w różnych sytuacjach, mogę wziąć czas wolny na opiekę nad dzieckiem – mówi **Joanna Mycyk**. – *To już osiemnasty rok mojego zatrudnienia w Talensie – opowiada Zdzisław, brygadista warsztatu mechanicznego. – Powiem krótko: pracuję tu tak długo, ponieważ pracodawca spełnia moje oczekiwania. Dojeżdżam do pracy 12 kilometrów, po drodze mijam kilka firm, z których w przeszłości otrzymałem propozycje pracy, ale nigdy z tych ofert nie skorzystałem. Po prostu pracuję mi się tu dobrze, cenę dyrektora, który potrafi przyjść na warsztat i porozmawiać, doradzić i posłuchać, co mam do powiedzenia. Możliwości nie tylko bezpiecznej pracy, ale również rozwoju i awansu cenią wszyscy pracownicy. Chwała*

też warunki pracy, nowoczesną infrastrukturę, program socjalny i zaangażowanie w życie lokalnej społeczności. – *Najwyżej oceniam bardzo ciepłe relacje pomiędzy kierownictwem a pozostałą częścią załogi. Nikt nie robi tego sztucznie, są one naturalne, szczerze. Pracuję tu dopiero 1,5 roku i widzę, jak zmiana miejsca zatrudnienia pozytywnie na mnie wpłynęła. Nikt nie czuje się tu gorzej. Mamy tu możliwości rozwoju, a firma chętnie angażuje środki na ten cel. Ponadto Talens wspiera wiele inicjatyw lokalnych, pomaga takim instytucjom jak Caritas. Zamierzam pracować tu jak najdłużej – deklaruje **Grzegorz Buczek**, kierownik zakładu sztalug.*

Talens Polska w samym Lesku znany jest również z ogromnego zaangażowania w szkolnictwo. Firma założyła Niepubliczne Liceum Plastyczne Talens, które stało się ogromną szansą rozwoju talentów dla okolicznej młodzieży, często pozbawionej możliwości wyjazdu do znacznie oddalonych szkół artystycznych. Obecnie Liceum przyciąga młodych adeptów sztuk plastycznych nawet spoza regionu. Inną cenną inicjatywą firmy było powołanie do życia znanej w kraju Fundacji Malarstwa Polskiego.

– *Wszystkie nasze sukcesy tworzą ludzie. Praca każdego z nas tu zatrudnionych składa się na radosne dzieło, jakim jest nasza firma – dodaje dyrektor Adam Pałacki.*

**Małgorzata Pronobis**

## Właściwy człowiek na właściwym miejscu

**Zarząd Morskich Portów Szczecin i Świnoujście SA ma za sobą 57 lat działalności. Spółka szybko odnalazła się w nowej, wolnorynkowej rzeczywistości. – Dziś stajemy się portami uniwersalnymi, zdolnymi do obsługi prawie wszystkich nowoczesnych ładunków. Ponadto nowe inwestycje unowocześnią oba porty, zwiększą ich konkurencyjność na międzynarodowym rynku usług portowych oraz podniosą ich atrakcyjność dla potencjalnych inwestorów – mówi Janusz Catewicz, Prezes Zarządu spółki. Kluczową rolę w planach ekspansji odgrywa załoga, będąca przysłowiowym oczkiem w głowie ścisłego kierownictwa.**

**P**rogram inwestycyjny obu portów obejmuje budowę stanowiska statkowego dla LNG, kończymy budowę bazy kontenerowej na Ostrowie Grabowskim i przy-

tu cumować promy o długości do 210 m. Wybudujemy także nowe stanowisko promowe nr 1, dające możliwość obsługi jeszcze większych promów o długości do 220 m. – *W marcu br. otrzymaliśmy standard bezpieczeństwa CSI, który potwierdza gwarantowanie przez port Szczecin bezpieczeństwa odprawy kontenerów kierowanych do USA. Szczecin jako jedyny z polskich portów został zakwalifikowany do 11 portów europejskich spełniających standardy bezpieczeństwa przewidziane programem CSI. Sukces ten osiągnęliśmy dzięki wspólnym działaniom z Izłą Celną i Strażą Graniczną – podkreśla prezes Catewicz. – Jestem spokojny o przyszłość obu portów. Mają one szereg dodatkowych atutów, wynikających z dogodnego położenia geograficznego oraz doskonałych połączeń komunikacyjnych z zapleczem i przedpolem. A członkostwo Polski w Unii Europejskiej pozwala na jeszcze lepsze wykorzystanie tego dogodnego położenia.*

## Jakość załogi znaczy jakość usług

gotowaliśmy pod przyszłych inwestorów grunty Zachodniopomorskiego Centrum Logistycznego. Środki finansowe na wspomniane cele spółka pozyskała z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Warto podkreślić, że rozwój portu to także rozwój usługi promowej wykorzystującej jedną z największych baz promowych w regionie Morza Bałtyckiego – Terminal Promowy w Świnoujściu. W najbliższym czasie dla zaspokojenia ruchu promowego dokonamy przebudowy stanowiska promowego nr 6. Będą mogły

Szczecińsko-Świnoujski potentat obecnie zatrudnia 358 osób. Zdecydowaną więk-

szość, 68% stanowią pracownicy na stanowiskach nierobotniczych. Pozostali to Portowa Służba Ratownicza (30%) i personel pomocniczy (7%). – *Zadania statutowe realizowane przez firmę wymagają odpowiedniego przygotowania zawodowego. Przy doborze nowych pracowników uwzględniamy przede wszystkim ich kwalifikacje, wykształcenie i doświadczenie. Często są to ludzie młodzi, po studiach, ale nie tylko. Absolwenci mają szansę na zatrudnienie w naszej firmie, jednak nie wiek jest kryterium decydującym o przyjęciu do pracy –*



jaśnia **Ewa Dzikowska**, Dyrektor personalny. W spółce istotną rolę odgrywa realizacja programów rozwoju zawodowego. Są one konstruowane na podstawie rozmów rozwojowych,

podczas których identyfikuje się indywidualne cele zawodowe, potrzeby szkoleniowe uwzględniane w planach rozwoju organizacji. Załoga uczestniczy nie tylko w kursach obowiązkowych, lecz również w wielu innych podnoszących jednostkowe umiejętności zawodowe np. z zakresu przepisów podatkowych, marketingu, prawa zamówień publicznych, ochrony środowiska. W tym roku porty w Szczecinie i Świnoujściu nawiązały współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy i wspólnie realizują dwa projekty szkoleniowe. Program „Kwalifikacje pracowników perspektywą gospodarki morskiej” – adresowany jest do personelu portu, a także kadry spółek eksploatacyjnych. W drugim o nazwie „Dobre pomysły na pracę” uczestniczyło 37 osób z Portowej Służby Ratowniczej. Nie sposób pominąć wsparcia firmy dla pracowników podejmujących studia wyższe i podyplomowe. – *W 2007 roku dofinansowaliśmy naukę na studiach zaocznych i podyplomowych 17 osobom. Od 2000 roku w podyplomowym Studium Menedżerskim Master of Business Administration uczestniczyło 13. pracowni-*

ków. Spółka pokryła ich koszty w 100%. Przy częściowej lub pełnej refundacji w okresie 2001-2006 studia wyższe ukończyło 40. zatrudnionych, a 4 szkołę średnią. W tym roku kolejnych 5 osób może pochwalić się dyplomem ukończenia wyższej uczelni lub kursu podyplomowego, a 27 szkoły średniej – wylicza Ewa Dzikowska. Podane cyfry należy jeszcze uzupełnić o praktyki zorganizowane dla 13. studentów, m.in. z Uniwersytetu Szczecińskiego, Akademii Morskiej i Akademii Rolniczej. Kolejnym dwudziestu żakom udostępniono materiały do prac dyplomowych. – *Z całą pewnością można stwierdzić, że wiele uwagi poświęcamy zagadnieniom rozwoju personalnego. To ludzie są jedną z głównych przyczyn sukcesu, jaki odnosi firma. Stawianie na rozwój to niewątpliwie motywowanie do lepszej, wydajniejszej i kreatywnej pracy. Temu celowi służą także coroczny weekendowy, wspólny wyjazd pracowników, który pozwala na lepsze poznanie się pracowników, co z kolei służy ich lepszemu zrozumieniu i integracji, a w efekcie doskonaleniu współpracy w realizacji zadań firmy – dodaje dyrektor Dzikowska. Zarząd Morskich*

Portów Szczecin i Świnoujście ma jasno określoną strategię do 2025 roku oraz wynikającą z niej misję i wizję. Ma też jasno sprecyzowane cele, które realizowane są przez określone komórki organizacyjne, a przez to stanowią cele poszczególnych pracowników. – *Strategię personalną oparliśmy przede wszystkim na rozwoju zasobów ludzkich, a wskazówką do tego jest właśnie jasno określony cel, stający się wyznacznikiem dla zachowań ludzkich, zgodnych z kierunkiem działania naszej firmy. Rozwój portu to także odpowiedni rozwój jego pracowników. Mamy otwartą, jasno określoną komunikację wewnętrzną. Pracownicy na bieżąco informowani są o wydarzeniach w spółce podczas różnych spotkań, a także przy pomocy poczty komputerowej. Wydajemy także „Magazyn Portowy”, a w nim co miesiąc zamieszczamy informacje o istotnych wydarzeniach w gospodarce morskiej, przede wszystkim w naszych portach. Stwarzamy pracownikom przyjazny klimat pracy, wyposażamy ich w dobry sprzęt, dbamy o estetykę i funkcjonalność pomieszczeń. Dlatego cieszę się, gdy pracownicy podkreślają, że „dobrze się tu pracuje”. Uważam, że sukces ludzi stanowi o sukcesie firmy – podkreśla prezes Catewicz. Polityka personalna spółki znalazła uznanie i przyniosła prestiżowy tytuł Solidnego Pracodawcy Polski Zachodniej 2007 w ubiegłorocznej edycji ogólnopolskiego programu Solidny Pracodawca Roku.*

**Małgorzata Pronobis**

# Firma nowoczesna szanuje pracownika Alumetal zdobywa godło EU Standard

PZL-Świdnik jest dynamicznie rozwijającą się firmą, członkiem europejskiej rodziny producentów sprzętu lotniczego. Zajmuje się wytwarzaniem śmigłowców oraz części statków powietrznych budowanych na zamówienie innych firm, głównie europejskich i amerykańskich. Niedawno zdobyła nominację do tytułu Solidnego Pracodawcy 2007.

*Rozmowa z Mieczysławem Majewskim, Prezesem Zarządu PZL-Świdnik SA.*

- Proszę nam opowiedzieć o planach związanych z wejściem w 2008 rok.

- Chcemy, żeby był on kolejnym rokiem budowy nowoczesnego przedsiębiorstwa zorientowanego na działania innowacyjne, zorganizowanego według filozofii lean manufacturing, pozyskującego nowe technologie i dbającego o środowisko naturalne. Każdy z tych celów jest sam w sobie ambitny i kosztowny w realizacji. Każdy wymaga współpracy ludzi o wybitnych kompetencjach i zaangażowaniu wykraczającym często poza zachęty materialne. Zarządzana przeze mnie firma ma szczęście zatrudniać wielu takich ludzi. Dlatego też możemy się pochwalić dwoma własnymi konstrukcjami lotniczymi: śmigłowcami PZL Sokół i PZL SW-4. Uczestniczymy również w programach europejskich i dość skutecznie wykorzystujemy szanse wynikające z członkostwa naszego kraju w UE. Aż 70% produkcji wysyłamy za granicę. Najbardziej cieszy mnie jednak, że rok 2008 będzie dla nas szczególnie owocny pod względem sprzedaży śmigłowców. Produkty finalne decydują bowiem o prestiżu firmy i osiągniętych przez nią wynikach ekonomicznych.

- PZL-Świdnik jest obecnie największym pracodawcą w województwie lubelskim...

- Tak, zatrudniamy prawie 3900 osób. W ciągu ostatnich kilku lat zwiększyliśmy zatrudnienie o ponad 50%. Co istotne, większość z naszych pracowników to ludzie młodzi, wchodzący dopiero w życie zawodowe. Dajemy im podstawy ekonomicznej egzystencji ich rodzin, możliwość rozwoju i awansu zawodowego. Nie ukrywam, że po pewnym czasie niektórzy z nich znajdują zatrudnienie w innych europejskich firmach lotniczych. Kwalifikacje i doświadczenie zdobyte w PZL-Świdnik stanowią dla nich znakomite referencje. Staramy się również o aktywizację zawodową byłych pracowników, którzy w czasach kryzysu opuścili firmę, korzystając z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę lub świadczenia przedemerytalne. Oferujemy im pracę, między innymi w charakterze nauczycieli zawodu.

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

- Nasi pracownicy uczestniczą w bezpłatnych kursach i szkoleniach. Ponad stu studiuje zaocznie korzystając z dofinansowania. Utrzymujemy kontakty z uczelniami technicznymi w kraju i za granicą, co pozwala naszym młodym inżynierom poszerzać wie-

dzę i zdobywać doświadczenie. Szczególnie uzdolnieni otrzymują szansę szybkiego awansu. Posługuję się tylko przykładem inżyniera, który w wieku 30 lat, zaledwie pięcioletnim stażem pracy w wytwórni, został kierownikiem jednego z kluczowych zakładów przedsiębiorstwa, zatrudniającego prawie 900 pracowników.

- Co rozumie Pan pod pojęciem solidności zatrudnienia?

- Przede wszystkim respektowanie obowiązujących przepisów: kodeksu pracy, zbiorowych układów pracy, zasad BHP. Ostro reagujemy na pojawienie się nawet najdrobniejszych poszlak wskazujących na możliwość zaistnienia zjawiska mobbingu. Szanujemy prawo pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych - w naszej firmie działa ich aż pięć. Otaczamy również naszych ludzi opieką socjalną. Otrzymują oni bony towarowe, korzystają z funduszu socjalnego, którym współzarządzają za pośrednictwem związków zawodowych. Organizujemy też tani transport dla osób, które dojeżdżają do zakładu czasem z odległości kilkudziesięciu kilometrów. Dokładamy starań, żeby poszanowanie zasad współżycia społecznego stanowiło w naszym przedsiębiorstwie nienaruszalną normę.

Jakub Lisiecki

*O nagrodzie, standardach jakościowych, inwestycjach i planach z Krzysztofem Błasiakiem, Prezesem Zarządu Alumetal SA, rozmawia Jakub Lisiecki.*

- Czym dla Państwa jest godło EU Standard 2007?

- Nagroda ta jest dla nas jednym z cenniejszych wyróżnień, jakie uzyskaliśmy w ostatnich latach. Odbieramy ją jako docenienie naszego trudu w procesie pozyskania funduszy unijnych, dostrzeżenie jakości i skali prowadzonych inwestycji, kultury organizacyjnej firmy oraz rosnącej roli spółki jako pracodawcy na lokalnym rynku pracy.

- Proszę więc pochwalić się inwestycjami.

- Rozbudowaliśmy Grupę Alumetal, zwiększając moce produkcyjne do poziomu 90 000 ton rocznie. Oprócz tego przeprowadziliśmy inwestycje o charakterze modernizacyjnym i proekologicznym. Dostosowaliśmy zakłady produkcyjne do zaostrzonych wymogów środowiskowych, a w efekcie - w znacznym stopniu ograniczyliśmy emisję zanieczyszczeń pyłowo-gazowych do środowiska. Wykorzystując szansę, jaką dla przedsiębiorców są dotacje unijne, znaczną część inwestycji sfinansowaliśmy z otrzymanych dotacji. Ich łączna wartość wynosi 9,2 mln zł.

- Jakie warunki pozwalają na tak dynamiczny rozwój Alumetalu?

- O rosnącej roli aluminium w dzisiejszych czasach nie trzeba nikogo przekonywać. Spotykamy się z nim na co dzień, bo dzięki swoim właściwościom

znajduje coraz szersze zastosowanie w różnych obszarach życia. Specyfiką naszego biznesu jest duża dynamika zmian wywołana wieloma czynnikami, głównie wahaniami notowań stopów i aluminium na Londyńskiej Giełdzie Metali, zmiennością kursów walutowych i niestabilną sytuacją popytowo-podażową na globalnym rynku aluminium i jego stopów. Te elementy oraz duża konkurencja w branży wymagają od nas bardzo aktywnego zarządzania biznesem, ale obecnie obserwujemy trzy sprzyjające nam tendencje: stały, stabilny wzrost konsumpcji aluminium przypadający statystycznie na mieszkańca, coraz szersze zastosowanie w różnych dziedzinach gospodarki oraz lokowanie inwestycji motoryzacyjnych w Europie Centralnej - naturalnym obszarze naszej działalności. Wszystko to pozwoliło nam sukcesywnie zwiększać sprzedaż - w ciągu ostatnich 5 lat zanotowaliśmy ponad 3-krotny wzrost.

- Jak zatem wygląda Wasz codzienny biznes i kto jest jego odbiorcą?

- W branży wyróżnia się kilka głównych kierunków przetworzenia aluminium, m.in. wyciskane, walcowane i odlewane. Wynikiem produkcji tego ostatniego są stopy odlewnicze stanowiące właśnie przedmiot naszej działalności. W skrócie: proces produkcyjny polega na

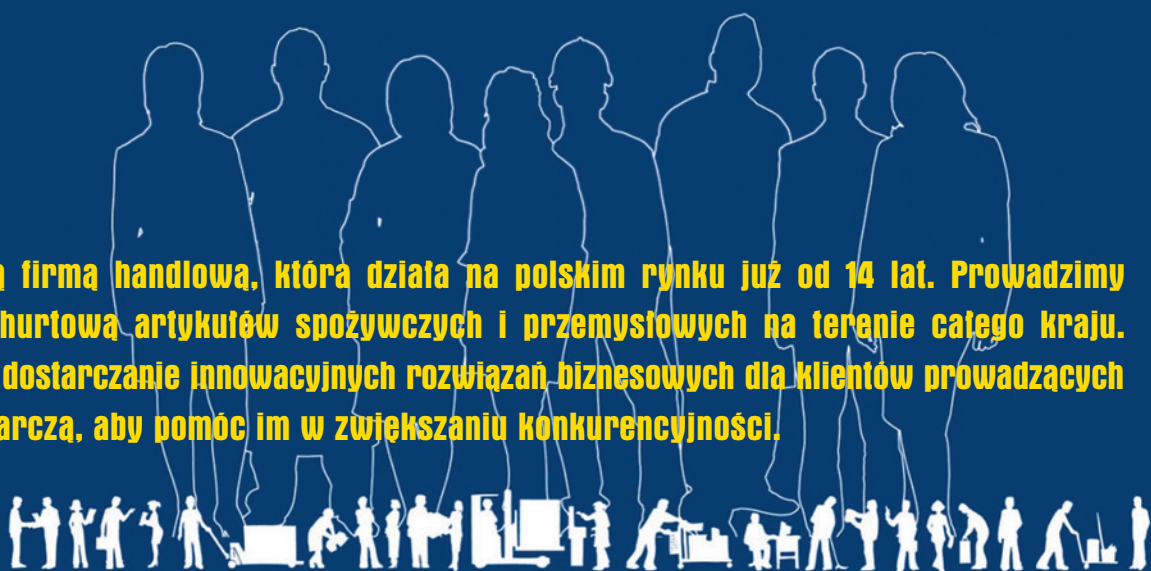
pozyskaniu surowca z rynku w formie złomu, jego przygotowaniu, przetopieniu, modyfikacji składu chemicznego i odlaniu w formie 7 kg sztabek powszechnie zwanych „gąskami” lub dostarczeniu do klienta w formie ciekłej za pomocą kilkuntonowych termosów. Przygotowany materiał, w którym oznaczamy nawet do 24 pierwiastków ze stopniem dokładności do 5 ppm, czyli 0,0005%, trafia do odlewni produkujących elementy dla sektora motoryzacyjnego, AGD, elektrotechnicznego, maszynowego, czy budownictwa.

- Co przekonuje klientów do wyboru Waszych produktów?

- Niekwestionowana jakość. Spełniamy najwyższe wymagania stawiane przez międzynarodowe koncerny branży motoryzacyjnej, takie jak Grupa Volkswagen, Mahle czy Nemak. Dziś o jakości już się nie dyskutuje - po prostu trzeba ją gwarantować. Od lat mamy wdrożone systemy jakości i specjalistyczny system ISO TS 16949:2002 dedykowany branży motoryzacyjnej. Ale najistotniejsze jest to, że nasz materiał do produkcji fabrycznych części samochodowych, takich jak tłoki, głowice, obudowy skrzyni biegów, układy kierownicze, czy felgi stosują czołowi, światowi producenci. To potwierdza naszą pozycję w branży i pozwala z optymizmem spoglądać w przyszłość.



**Jesteśmy międzynarodową firmą handlową, która działa na polskim rynku już od 14 lat. Prowadzimy samoobsługową sprzedaż hurtową artykułów spożywczych i przemysłowych na terenie całego kraju. Naszym celem jest również dostarczanie innowacyjnych rozwiązań biznesowych dla klientów prowadzących własną działalność gospodarczą, aby pomóc im w zwiększaniu konkurencyjności.**



## Stawiamy na stabilny zespół

W MAKRO doskonale rozumiemy, że sukces firmy zależy od jej wszystkich Pracowników. Dlatego podejmujemy szereg działań mających na celu zapewnienie atrakcyjnych warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego.

## Budujemy dobre relacje

Dynamiczny rozwój firmy tworzy nowe możliwości, z których korzystają nasi Pracownicy. Dbamy o przyjazną atmosferę. Pracownicy zostają w firmie przez wiele lat. Ponad 22% osób może pochwalić się już dziesięcioletnim stażem pracy w MAKRO.

## Naszym Pracownikom zapewniamy:

- stabilne i bezpieczne zatrudnienie,
- bogatą ofertę świadczeń pracowniczych (włącznie z ubezpieczeniem medycznym dla wszystkich Pracowników),
- nowoczesny system premiowy,
- szeroką ofertę szkoleń,
- możliwość poznania najnowszych rozwiązań w dziedzinie handlu,
- możliwość rozwoju w strukturach lokalnych i międzynarodowych.

## Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem

Jesteśmy aktywni w środowisku szkolnym i studenckim. Uczestniczymy w autorskim programie METRO Edukacja, którego celem jest przygotowanie uczniów techników handlowych do pracy w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. Absolwenci tych szkół mogą również ubiegać się o stypendia fundowane w ramach programu METRO Student. Od 10 lat organizujemy staże studenckie i absolwenckie dla laureatów konkursu „Grasz o staż”.

**Przekonajcie się sami. Zapraszamy.**

# BRE Bank Hipoteczny – solidny pracodawca

BRE Bank Hipoteczny to nie tylko sprawdzony partner w finansowaniu nieruchomości komercyjnych, ale i ceniony na rynku pracodawca. Firma uzyskała nominację do tytułu Solidny Pracodawca Roku, bo taką opinią się cieszy, a wysoki poziom kultury korporacyjnej i polityki *human resources* sprzyja rozwojowi zawodowemu jego kadr.

**B**RE Bank Hipoteczny to największy w Polsce specjalistyczny Bank, finansujący nieruchomości komercyjne. Sukces rynkowy, jaki osiągnął, to w dużej mierze zasługa zgranego i profesjonalnego zespołu ludzi, którym kieruje doświadczony Zarząd. Z dwudziestu osób, z którymi Bank rozpoczął swoją działalność w 1999 roku, aż połowa nadal jest z nim związana. W ciągu ostatnich 9 lat, podążając za szybkim rozwojem Banku, liczba jego pracowników wzrosła do 120.

– Za największy sukces uważam to, że od początku udało nam się stworzyć taki Bank, który jest instytucją pozytywnie odbieraną przez rynek, zyskowną i docenianą przez pracowników jako pracodawca – stwierdza Piotr Cyburt, Prezes Zarządu.

– Od blisko 10. lat stanowimy

zgrany, stabilny zespół. Fluktuacja kadr utrzymuje się na niskim poziomie, a warto podkreślić, że spośród osób, które zdecydowały się zmienić pracę, kilka wróciło z powrotem pod nasze skrzydła – dodaje prezes. Anna Antończak jest jedną z nich. Po kilku latach pracy w Banku przeszła do konkurencji, by po niespełna roku zmienić zdanie. – Wróciłam, bo tu pracownik traktowany jest indywidualnie. Panuje przyjazna atmosfera, przejrzyste warunki pracy, awansu i rozwoju, a bogaty pakiet socjalny i opieki medycznej dla mnie i mojej rodziny stanowi dużą korzyść – podkreśla pani Ania.

Zespół Banku tworzą wysokiej klasy specjaliści w dziedzinie finansowania projektów komercyjnych, prawa, wycen nieruchomości i innych dziedzin. Wy-

soki poziom fachowości zespołu to również efekt bogatego programu szkoleń, na które rocznie przeznaczane jest 4% budżetu wynagrodzeń. – Jesteśmy stabilną grupą ludzi, którzy mogą się rozwijać dzięki indywidualnemu podejściu do pracownika – mówi Anna Wysocka, Dyrektor ds. Kadr. Oprócz tego, że przygotowany jest coroczny plan szkoleń, każdy pracownik może zgłosić swoje indywidualne zapotrzebowanie w tym zakresie. Bank wspiera też kształcących się na kursach lub studiach podyplomowych. – W ciągu rocznej pracy w Banku już kilkakrotnie zgłosiłam swoją chęć udziału w szkoleniach i jak do tej pory nie spotkałam się z decyzją odmowną – mówi Agnieszka Czerwińska, Młodszy Specjalista ds. Księgowości Kredytowej, która – zanim otrzymała ofertę pracy w Banku

– najpierw odbyła w nim praktykę studencką. Ponadto, pani Agnieszka znalazła się na liście rezerwowej kadry kierowniczej. – Przygotowaliśmy listę osób – potencjalnych kandydatów na stanowiska kierownicze. Chcemy mieć pracowników dobrze przygotowanych nie tylko merytorycznie, lecz także od strony zarządzania projektami i ludźmi tak, by obejmując w przyszłości wysokie stanowiska osoby te nie musiały uczyć się na własnych błędach – stwierdza Anna Wysocka.

Bank dba o swoich pracowników, organizuje cykliczne wyjazdy i imprezy integracyjne, zapewnia bogaty pakiet socjalny, a w nim m.in. opiekę medyczną, siłownię, czy z roku na rok coraz atrakcyjniejsze bony i paczki świąteczne. Jasny jest również system premiowania, uzależnio-

ny od efektów pracy, co skutecznie motywuje zespół do działania. Ale i wtedy, gdy dochodzi do zmian strategicznych, które w 2004 roku doprowadziły do zamknięcia pionu sprzedaży detalicznej, Zarząd poszukuje najlepszych rozwiązań. Dzięki takim rozwiązaniom, wszystkim pracownikom likwidowanego pionu zapewniono pracę, większości w Multibanku, należą- cym do Grupy BRE Banku.

BRE Bank Hipoteczny to także przyjazne miejsce pracy dla kobiet w ciąży i młodych mam, o czym przekonała się Magdalena Kochanowska – Dyrektor ds. Marketingu. – Śmiało mogę powiedzieć, że firma traktuje kobiety w ciąży jak pełnowartościowych pracowników, jednocześnie dając im duże poczucie bezpieczeństwa i respektując ich prawa. Na czas mojej nieobecności

zorganizowano zastępstwo. Sześć zapewnił mnie, że do pracy mogę wrócić wtedy, gdy będę na to gotowa, a po powrocie otrzymałam dodatkową pomoc osobową. Miłym zaskoczeniem było też to, że firma pamiętała o mnie przy okazji świąt, choć większą część roku byłam na urlopie. Tutaj respektowane są prawa młodych matek zarówno jeśli chodzi o tryb pracy, jak i przerwy w karmieniu – stwierdza dyrektor Kochanowska. – Z perspektywy osoby związanej z Bankiem od początku muszę powiedzieć, że kobiety w ogóle mają w nim silną pozycję, stanowiąc 2/3 wszystkich pracowników, a to, że kilka z nich zajmuje wysokie, kierownicze stanowiska najlepiej świadczy o tym, że liczą się kompetencje, a nie płeć – dodaje dyrektor Wysocka.

Aleksandra Puzyno

# FEDERAL-MOGUL – solidna twórcza kadra

Z Dariuszem Suwalskim, Prezesem Federal-Mogul Bimet S.A., rozmawia Edyta Dendra.



– Po raz kolejny wystartował program Solidny Pracodawca Roku. Czy zaskoczyła Pana nominacja firmy do tego tytułu?

– Mówiąc szczerze – nie byliśmy zaniepokojeni. Znamy swoje mocne strony, a jedną z najważniejszych jest solidność i uczciwość w stosunku do pracowników. Ale oczywiście jesteśmy bardzo zadowoleni z zauważenia nas i przyznania nominacji.

Polityka przyjazna pracownikom to tradycja naszej firmy. Od lat – przypomnę, że jesteśmy firmą powstałą w 1945 roku – nasze relacje z ludźmi były najważniejsze. Pozwoliło to nam na bardzo łagodną restrukturyzację w latach 90. Mamy dosyć liczną, a co za tym idzie, różnorodną załogę. Stawiamy więc na wieloletnich pracowników oraz inwestujemy w osoby tuż po szkołach. Nasza kadra to od wielu lat udane połączenie młodości i doświadczenia – jesteśmy z tego dumni.

– Jaką formę mają wspomniane inwestycje w pracowników?

– Przede wszystkim dofinansowujemy studia oraz kursy językowe. Organizujemy szkolenia zewnętrzne. Także program szkoleń wewnętrz-

nych jest rozbudowany. Mogę powiedzieć, że rok temu oddelegowaliśmy jednego z naszych najlepszych, najbardziej doświadczonych specjalistów do ich prowadzenia. Zna potrzeby i specyfikę firmy, a także ma dużą wiedzę w kwestiach, które przekazuje – jest teraz świetnym nauczycielem. Dodatkowo istotne jest uzyskiwanie uprawnień zawodowych oraz tak zwanych miękkich umiejętności, dotyczących komunikacji, motywowania... Rzecz jasna, wszystkie te szkolenia także odbywają się na koszt firmy. Ale sama nauka nie wystarczy do budowania zadowolenia i kreatywności zatrudnionych. Nie zapominamy o konieczności relaksu – dofinansowujemy wyjazdy wakacyjne pracowników i ich rodzin. Dodatkowo wspieramy

finansowo emerytów oraz osoby znajdujące się w najgorszej sytuacji materialnej.

– Takie działania z pewnością przekładają się na jakość produkcji?

– Oczywiście – potwierdzeniem naszych standardów są uzyskane dyplomy i certyfikaty. Posiadamy certyfikaty jakościowe oraz środowiskowe niezbędne dla funkcjonowania firmy w branży motoryzacyjnej. Federal-Mogul Bimet S.A. produkuje łożyska ślizgowe, tuleje i pierścienie oporowe do wszystkich rodzajów silników spalinowych – od motocykli, poprzez samochody osobowe i ciężarowe, aż po silniki okrętowe. Od 1998 roku jesteśmy częścią amerykańskiej korporacji Federal-Mogul, potentata na rynku dostawców części branży mo-

toryzacyjnej. Co za tym idzie, nasi klienci to najbardziej znane i renomowane marki motoryzacyjne na świecie – między innymi FIAT, Massey Ferguson, Perkins... Stale więc podnosimy poziom zarządzania jakością w naszym zakładzie. Świadczą o tym liczne certyfikaty, w tym ISO/TS16949 Frankfurckiego DQS GmbH. Ponadto jesteśmy zakładem bezpiecznej pracy – nasze wskaźniki są jednymi z najlepszych w korporacji. Otrzymujemy również często lokalne wyróżnienia za dbałość o środowisko oraz bezpieczeństwo pracy.

– Federal-Mogul Bimet S.A. stworzyła załogę, która osiągnęła wiele...

– Z roku na rok zwiększamy produkcję w znaczący sposób. Inwestujemy w nowe,

zaawansowane technologie, budujemy nowoczesne, wysoko wyspecjalizowane linie produkcyjne, pamiętając równocześnie o poprawie produktywności na liniach istniejących. Aktualna sytuacja w kraju, niski kurs euro oraz sytuacja na rynku pracy – poki co nie wpływają znacząco na nasze wyniki. Mimo że ok. 80% naszej produkcji eksportujemy, a kurs euro systematycznie spada, są one ciągle zadowalające. To właśnie w takich warunkach kreatywność i zaangażowanie zespołu ma kluczowe znaczenie. Wiem, że to banał, ale firma warta jest tyle, ile wariacji są jej pracownicy. Bez solidnej, twórczej i zmotywowanej kadry sukces jest w zasadzie niemożliwy.

– Dziękuję za rozmowę.

# Niezawodna ochrona

Obecnie SIG Combibloc to jeden z największych graczy na rynku wśród producentów i dostawców aseptycznych opakowań kartonowych do płynnych produktów spożywczych. W Polsce SIG Combibloc zajmuje znaczącą pozycję w rynku opakowań aseptycznych do soków i napojów oraz płynnych produktów mlecznych, a jego udział wynosi ponad 30% ogółu sprzedawanych opakowań kartonowych.

**P**oczątki działalności firmy w Polsce datują się na rok 1987. Pierwsza linia aseptyczna do produkcji soków i napojów sokowo-warzywnych w kraju została uruchomiona w zakładzie produkcyjnym Horteksu. – W chwili obecnej opakowania aseptyczne stały się powszechne – mówi Jerzy Górczyński, Prezes Zarządu SIG Combibloc Sp. z o.o. – chociaż jeszcze 20 lat temu nie były znane konsumentom w Polsce. Uważam, że dzięki swoim właściwościom ekologicznym, kartony będą stanowić silną konkurencję dla plastikowych butelek typu PET, a konsumenci będą zawsze doceniali ich walory użytkowe. Stosowana przez SIG Combibloc nowoczesna technologia umożliwia aseptyczne pakowanie szerokiej gamy płynnych produktów spożywczych, takich jak soki, zupy i sosy oraz produktów mlecznych. Aseptyczne opakowania

chronią zawartą w nich żywność przed szkodliwymi czynnikami zewnętrznymi. Zachowany jest przy tym zarówno naturalny smak produktów, jak również zawarte w nich składniki odżywcze i witaminy. Firma jest jedynym producentem opakowań na świecie, który potrafi pakować zupy wraz z całymi kawałkami dodatków warzywnych czy mięsnych w kartony. – Proces przygotowania takiej zupy czy sosu jest dość skomplikowany, wymaga zainstalowania specjalnej linii technologicznej, która w ciągu godziny jest w stanie przygotować kilka tysięcy litrów produktu – mówi prezes Górczyński. – Linie SIG Combibloc są tak zaprojektowane technicznie, aby mogły równomiernie rozlać produkt zawierający cząstki stałe, takie jak warzywa czy kawałki mięsa, w sposób gwarantujący zupie właściwą konsystencję. Oferowane przez nas linie rozlewni-

cze charakteryzują się dużą wydajnością produkcji. Gdy dodamy do tego elastyczność proponowanych formatów i pojemności opakowań, klient otrzymuje optymalny pakiet, który spełnia wszelkie oczekiwania rynkowe. Nasze opakowania kartonowe opracowywane są w celu sprośnienia oczekiwaniom i gustom konsumentów, a otrzymane nagrody i wyróżnienia, m.in. godło Laur Klienta 2007, są miłym potwierdzeniem osiągniętej pozycji na rynku oraz tego, że klienci akceptują nasze produkty. SIG Combibloc wspiera swoich klientów na każdym etapie współpracy, począwszy od analizy rynkowej i opracowywania koncepcji produktów, poprzez pomoc w projektowaniu szaty graficznej opakowań, produkcję materiału, aż po obsługę inżynierską oraz konstruowanie i instalację urządzeń aseptycznego napełniania.

Michał Czyżyło

# Z optymizmem spoglądamy w przyszłość

Od lat przedsiębiorstwo Stół Polski zajmuje się produkcją i dystrybucją wędlin oraz mięsa. Wytwarza przeszło 100 asortymentów wędlin, począwszy od tradycyjnych wyrobów, na pełnej gamie mięsa kulinarnego skończywszy. W swojej ofercie posiada również wyroby około 80 innych producentów.

**W**yroby firmowe produkowane są pod dwiema markami: Stół Polski i Fuks. Stół Polski jest marką premium, skupiającą w sobie cztery serie produktów: Z góralskiej beczki, Wędliny jak z Gierka, Wędliny Mistrza Zygmunta oraz Wędliny z wiejskiego wesela. Natomiast marka Fuks to produkty wysokiej jakości wyróżniające się atrakcyjną ceną. Nowością w ofercie Stołu Polskiego jest seria produktów z dziczyzny Hunter Wild (nagrodzona tytułem „Wędliniarz Roku 2007” na organizowanych w Rawiczu „Ogólnopolskich Dniach Wędliniarstwa – Rawicz”). Wszystkie serie produktów zdobyły stabilną pozycję na rynku, ciesząc się dużym zainteresowaniem klientów, oparte są na wyjątkowych recepturach i od-

znaczają się niepowtarzalnym smakiem oraz aromatem. Do produkcji wędlin firma stosuje najwyższej jakości surowce, które pochodzą z wyłącznie sprawdzonych, dokładnie wyselekcjonowanych źródeł. Jakość kontrolowana jest na każdym etapie produkcji, od zakupu surowca, po dostawę gotowego wyrobu do sklepu. – W chwili obecnej realizowanych jest wiele inwestycji, które mają usprawnić działalność firmy – mówi Piotr Mamrowicz, Prezes Zarządu Stołu Polskiego. – Mam tu na myśli chociażby rozbudowę zakładu produkcyjnego w Ciechanowcu, zakup nowych maszyn, modernizację hurtowni, czy też powiększanie floty pojazdów. Ponadto w Łodzi niedawno rozpoczęła działalność nowa platforma dystrybucyjna. Mówiąc o atutach firmy, nie można też

zapominać o tych, którzy na co dzień dbają o jej rozwój, czyli o pracownikach. – Fakt, że udało nam się stworzyć zgrany zespół, który konsekwentnie i efektywnie realizuje postawione cele, jest jedną z największych naszych zalet – dodaje prezes Mamrowicz. – W przeciągu ponad 10-letniej działalności Stół Polski przekształcił się z niewielkiej rodzinnej spółki w prężnie działającą firmę o stabilnej pozycji na rynku, będącą członkiem koncernu PKM Duda. W ślad za rozwojem wzrastało także zatrudnienie, które w chwili obecnej przekracza 500 osób. W Zarządzie nikt nie ma wątpliwości, że to dzięki swoim pracownikom Stół Polski z roku na rok odnotowuje coraz większe sukcesy i z optymizmem spogląda w przyszłość. Małgorzata Banasiewicz-Kawka

# TEDRIVE Solidnym Pracodawcą branży automotive

Tedrive Poland Sp. z o.o., zeszłoroczny zwycięzca konkursu Solidny Pracodawca z województwa opolskiego, został laureatem tytułu w całej branży automotive w Polsce za 2007 rok. O wygranej zadecydowały szczególnie dobre warunki pracy stwarzane na co dzień załodze oraz niespotykany w innych miejscach rozmiar społecznej odpowiedzialności prowadzonego biznesu.



## Spółeczna odpowiedzialność za biznes

Związek firmy z miastem wynika z faktu, że lata temu zbudowano wielkie nadzieje i oczekiwania społeczne – i firma szanuje je do dziś. Przez kartoteki kadr przewinęło się już 12500 pracowników, w szczytowym momencie w Polmo było ich 4500. Gdy kapitalizm zaczął wymuszać „rynkową” liczbę załogi w zakładach pracy, nadszedł czas zmian: struktur, właścicieli, inwestorów, sposobów zarządzania – ale do zwolnień nie doszło dzięki różnym programom dobrowolnych odejść. Firma stworzyła sekwencję wypłat emerytur pomostowych. Pracownikom, których nie objął ten program, przez kilka lat płacono tzw. przestoje, czyli mimo okresowej przerwy w pracy dana osoba otrzymywała większą część pensji, mogąc w tym czasie wykonywać inną pracę. W połączeniu z naturalnymi odejściami osiągnięto w ten sposób dzisiejszy stan zatrudnienia na poziomie 843 osób.

– Średnia wieku w naszym zakładzie to aż 47 lat – opowiada prezes Gorczyński. – Oznacza to, że w załodze do dziś są ludzie będący z nami od samego początku, a to bardzo zobowiązuje. Cieszę się, że mam doskonałą mieszankę w kadrze zarządzającej złożoną zarówno z fantastycznych, młodych ludzi, jak i świetnych, doświadczonych fachowców. Co ciekawe, wszyscy z nich dobrze się dogadują. Nie widać tzw. wyścigu szczurów, a to ewenement na skalę krajową. W zeszłym roku zatrudniłmy 36 młodych osób, bardzo chłonnych i ambitnych – wiem, że po roku będą specjalistami pierwszej klasy. To jest kadra nieanoniimowa, ludzie tu są sercem i duszą. Różnią się od siebie, ale dzięki temu potrafimy robić wielkie rzeczy na absolutnym topie światowego wytwarzania.

## Park przemysłowy już powstaje

Tedrive Poland nie może wprawdzie dźwigać konsekwencji decyzji poprzedniego ustroju i jego upadku, ale społeczna odpowiedzialność za biznes jest widoczna. Praszka to dziś miasto fachowców, którzy przybyli tu dawno temu i rozpoczęli nowe życie; wielu z nich nie pracuje już w firmie, ale wychowało kolejne pokolenie. Wszyscy ra-

zem tworzą świetny potencjał i ogromną siłę zarówno roboczą, jak i inżynierską. – Nie chcemy, żeby ci wspaniali ludzie się marnowali. Jednocześnie mamy spore nadwyżki nieruchomościowe, jakich zakład produkcyjny naszej branży de facto wcale nie potrzebuje, a wystarczają one do uruchomienia nowych, dużych inwestycji – opowiada Gorczyński. – Dlatego staramy się o inwestorów i pierwsze efekty już są: część naszych obiektów sprzedaliśmy włoskiej firmie Marcegaglia, sporo osób znalazło pracę. Obecnie toczą się zaawansowane rozmowy z kolejnym inwestorem, który chce uruchomić w naszym parku

w naszym budynku administracyjnym, moglibyśmy go częściowo odstąpić. Chcemy być prawdziwym motorem napędowym tej okolicy, bo mamy ku temu warunki. Przedsiębiorstwa, które już tu są, wiedzą, że Praszka jest specyficzna i że fachowcy od nas mogliby być szefami całych oddziałów. Uważamy, że tego potencjału przemysłowego nie wolno zmarnować.

Profity z obecności nowych inwestorów odczuli by wszyscy. Oprócz setek nowych miejsc pracy dla wykształconych w Praszce profesjonalistów, którzy mogliby się realizować, sam tedrive i nowi inwestorzy ponosiliby mniejsze koszty zlecen-

– Na własnym przykładzie wiem, że np. młode mamy w ogóle nie muszą się obawiać powrotu do pracy. Ważne jest dostrzeganie i celebrowanie nawet małych sukcesów – to bardzo ważny element w naszej kulturze pracy. Nie muszę dodawać, że w szczególnych przypadkach losowych staramy się wspierać naszych pracowników.

W tedrive nierzadko zdarza się awans czy dofinansowanie studiów. Pracowników zachęca się do aktywności poprzez premiowany system sugestii. Nawet jeśli dany obszar działalności firmy nie stanowi core businessu, to spółka nie zatrudnia ludzi z outsourcingu – woli zadbać o swo-

biznesem – mówi Gorczyński. – I moglibyśmy to pokazywać nie w teorii, ale na „organizmie żywym” – po prostu u nas, w hali.

## Idą nowe biznesy

Ludzie plus jakość równa się dynamiczny rozwój. Tedrive wkrótce wdroży SAP (najwyższej jakości system zarządzania procesowego), wchodząc na nowy, o wiele wyższy poziom prowadzenia biznesu, co wymusi najlepszą jakość procesów produkcyjnych i zarządczych. Program inwestycyjny corocznie opiewa na kilka milionów złotych. W tym roku odlewnia zo-



**Tedrive Poland Sp. z o.o.**, dawniej Visteon Poland SA, jest jednym z liderów branży automotive w Polsce. Firma corocznie zwiększa obroty o 10-20%. Jej główny, globalny produkt stanowią półosie napędowe. Pozostałe obszary obejmują produkcję odlewów aluminiowych, sprężyn zawieszania, części zamiennych. Zakład posiada własną Narzędziownię, która świadczy usługi również na zewnątrz. Prezes Zbigniew Gorczyński pełni funkcję nie tylko dyrektora zakładu, ale jest również odpowiedzialny za całą grupę produktową półosi napędowych na świecie.

industrialnym odlewnię niemotorzycyjną.

Tedrive ma zresztą kilka pomysłów na wykorzystanie wolnych zasobów. Oprócz hali posiada basen, stołówkę, fragment lasu, tereny zielone i inne nieruchomości. Dysponuje terenem, na którym bez problemów mógłby stanąć zakład przemysłowy wielkości 20000 m<sup>2</sup>, a to już w sumie całkiem spory park technologiczny. – Szukamy wielu możliwości – mówi prezes Gorczyński. – Myślimy nawet o utworzeniu swoistego inkubatora przedsiębiorczości

biorców: firm sprzątających, ochroniarskich itp. Mogłyby one rozdystrybuować swoje działania proporcjonalnie na wszystkich odbiorców, a co za tym idzie – zmniejszyłyby się koszty.

## Dopieszczanie cennego pracownika

Pensja w tedrive jest wyższa niż przeciętna w branży. Wynosi średnio ponad 3000 zł brutto, wyłączając kadre zarządzającą oraz kilkanaście osób, których nie obejmuje układ zbiorowy. W 2007 r. udało się wypracować bardzo dużą podwyżkę, rzędu blisko 11%. Ale tytuł Solidnego Pracodawcy wynika też z wielu innych świadczeń dla pracowników. Dbałość o nich to w Praszce standard na co dzień. W zakładzie istnieje szereg finansowych i pozafinansowych czynników motywacyjnych. Załoga ma dostęp do tanich wypożyczym w Wisłce, jeździ na wyjazdy integracyjne, korzysta ze stołówki zakładowej i basenu. Od lat poślizg z terminem wypłat nie zdarzył się nawet o pół dnia. – Dbamy o ludzi i chcemy zapewniać im doskonałe warunki socjalne – opowiada Agata Kwiatkowska, Kierownik komunikacji tedrive Poland Sp. z o.o.

ich. Dbałość obejmuje zresztą nie tylko sferę socjalną. Tedrive jest przedsiębiorstwem TPM (Total Productive Maintenance), jednym z nielicznych w Polsce, który ubiega się o certyfikację przez Instytut TPM. Najlepsi ludzie z Praszki są delegowani do różnych strategicznych miejsc, np. u klientów tedrive lub w innych zakładach koncernu. Pełną parą wdraża się Lean Manufacturing i Akademię Doskonałości, czyli model szkolenia dla całej załogi zakładu, gdzie liderzy sami stają się trenerami. – Planujemy nawet w przyszłości wyjść z naszą Akademią na rynek, bo to nie jest szkolenie dla operatora maszyny, tylko dla całej załogi w zakresie świadomości zarządzania

stanie zasilona o nowoczesne maszyny, dzięki czemu produkcja wzrośnie o kilka milionów części rocznie. W zakresie podstawowego biznesu nastąpią nowe uruchomienia, m.in. potężny biznes produkcji półosi napędowych dla nowego programu Ford/Mazda. Wszystkie cztery linie do obróbki wałków są maksymalnie wykorzystane, planuje się budowę kolejnej. Wkrótce pozostałe moce produkcyjne zostaną wypełnione przez produkcję dla Daimlera do mercedesów. Firma dostarcza sprężyny zawieszania do wszystkich fiatów produkowanych w Polsce, a kolejny program dostaw do Forda Ka dociąży do 100% linii produkcyjnej.

Jakub Lisiecki



## Norbert Świętek, Kierownik produkcji:

– Cały czas idziemy w lepsze. Tradycyjnie już pilnujemy kodeksu pracy i zasad bhp. Przypnij, że pracownik tedrive ma zagwarantowane wszystkie sprawy socjalne. Wiem, że w pobliskich firmach ludzie pracują nieraz po o wiele dłużej niż 8 godzin, w o wiele gorszych warunkach, bez naliczania dodatkowego czasu pracy. Z czystym sumieniem mogę pochwalić nasz Zarząd.

## Iwona Frukacz, Dyrektor HR:

– Tedrive to nowoczesna firma i bardzo dobrze zorganizowana. Są ścieżki kariery, można awansować i naprawdę mocno się rozwijać. Pracuję tu zaledwie od lipca i szczerze przyznam, że sama takich warunków pracy dotąd nie miałam. Bardzo się cieszę, że nasz prezes jest prawdziwym ambasadorem i firmy, i całej Praszki.

# TEZET: dialog z ludźmi

Ponad 50% stacji tankowania gazu płynnego we wschodniej Polsce to dzieło specjalistów z przedsiębiorstwa TEZET S.A. Lubelska firma zaczęła stawiać pierwsze kroki na rynku w 1988 roku. W ciągu dwudziestu lat działalności wyszkoliła i nadal szkoli doskonałych fachowców. Aktualnie ubiega się o tytuł Solidnego Pracodawcy w województwie lubelskim.



Praca przy Terminalu Przeladunku Gazów Płynnych TEZET na granicy polsko-ukraińskiej wymaga niezwykłej precyzji, wiedzy oraz kwalifikacji. – Na każdym szczeblu nasze kompetencje muszą być potwierdzone niezbędnymi certyfikatami – mówi Tomasz Berzyński, Prezes Zarządu TEZET S.A. – Całodobowa praca w Terminalu, oprócz fachowości, wymaga pełnej koncentracji, by zagwarantować sobie i innym bezpieczeństwo.

TEZET kieruje swoją ofertę nie tylko do dużych koncernów, ale również do mniejszych firm, a także klientów indywidualnych. – Dzięki rozbudowanej flocie autocystern jesteśmy w stanie obsłużyć także małe punkty tankowania gazu do samochodów. Pomagamy w otwarciu nowych stacji, zapewniając im kompleksową usługę.

Obok dostaw angażujemy się w projekty i planowanie. Nasi specjaliści pomagają zarówno w budowie, jak i instalowaniu zbiornika z gazem płynnym. Obsługujemy też w detalu instalacje grzewcze przydomowe, przemysłowe czy w gospodarstwach rolnych – podkreśla prezes. Firma staje się coraz bardziej wyspecjalizowana, jednocześnie surowo przestrzegając norm bezpieczeństwa pracy. Zdobyła wiele wyróżnień branżowych, a także certyfikaty międzynarodowe, na przykład ISO 9001. W 2007 roku pierwszy raz znalazła się na liście 2000 firm ogłoszonej przez gazetę „Rzeczpospolita”, a także w rankingu Wehikuly Czasu, sporządzonym przez „Gazetę Prawną”.

## Fachowcy jak złoto

Choć na terenach wschodniej Polski trudno o wykwalifikowanych specjalistów po Akademii Górniczo-Hutniczej lub innych uczelniach o kierunkach pokrewnych, jak chemia czy energetyka, firma nie poddaje się, i sama szkoli własnych specjalistów w określonym kierunku. – Warto inwestować w ludzi, bo to przekłada się na wzrost ich kwalifikacji – podkreśla Tomasz Berzyński.

– Szkolenia uzależnione są od tematyki wskazanej przez pra-

cowników, bo zawsze stawiamy na dialog z załogą – mówi Ewa Caban, szef Działu Kadr. – Wymagamy ukończenia szkoleń obligatoryjnych związanych np. z przeładunkiem gazu, ale również pomagamy ludziom w zdobywaniu wykształcenia i pogłębianiu wiedzy również w kwestiach indywidualnych. Jesteśmy także otwarci na wszelkie propozycje współpracy z uczelniami. Naszym zatrudnionym, będącym na studiach zaocznych czy pody-



plomowych, w pełni gwarantujemy zwrot kosztów oraz dodatkowe dni urlopu.

Jednak dialog to nie wszystko. Przedsiębiorstwo stara się również nagradzać i integrować załogę. – Do pensji pracownicy otrzymują premie uznaniowe, regulaminowe oraz dodatki motywacyjne. Każdy

z nich już od kilku lat dostaje talony świąteczne – podkreśla Ewa Caban. – Do naszych dobrych zwyczajów należy Wigilia firmowa, w której uczestniczą wszyscy, niezależnie od stanowiska pracy. Wtedy czujemy się razem jak jedna, wielka rodzina. Fachowcy są dla nas cenni jak złoto, zwłaszcza dziś, kiedy tak trudno o dobrego pracownika. Dokładamy zatem wszelkich starań, by być solidnym pracodawcą.

## Wspierają leczenie i kulturę

Lubelskie Hospicjum dla Dzieci im. Małego Księcia, obchodzące właśnie dziesiątą rocznicę założenia, jest zespołem ludzi wielkiego serca, niosącym pomoc nieuleczalnie chorym dzieciom i otaczającym opieką rodziny

przedsiębiorstwo otrzymało liczne wyróżnienia, m.in. od prezydenta miasta. – Dla nas liczą się ludzie, nie tylko ci pracujący w firmie, ale też potrzebujący pomocy. Chore dzieci są bezbronne, a to oznacza, że nie można zostawić ich bez opieki – podkreśla Berzyński. – Współfinansujemy również kilka placówek MONAR-u, by pomóc w walce z uzależnieniami.

mi. Chcemy, żeby każdy miał szansę na normalne życie.

TEZET nie zapomina także o wspieraniu wydarzeń kulturalnych, jak choćby wspieranie działalności Muzeum Zamajskich w Kozłowie, współsponsorowanie działalności Filharmonii Lubelskiej, czy pomoc w wydaniu płyty młodym, zdolnym muzykom.

Joanna Neumann

## Ewa Popek, referent składu celnego

– W TEZET pracuję już dwa miesiące. W tym przedsiębiorstwie znalazłam to, czego szukałam u innych pracodawców przez siedemnaście lat. Cieszy mnie propracownicze podejście Zarządu, a także perspektywy kariery. Liczne szkolenia i kursy organizowane przez firmę, a także te prywatne sprawiają, że możemy żyć nie tylko pracą. Uczestniczyłam już w dwóch szkoleniach z zakresu wypełniania dokumentów celnych oraz zasięgu akcyzy. Dzięki dużej stabilności finansowej przedsiębiorstwa mam gwarancję stałej pracy.

## Jerzy Wójcik, kierownik serwisu

– Najpierw pracowałem jako spawacz i operator wielomaszynowy. Jestem dumny, że dziesięć lat temu samodzielnie jako firma zbudowaliśmy własny, pierwszy rurociąg. Uczestniczyłem w wielu szkoleniach, m.in. w Warszawie przy obsłudze dystrybutorów. Po tym szkoleniu miałem okazję wyjechać do włoskiej fabryki, aby zobaczyć produkcję tych urządzeń na miejscu. W TEZET mogę się osobiście rozwijać, zgłębiać wszelkie nowinki technologiczne. Muszę tu szczerze pochwalić naszego prezesa: jest nie tylko solidny, lecz również wyrozumiały i nigdy nikomu nie powiedział złego słowa – prawdziwy „dusza-człowiek”.

## Renata Żarnowska, szef działu spedycji

– Trzy lata temu urodziłam syna. Co do tej decyzji nie miałam żadnych obaw, w przeciwnieństwie do większości kobiet w Polsce. Reakcja Zarządu przyjemnie mnie zaskoczyła. Po urlopie wróciłam na swoje stanowisko pracy. Aktualnie, kiedy mam problemy rodzinne, firma pomaga mi, pozwalając na wcześniejsze wyjście z pracy, aby zabrać dziecko do lekarza, mogę też liczyć na kilka dni wolnego. Zarząd zawsze oferował mi pomoc. Kiedy zmarł mój ojciec, prezes osobiście zadzwonił z zapytaniem, czy nie potrzebuję wsparcia.

## Daniel Łabiga, przedstawiciel handlowy

– Liczne szkolenia pod kątem handlowym pokazały mi możliwości podnoszenia kwalifikacji z naprawdę dużym rozmachem. Dzięki przychylności firmy mogłem w tym roku rozpocząć studia na kierunku Organizacja i logistyka w transporcie w Wyższej Szkole Ekonomii i Innowacji w Lublinie. TEZET w pełni opłaca moją naukę. Obok dofinansowania mam dwadzieścia osiem dni dodatkowego urlopu, żeby móc lepiej przygotować się do sesji.

# Jakość oparta na ludziach

W bankowości, jak w żadnym innym sektorze, jakość usług zależy od kompetencji zatrudnionych pracowników. Dlatego też wdrożenie koncepcji Total Quality Management w DZ BANK Polska S.A. – firmie nominowanej do tytułu Solidny Pracodawca 2007 – miało szereg istotnych implikacji dla polityki personalnej Banku.

Będąc jednym z mniejszych podmiotów na polskim rynku bankowym, spółka wyróżnia się przede wszystkim szybkością podejmowania decyzji, brakiem zbędnej biurokracji i indywidualnym podejściem do każdego klienta. Działanie DZ BANKU nie opiera się zatem na sformalizowanych procedurach, jak to ma miejsce w dużych bankach, lecz na wysokich kompetencjach pracowników. Koncepcja Total Quality Management, wdrożona w zeszłym roku, stała się okazją do kodyfikacji zasad i wartości, na jakich opiera się praca zarówno całego Banku, jak i poszczególnych osób w nim zatrudnionych.

Jedną z najważniejszych wartości, określonych w ramach TQM, jest pracownik. Bank dba zarówno o poczucie bezpieczeństwa, jak i rozwój zawodowy każdego z nich. Przejawem tej troski są m.in. indywidualne progra-

my szkoleniowe, dostosowane do preferencji i predyspozycji każdego pracownika. W ofercie znajdują się zarówno szkolenia miękkie, jak i pogłębiające wiedzę finansową pracowników (prowadzone również we współpracy z niemiecką spółką macierzystą DZ BANK AG). Załoga może również uczestniczyć w kursach językowych, prowadzonych w grupach 2-3-osobowych. Spółka dba także o bezpieczeństwo zatrudnionych, obejmując ich ubezpieczeniem NNW i atrakcyjnym pakietem świadczeń medycznych w prywatnej klinice. Oprócz pracowników, wśród wartości określonych w TQM, znajdują się także: profesjonalizm, innowacyjność, uczciwość, współpraca i zrównoważony rozwój. Wszystkie one stanowią kodeks postępowania w DZ BANKU, z którym związana jest także polityka awansów i system motywacyjny stosowany w firmie.

Przemysław Baciak



## Dominik Nowak – Dyrektor Departamentu Bankowości Prywatnej

Stanowisko menedżerskie w DZ BANKU objąłem w połowie zeszłego roku. Do zmiany miejsca pracy przekonała mnie propozycja dotycząca rozwoju strategii działu private banking. Potraktowałem to zarówno jako wyzwanie, jak i doskonałą okazję zdobycia doświadczenia. Zmiany, które wprowadzamy w departamencie bankowości prywatnej, wiążą się przede wszystkim z rozwinięciem systemu szkoleń, skierowanych do doradców private banking. Jednym z podstawowych jest na pewno szkolenie organizowane przez Warszawski Instytut Bankowości, które pozwala pracownikom naszego działu zdobyć wiedzę odpowiadającą standardom doradcy finansowego w Unii Europejskiej.

Oprócz doświadczenia zdobywanego w trakcie zarządzania zmianą strategii departamentu, DZ BANK zaoferował mi także możliwość podniesienia moich kompetencji menedżerskich. Od momentu zatrudnienia uczestniczę w programie indywidualnych szkoleń z coachem. Takie indywidualne podejście pozwoliło na szczegółową analizę moich umiejętności i predyspozycji oraz zaplanowanie programu treningowego.



## Konrad Ormaniec – Dyrektor Departamentu Bankowości Transakcyjnej

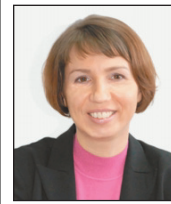
W dniu dzisiejszym jest to zupełnie inny bank niż ten, w którym zostałem zatrudniony sześć lat temu. Przez ten czas staliśmy się bardzo nowoczesną instytucją, doskonale odnajdującą się na współczesnym, niezwykle konkurencyjnym rynku bankowym. Uczestnictwo w tych przemianach dało mi wiele satysfakcji i cennych doświadczeń.

Nie zmieniło się tylko jedno – ciągle pozostajemy niewielką, a przez to sprawnie działającą instytucją. U nas, w odróżnieniu od dużych banków, decyzje podejmowane są szybko i elastycznie. Wszystko to dzięki licznym ułatwieniom w komunikacji zarówno w strukturze poziomej, jak i pionowej.

Biurokratyczne procedury zastępujemy doskonałym wykształceniem naszych pracowników. Każdy z nich ma dostęp do bogatej oferty szkoleń – wystarczy powiedzieć, że w departamencie mi podległym, w którym pracuje obecnie 19 osób, w zeszłym roku przeprowadzono ponad 40 szkoleń i kursów. Były to zarówno szkolenia uzupełniające i odświeżające, jak i poszerzające wiedzę naszych pracowników.

# SPEC nominowany do tytułu Solidny Pracodawca Roku

Nominacja do tytułu Solidny Pracodawca Roku 2007 to dla nas duża satysfakcja. Obecnie dajemy pracę 1 900 pracownikom – mówi Małgorzata Konopacka, Dyrektor Biura Polityki Kadrowo-Płacowej Stołeczno-go Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej.



Struktura zatrudnienia jest zróżnicowana pod względem charakteru wykonywanej pracy, wieku, wykształcenia oraz stopnia specjalizacji. Ta różnorodność jest wyzwaniem dla efektywnej polityki rozwoju kadr. Zatrudniamy wykładowców wyższych uczelni o unikalnej wiedzy w skali kraju, prowadzimy własne laboratorium badawcze. Potrzebujemy wyspecjalizowanych spawaczy i monterów, których pozyskanie za sprawą krajowego systemu edukacji jest bardzo trudne. Eksodus zarobkowy wykwalifikowanej kadry dotknął także SPEC.

Dlatego bardzo dynamicznie zmieniamy wizerunek firmy wśród pracowników, choć zachowanie konkurencyjności w realiach spółki komunalnej nie jest proste. Średnie wynagrodzenie w SPEC jest wyższe niż w innych warszawskich spółkach miejskich, mamy system premiowania i nagradzania pracowników. Rozbudowujemy pozafinansowe działania motywujące i wiążące z firmą. Intensywnie doszkalamy pracowników, rozwijamy ich umiejętności i kompetencje przez szczegółowo przygotowywany co roku plan szkoleń. Bardzo dużą uwagę przywiązujemy do bezpieczeństwa pracy,

oferujemy bogaty pakiet medyczny. Opieką obejmujemy naszych emerytów, rencistów oraz rodziny pracowników. Osoby te są gośćmi podczas najważniejszych wydarzeń firmy. Współfinansujemy fundusz wczasowy, wycieczki krajoznawcze, wyjazdy dzieci na kolonie i obozy. Z funduszu socjalnego wspomagamy finansowo pracowników, emerytów i rencistów SPEC w trudnych sytuacjach życiowych (choroby, wypadki, zakup drogich leków). Staramy się przybliżyć naszym rodzinom charakter pracy w SPEC – dla dzieci organizujemy konkursy rysunkowe o tematyce związanej z pracą ich rodziców, w okresie świąt przygotowujemy dla nich paczki ze smakołykami. Usprawniamy komunikację wewnętrzną spółki – co miesiąc wydajemy biuletyn informacyjny, na bieżąco rozsyłamy komunikaty o najważniejszych decyzjach. Zmieniamy firmę wewnętrzną, po to by pracowało się w niej łatwiej i wygodniej, likwidujemy zbędne procedury, a pozostałe upraszczamy. Zależy nam na pozyskiwaniu i utrzymaniu najlepszych pracowników. Wdrażamy projekt, dzięki któremu zostaną dokładnie sprecyzowane kwalifikacje i umiejętności wymagane na konkretnych stanowiskach. To ma nam ułatwić wywiązywanie się z obowiązków, zarządzanie załogą oraz zapewnić najwyższą jakość wykonywanej pracy.



# Soraya – kosmetyki tworzone z pasją

Soraya należy do ścisłej elity najbardziej rozpoznawalnych marek kosmetyków w naszym kraju. I pewnie nie doszłoby do tak spektakularnego sukcesu, gdyby pasji tworzenia doskonałych produktów nie towarzyszyła pasja zgoła inna: budowanie zespołu ludzi, potrafiących z niewiarygodnym oddaniem stać się źródłem nieustannego kreowania nowości, które Polki po prostu pokochały.

Soraya SA rozpoczęła działalność w 1984 roku. Kluczowe dla dzisiejszej pozycji rynkowej firmy zmiany nastąpiły zaledwie kilka lat temu. Obecnie spółka należy do szwedzkiej firmy Cederroth, a ta z kolei stanowi część amerykańskiego koncernu Alberto-Culver. Do dyspozycji polskiego przedsiębiorstwa jest centralny dział badań i rozwoju w Chicago, laboratoria badawcze w Anglii i Sztokholmie

kursie Solidny Pracodawca Roku. Ale fakt ten nie powinien nikogo dziwić. Dyrektor Cybulski podkreśla: – *Jesteśmy firmą z ludzką twarzą. Można tylko dodać: uśmiechniętą twarzą!*

## Ja i Soraya

**Magdalena Klicka:** – Pracę w naszej firmie rozpoczynałam od stanowiska Przedstawiciela Handlowego. Ogromny przełom

firmy. Ale szczególnie zapamiętałam 20-lecie firmy, kiedy to m.in. ogłoszono listę awansów. Część osób była zaskoczona, że tak szybko otrzymała szansę nowych wyzwań. I to jest w dzisiejszej Sorayi wspaniałe – wiara w ludzi.

**Krzysztof Pytel:** – Zanim znalazłem się w Sorayi, miałem mocną pozycję w innej firmie. Tutaj dostrzegłem jednak możliwości dalszego rozwoju i zdecydowałem się na zmianę. Przez

ra drzwi do kariery i wspierać chęć rozwoju każdego z nas. Drugą istotną cechą jest bardzo dobra atmosfera, relacje wśród członków załogi i to, że dyrekcja uważnie słucha każdego, kto ma coś do powiedzenia. Dzięki takiej otwartości kierownictwa, możemy wpływać na pozytywne zmiany. Szczególnie cieszę się, że moja praca i wysiłek na poprzednich stanowiskach zostały docenione.

**Joanna Kulesza:** – Pracuję w Sorayi zaledwie 1,5 miesiąca. Wcześniej, tuż po studiach, pracowałam za granicą. Panuje tu bardzo dobra atmosfera, poznaję działanie poszczególnych działów, doświadczeni pracownicy są bardzo przyjaźni i cierpliwi. Najważniejsza jest atmosfera i akceptacja kolegów i koleżanek. Firma chętnie inwestuje w rozwój młodych ludzi, dlatego chcę tu kontynuować pracę i wykorzystać oferowane możliwości.

**Jolanta Furman:** – Zaczynałam jako specjalista w dziale badań i rozwoju 13 lat temu. W poprzednim miejscu pracy nie miałam możliwości wykazać się. Każdy miał bardzo wąski zakres zadań. Natomiast w Sorayi od pierwszej chwili spodobało mi się otwarcie na samodzielność i wszechstronność. Taki system wyzwala drzemiące w nas możliwości. Następnie zostałam głównym technologiem, później kierownikiem produkcji. W międzyczasie urodziłam dwójkę dzieci. Po urlopie macierzyńskim wróciłam do działu badań i kontroli jakości, którego obecnie jestem dyrektorem. Bardzo ważny był spokój, jaki miałam w trakcie urlopu macierzyńskiego, nie musiałam martwić się o miejsce pracy. Ciągłe się rozwijam, nie ma tu miejsca na przynoszącą znużenie rutynę. Przechodzimy liczne szkolenia w kraju i za granicą, mamy możliwość przysługiwania różnym procesom w zakładach w Szwecji czy Anglii.

**Emilia Michalska:** – W politykę i praktykę firmy wpisana jest rzetelność. Wyплаты zawsze otrzymujemy na czas, Soraya wzorcowo wywiązuje się z umowy pracodawca – pracownik. Ale nade wszystko cenię możliwości kariery zawodowej. Naprawdę cieszę się, że miałam szansę przejść drogę od telefonistki w 1996 roku do dzisiejszej funkcji kierownika biura. Pamiętam, jak ogromną satysfakcję miałam, gdy z sukcesem zorganizowałam firmowy bal. To może mała rzecz, ale widząc tyle szczęśliwych twarzy, wie-



działam, że wysiłek mój dał nam wszystkim wiele radości.

**Magdalena Dubas:** – Początkowo, przez trzy lata pracowałam jako PH na Śląsku. Kiedy przeniosłam się do Warszawy, zostałam konsultantem naukowym. Kolejne wyzwania podjęłam w rozrastającym się dziale

z ochroną DNA skóry, czy serii Collagen 700. Co bardzo ważne dla kupujących, dzięki temu, że działamy w koncernie, za wysokiej jakości produkt płacą bardzo przystępną cenę – wyjaśnia Sławińska.

– W naszym sklepie najlepiej sprzedają się serie przeciwzmarszczkowe. Chętnie po nie sięgają panie pomiędzy 30 a 40 rokiem życia i starsze. Szczególnie chwalona jest nowa seria Soraya Professional i seria Collagen 700. Młodsze kobiety najczęściej kupują kremy nawilżające i do cery mieszanej – mówi **Anna Korkowska** z katowickiej drogerii À propos. – Osoby znające tę markę bardzo podkreślają znaczny wzrost jakości kosmetyków marki Soraya, a także estetykę gustownych, przykuwających uwagę opakowań. Wyraźnie widać, że firma rozwinęła ofertę kosmetyków zawierających składniki o najwyższych parametrach, a takimi zainteresowane są klientki bardzo wymagające, których nam przybywa. Mamy nawet stałego gościa, mężczyznę, który co tydzień robi u nas zakupy, a są to wyłącznie produkty marki Soraya – opowiada prowadząca drogerię À propos **Agnieszka Paszta**. – Muszę też wspomnieć, że Soraya ma największą ofertę maseczek w tubach. Taka forma opakowania jest bardzo ekonomiczna, co ma istotne znaczenie dla kobiet i ich portfela. Formy jednorazowe stosowane przez większość innych producentów nie są tak wydajne.

W bogatym portfolio marki Soraya jest również kosmetyka kolorowa. Ogromny sukces odniosły silikonowe make-upy. Od kilku miesięcy w środowiskach artystycznych szybko rozchodzi się wieść o najnowszym hicie Sorayi. To make-upy sceniczne, stawiające czoła najwyższemu wymaganiom telewizji, teatru i estrady. I zapewne na tym nie koniec. Odwiedzając ulubioną drogerię, zawsze warto zapytać o nowinki z Sorayi. Ta marka lubi nas przyjemnie zaskakiwać...

**Małgorzata Pronobis**



oraz własne Europejskie Centrum Badań i Rozwoju w podwarszawskim Radzyminie. Odpowiednia baza i infrastruktura to podstawa realizacji założeń firmy, jakim jest pozycja lidera w aspekcie technologicznym i jakościowym, a w efekcie wprowadzanie na krajowy i światowy rynek nowych preparatów.

## Ludzie żyją Soraya

– **Jarosław Cybulski**, Dyrektor Generalny spółki, zgromadził wokół siebie ludzi z pasją, którzy nie tylko są przyczyną sukcesów, ale przede wszystkim biorą na siebie ciężar ekspansji firmy. W zamian Soraya stwarza ogromne możliwości rozwoju każdego pracownika, pogłębiania wiedzy i co najważniejsze: umożliwia praktyczne jej wykorzystanie. To powoduje, że każdy czuje się współautorem sukcesów, jakie wypracowała Soraya. Głównym osiągnięciem w dziedzinie HR jest to, że ludzie kreują, a następnie realizują pomysły – mówi **Sylwia Sławińska**, Media i PR Manager. Przedsiębiorstwo stworzyło również odpowiednie warunki realizacji ambitnych planów. Każda ma do dyspozycji nowoczesną infrastrukturę, najnowsze narzędzia informacyjne, znakomite warunki socjalne i rozwiązania komunikacji wewnętrznej. Co roku znaczne środki przeznaczane są na rozwój intelektualny organizacji – szkolenia specjalistyczne, kursy językowe, studia podyplomowe. Ostatnio Soraya okazała się najlepszym pracodawcą branży kosmetycznej w ogólnopolskim konkursie

nastąpił wraz z objęciem stanowiska Dyrektora Generalnego przez Jarosława Cybulskiego. Bardzo dynamicznie wzmacniała się pozycja Sorayi na rynku kosmetycznym. Zaledwie po roku pracy trafiłam do działu marketingu. Tu szybko awansowałam ze stanowiska Junior Brand Managera na samodzielnego Brand Managera, a od dwóch

dwa lata pracowałam na stanowisku PH, później zostałam Kierowniczką Regionalnym, a od roku pracuję na stanowisku Trade Marketing Managera. Od kilku lat mocno się rozwijamy, co widać także w polityce personalnej firmy. Wszystkich nas cieszy, że aktualni pracownicy, chcący się rozwijać, są pierwszymi kandydatami do awansu.



lat pracuję jako Trade Marketing Manager. Jak widać na moim przykładzie, szansę objęcia wakat, czy nowego stanowiska zawsze w pierwszej kolejności otrzymują osoby już zatrudnione. Mamy wiele przykładów ścieżek kariery zbliżonych do mojej. Bardzo cenię też ciepło codziennych relacji międzyludzkich. Wszyscy rozmawiamy otwarcie, także z dyrektorem firmy, który jest bardzo otwarty na pracowników, zarówno o sprawach służbowych, jak i zwykłych, życiowych. Każda chwila pracy w Sorayi jest dla mnie bardzo pozytywna, tym bardziej, że miałam szansę uczestniczenia w tworzeniu dzisiejszej pozycji

Przychodząc tu wiedziałem, że w przyszłości chcę objąć stanowisko managerskie. Perspektywę taką miałam zarysowaną od początku i szansę, jaką otrzymałem wykorzystuję. Firma otwie-

## Lista przebojów marki Soraya

1. Beauty Creator – Kuracja Przeciwstarzeniowa – Ochrona DNA Skóry
2. Kuracja Dotleniająca
3. Płatki Kolagenowe z Ginkgo Biloba
4. Make-upy Sceniczne i Silikonowa Baza pod Makijaż
5. Linia Soraya Advanced – Collagen 700
6. Liposomy
7. Samoopalacze
8. Zmywacz Antybakteryjny



marketingu, najpierw jako Junior Brand Manager, a obecnie Brand Manager. Pomysłowość, świeżość, nowe spojrzenie cechuje młodych ludzi, dlatego naszemu firmie mocno jest otwarta na ich kreatywność i entuzjazm. Odpowiada mi praca aktywna, nowe cele, a Soraya mi to zapewnia.

## Najwyższa jakość, przystępna cena

Jednym z podstawowych celów radzyńskiego lidera białej kosmetyki jest innowacyjność. Soraya często zapełnia półki sklepów nowościami, dyktując trendy w kosmologii. Kiedy naukowcy rozpoczynają dyskusję o konkretnej technologii, Soraya ma już ją w ofercie. To prawdziwy wyznacznik siły tej marki. – Wyprowadzamy największe koncerny kosmetyczne w tempie wprowadzania na rynek substancji aktywnych, szybko stających się hitami. Tak było w przypadku samoopalaczy, kosmetyków w ampułkach, a ostatnio kuracji dotleniającej, kuracji przeciwstarzeniowej

# Szwedzkie kosmetyki... naturalnie!

Rozmowa z *Michałem Glijerem* Dyrektorem Marketingu Oriflame Poland Sp. z o.o.



**- Co jest mocną stroną firmy Oriflame i stanowi o renomie marki?**

- Już od początku swego istnienia, gdy reszta świata zachłystywała się produktami chemicznymi, Oriflame stworzyło kosmetyki, których wyjątkowość wynikała z zastosowania naturalnych składników. I to nie zmieniło się do dziś. Oferujemy obecnie ponad 800 produktów w kategoriach pielęgnacji twarzy, ciała i włosów, zapachów, makijażu, akcesoriów kosmetycznych i dodatków. Z jednej strony - naturalność kosmetyków, szacunek dla mądrości natury, korzystanie z jej bogactw przy opracowywaniu nowoczesniejszych receptur kosmetycznych, połączenie tego, co najcenniejsze w naturze z najnowszymi odkryciami naukowymi. Z drugiej - fachowe doradztwo ze strony konsultantów, którzy pomagają dobrać właściwe preparaty pielęgnacyjne czy kolory najlepiej pasujące do typu urody. Szwedzkie korzenie zobowiązują nas do zachowania szlachetności stylu i doskonałej prostoty, po-

zwalając łączyć tradycyjne przywiązanie do naturalności z nowoczesnością i innowacyjnością.

**- Jaka jest filozofia działania Oriflame?**

- Jesteśmy dynamiczną i doświadczoną firmą kosmetyczną o globalnym zasięgu. Naszym celem jest osiągnięcie wiodącej pozycji wśród firm kosmetycznych na rynku sprzedaży bezpośredniej. Jesteśmy dobrze przygotowani na kolejne wyzwania. Wyjątkowe możliwości biznesowe i silna kultura korporacyjna tworzą solidną podstawę do naszego dalszego, trwałego rozwoju. Oriflame nigdy nie zapominało o podstawowej zasadzie swojego istnienia - o koncepcji biznesu, w którym zwykli ludzie polecają naturalne, szwedzkie kosmetyki swoim znajomym. Nasze produkty są trwałe obecne w świadomości polskich konsumentek i są bardzo wysoko przez nie oceniane.

**- Potwierdzeniem tego jest z pewnością otrzymanie prestiżowego godła Laur Konsumenta 2007 w kategorii „Kosmetyki kolorowe”?**

- Owszem, jest to dla nas zaszczyt i dowód na to, że nasze podejście do makijażu jako sposobu podkreślenia naturalnego piękna spodobało się Polkom. Kosmetyki kolorowe mają pomóc kobietom wydobyć niepowtarzalne atuty jej urody, zatuszować mankamenty, makijażem wyrazić osobowość, temperament, a nawet nastrój. Dotychczas Oriflame słynęło przede wszystkim z naturalnych kosmetyków do pielęgnacji skóry. Z roku na rok zdobywamy coraz większe uznanie klientek także

w segmencie kosmetyków do makijażu, co jest dla nas powodem do dumy oraz inspiracją do nieustannego wzbogacania oferty. Firma Oriflame Poland już po raz drugi została wyróżniona przez „Przegląd Gospodarczy”. Udział w trzeciej edycji konkursu GRAND PRIX ESTETYKI 2006, organizowanego przez Przegląd Kosmetologiczny ESTETYKA, przyniósł firmie aż trzy statuetki Wiktorii. Oriflame zdobyło Grand Prix, czyli główną nagrodę, aż w trzech z jedenastu kategorii: *kosmetyki dla mężczyzn* dla serii Men Skin Care, *kosmetyki słoneczne i solaryjne* dla produktu Anti-Ageing Sun Protection, jak również *zapach męski* dla wody toaletowej S8. W dziewiątej edycji plebiscytu dla czytelników „Mój kosmetyk roku 2006”, organizowanego przez „Poradnik Domowy”, odżywczy olejek w kapsułkach - Time Reversing Facial Oil Capsules zajął III miejsce w kategorii *pielęgnacja twarzy*. Za szczególne osiągnięcia w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi otrzymaliśmy także tytuł Solidnego Pracodawcy Roku 2006.

**- A dlaczego, myśląc o zakupie kosmetyków kolorowych, warto wybrać właśnie markę Oriflame?**

- Przemawia za tym z pewnością naturalność kosmetyków i sposób ich dystrybucji poprzez konsultantów oraz przywiązanie do szwedzkiej wartości. Nasze pomadki, cienie do powiek, tusze do rzęs służą nie tylko upiększeniu i podkreśleniu alicjów urody, ale dzięki zawartości naturalnych składników pełnią jednocześnie rolę pielęgnacyjną. Są bardzo trwałe.

Z kolei fakt, że panie kupują kosmetyki od znajomych konsultantów, a nie anonimowych sprzedawców w drogerii, pozwala im skorzystać z fachowej porady i naprawdę indywidualnej obsługi, co gwarantuje zawsze 100% satysfakcji i trafnego wyboru. Zaletą jest również to, iż produkty można spokojnie wybrać i zamówić w domowym zaciszu. Wyróżnia nas także szwedzki styl połączony z najmodniejszymi trendami światowymi - razem tworzą niepowtarzalną całość. Ponadto każda klientka może zostać naszą konsultantką, a wtedy otwierają się przed nią nowe możliwości: kupuje kosmetyki taniej, korzysta z wielu promocji, zdobywa nagrody oraz wiedzę kosmetyczną i marketingową na bezpłatnych szkoleniach. Może potraktować współpracę z Oriflame jako hobby, dodatkowe zajęcie lub szansę na karierę w biznesie. Tym, co nas wyróżnia na tle innych firm sprzedających bezpośrednio, jest system motywacyjno-lojalnościowy, nazywany przez nas *Drogą do Sukcesu*. Każdy konsultant samodzielnie decyduje, w jaki sposób skorzysta z naszej oferty i jak szybko będzie przemieszczać się po szczeblach kariery.

**- Do jakich odbiorców skierowany jest produkt? W jaki sposób stara się Państwo zaspokoić oczekiwania klientek?**

- W kategorii „Kosmetyki kolorowe” proponujemy paniom różne kolekcje, tworzone z myślą o kobietach w różnym wieku, prowadzącym różny tryb życia. Do nastolatek kierujemy kolekcję Visions: lekkie podkłady i pudry

odpowiadające potrzebom młodej cery, czekoladowe tusze do rzęs, metaliczne cienie do powiek, transparentne błyszczki. Dla młodych kobiet, które rano robią makijaż do pracy, a wieczorem chcą poeksperymentować z kolorami i dać wyraz swojej fantazji, mamy kolekcję Oriflame Colour oraz aktualnie wprowadzaną na rynek, ciągle rozbudowywaną Oriflame Beauty. Bogactwo odcieni może przyprawić o zawrót głowy, dlatego w każdym Katalogu podpowiadamy, jakie kolory pasują do danego typu urody, by ułatwić paniom wybór. Kobiety dojrzałe, które wypracowały już własny styl i wiedzą, w czym wyglądają najpiękniej, pokochają kolekcję Giordani Gold - kosmetyki luksusowe, odwołujące się do klasycznej elegancji, wzbogacone składnikami przeciwzmarszczkowymi i odmładzającymi.

**- Jakie nowości zamierzacie wprowadzić w najbliższym czasie na rynek?**

- W kategorii kosmetyków pielęgnacyjnych: innowacyjną kolekcję liftingującą dla pań powyżej 40. roku życia, silnie ujędrniającą,

przeciwzmarszczkową, z kompleksem aktywnych składników roślinnych, będącym najnowszym odkryciem naukowców z laboratorium Oriflame. W kategorii „Kosmetyków kolorowych” mamy dla klientek prawdziwy hit: Oriflame Beauty, linię kosmetyków, którą współtworzy jedna z najbardziej znanych w świecie mody wizażystek, Barbara Braeunlich. Barbara pracowała dla Chanel i Lancome oraz przy najnowszej kampanii Thierreggo Mullera, robiła makijaż do sesji zdjęciowych w najsłynniejszych magazynach kobiecych i mody takich jak Vogue, ELLE, Harpers Bazaar i Marie Claire. W Katalogach Oriflame będzie dzieliła się swoją wiedzą z klientkami, omawiała najmodniejsze trendy w makijażu i zdradzała profesjonalne triki wizażystów. Na początek Barbara zaproponuje paniom makijaż Iconic - kreatywny powrót do stylu szalonych lat 60. jako źródła inspiracji. To była wyjątkowa dekada, gdy kobiety podkreślały swoją zmysłowość poprzez seksowny makijaż i geometryczne wzory ubrań. Barbara zacerpnęła stamtąd mocno zaakcentowane oczy, smolście czarne kreski i miękkie, lśniące, pastelowe usta. Oczywiście, ten klasyczny wzór zyskał teraz nowoczesny, dynamiczny wyraz.

**- Dziękuję za rozmowę.**

**Michał Czyżyto**

W 2007 roku Oriflame świętowało swoje 40. urodziny. Rodzinna firma, założona w Szwecji w 1967 roku przez dwóch braci - Jonasa i Roberta af Jochnicków - szybko rozszerzyła swoją działalność na inne kraje skandynawskie, Europę Zachodnią, Amerykę Południową. Na początku lat 90. założyciele firmy, uważnie obserwujący przemiany polityczne w Europie Środkowej i Wschodniej, podjęli odważną decyzję o wprowadzeniu koncernu do byłych krajów socjalistycznych. W listopadzie 1990 roku został podpisany akt założycielski Oriflame Poland. Dziś firma prężnie działa w 59 krajach: od Peru do Wietnamu, od Rosji po Maroko, od Chile po Chiny. Zatrudnia 5600 pracowników i ponad 2 miliony konsultantów. Wydaje na świecie 94 miliony katalogów w 35 językach, oferując ponad 800 produktów.

## Totalna jakość pakowania

**Ludzie plus jakość - nad właściwym stosunkiem tych dwóch czynników od dawna pracuje Zarząd firmy Total-Pack Sp. z o.o. Efekty są widoczne: założone 17 lat temu olsztyńskie przedsiębiorstwo dziś osiąga sprzedaż rzędu 55 mln zł rocznie i obejmuje swoją sprzedażą całą Polskę oraz eksport.**

- Wysokie wyniki osiągnęliśmy dzięki doskonałej organizacji pracy, uporowi i konsekwencji Zarządu, lojalności względem pracowników oraz krzewieniu serdecznych relacji w zalogach - przekonuje **Lucyna Kurowska**, Prezes Total-Pack Sp. z o.o. W pracy nad wynikiem Zarząd wymagał jednak znacznie więcej od siebie: ogromnej inicjatywy, poszukiwania nowych ścieżek rozwoju, reagowania na potrzeby rynku. Dziś firma może się poszczycić pozycją lidera w branży opakowań foliowych oraz maszyn pakujących.

### Tradycja zobowiązuje

Firma Total-Pack powstała w 1991 roku. - Tworzyłam tę firmę sama, od zera - opowiada **Lucyna Kurowska**. - Zaczęliśmy importować folię, otworzyliśmy skład celný. Od samego początku sprzedajemy folię do pakowania żywności używaną w sklepach przy produktach mięsnych, serach i wielu innych towarach.

Asortyment stopniowo się poszerzał: o woreczki do pakowania żywności, reklamówki, taśmy do zaklejania (dziś firma sprzedaje te produkty także z opcją nadruku logotypu zamawiającego, który sama wykonuje), folie do pakowania próżniowego, torebki z zamknięciem strunowym oraz folię typu STRETCH do owijania palet. Wkrótce nastąpił milowy krok

w rozwoju: w 1994 r. Total-Pack założył firmę Unicorm. - Z pomocą inżynierów postanowiliśmy dołączyć do rozpoznawania potrzeb klientów. W ścisłym oparciu o ich cykl produkcyjny zaczęliśmy nie tylko dostarczać maszyny, takie jak owijarki do palet czy zaklejarki do kartonów, ale ustawiać całe technologiczne ciągi pakujące. Robimy



tak do dziś - mówi prezes Kurowska. W 2002 roku grupa stworzyła ponadto Total-Eko Organizację Odzysku S.A. Jej zadaniem jest ochrona środowiska poprzez odzyskiwanie części opakowań foliowych od klientów w celu ich recyklingu oraz podpisuje umowy na przejęcie opłat produktowych.

Total-Pack stworzył zatem całą grupę kapitałową o zasięgu ogólnopolskim.

Łączna powierzchnia składów i magazynów wynosi 8000 mkw.

### Elitarne miejsce pracy

Grupa kapitałowa liczy dziś 108 pracowników. Mają oni ja-

sno określona ścieżkę kariery, najlepsi potrafia stać się niemal legendą. - Kiedyś pewien młody człowiek zatrudnił się u mnie jako pracownik fizyczny w magazynie. Zapisał się do szkoły średniej, a potem... zrobił studia prawnicze. Dziś jest dyrektorem regionu olsztyńskiego - opowiada z dumą prezes Kurowska.

Za sukcesy odnoszone dzięki ludziom firma nie pozostaje dłużna. Główną motywację dla pracowników stanowi system wynagrodzenia ze sporą podstawą oraz wysokimi premiami. W grudniu 2006 roku powstał nowy, luksusowy budynek biurowy. Paczki świąteczne, dofinansowanie wczasów, rehabilitacji, czy opieka medyczna to tylko niektóre elementy kultury przedsiębiorstwa. Efekt? Rotacja ludzi w firmie nie przekracza 4-5% rocznie. - Jesteśmy jednym z największych, najdynamiczniejszych graczy w branży. Tym bardziej cieszy nas nominacja do tytułu Solidnego Pracodawcy. Wiem, że wiele osób chciałoby pracować w Total-Pack. Stał się kuźnią wiedzy, stwarzamy ogromne możliwości rozwoju i doskonale warunki, a to pracuje na prestiż firmy w województwie i w całej Polsce - sumuje prezes Kurowska.

**Jakub Lisiecki**

## Społem „Robotnik” wykracza poza Zamość

**Ponad 4 miliony złotych zainwestowała w ubiegłym roku w swój rozwój „Społem” Powszechna Spółdzielnia Spożywców „Robotnik” w Zamościu. Głównymi projektami, na które została przeznaczona znaczna część tych pieniędzy, jest budowa nowych sklepów ogólnospożywczych w Zamościu i Tomaszowie Lubelskim. Będzie to pierwsze wyjście Spółdzielni z działalnością poza granice miasta.**

Decyzja dotycząca rozszerzenia terenu działania zamowskiej PSS „Robotnik” została spowodowana wciąż rosnącą konkurencją w postaci zagranicznych sieci handlowych. Istniejąca od 88 lat Spółdzielnia postanowiła więc poszukać możliwości na innym obszarze.

- Jesteśmy aktualnie w trakcie realizacji nowego projektu, tj. budowy nowego sklepu poza Zamościem. Nie zamierzamy jednak na tym poprzestawać. Chcemy inwestować w kolejne sklepy na terenie całego powiatu i nie tylko - mówi **Maria Wawrzaszek-Gruska**, Prezes Spółdzielni. - Taki przyjęliśmy kierunek: rozwój sieci handlowej poprzez powstawanie nowych placówek, rozbudowę starych, tworzenie kolejnych miejsc pracy.

W połowie bieżącego roku zostanie ponadto zakończona rozbudowa już istniejącego obiektu w Zamościu, dzięki czemu sklep zwiększy swoją obecną powierzchnię aż o 100%.

Do głównych pionów biznesu Spółdzielni zalicza się handel detaliczny (23 sklepy ogólnospożywcze). Drugą odnogę stanowi działalność produkcyjna, w ramach której pracują 4 piekarnie oraz 1 ciastkarnia. Spółdzielnia posiada także podstawową grupę konserwacyjną, odpowiedzialną za utrzymanie ciągłości funkcjonowania

placówek handlowych i produkcyjnych oraz własny transport.

### Ścieżka rozwoju otwarta dla załogi

Łatwo zainwestować w najnowszą generację obiekt czy sprzęt, jeżeli jednak czynnik ludzki nie nadąża za postępcem technologicznym i organizacyjnym, o efekty byłoby trudno.

- Właściwy człowiek na właściwym miejscu plus jego bardzo dobra praca - to dopiero przekłada się na efekt finalny, czyli zysk. Korzystają na tym wszyscy - zapewnia prezes Spółdzielni. Rzeczywiście, załoga doskonale zna ten mechanizm, więc dokłada wszelkich starań, aby powiększać przychody firmy - i swoje własne. System wynagradzania ma bowiem charakter motywacyjno-prowizyjny, czyli im większa produkcja, sprzedaż oraz wydajność pracy, tym wyższa możliwość uzyskania korzyści ekonomicznych przez poszczególnych pracowników.

Aktualnie liczba zatrudnionych w Spółdzielni wynosi 387 osób (70% stanowią kobiety). Kadra regularnie uczestniczy w różnego rodzaju szkoleniach. To działanie niezbędne, pozwalające sprostać wszelkim wymagom nowoczesnego handlu. Młodzi ludzie mają ponadto zapewnianą możliwość

awansu na stanowiska zarządcze. Osoby zatrudnione np. na etacie sprzedawców, później starszych sprzedawców zostają awansowane na zastępców kierowników w sklepach, a docelowo na samych kierowników.

W każdym roku powstaje fundusz socjalny, dzięki któremu pracownicy mogą wziąć udział w wyjazdach integracyjnych oraz imprezach okolicznościowych. Spółdzielnia posiada także własny ośrodek wypoczynkowy w Krasnobrodzie na Roztoczu do dyspozycji załogi.

### Wyróżniani i nagradzani

PSS „Robotnik” została ostatnio odznaczona dwoma prestiżowymi tytułami: Gepardem Biznesu 2007 (w kategorii najdynamiczniejszej firmy województwa lubelskiego) oraz Gazetą Biznesu 2007.

Tymczasem w ogólnopolskim rankingu spółdzielni, prowadzonym przez Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Spożywców „Społem” w Warszawie (w którym podstawowym kryterium są przychody firmy), PSS „Robotnik” zajęła 20 miejsce, wyprzedzając tym samym prawie 300 innych spółdzielni w kraju. Aktualnie firma uzyskała nominację do tytułu Solidnego Pracodawcy Roku 2007.

**Joanna Drzazga**