

GPW: NOMINACJA DO TYTUŁU SOLIDNY PRACODAWCA 2008

Jak buduje się pozycję lidera

Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie SA jest w fazie dynamicznego rozwoju. W roku 2008 na GPW notowane były 374 (w tym 25 zagranicznych) spółki, których kapitalizacja ogółem wyniosła 465 mld złotych, z czego 267 mld przypadło na spółki krajowe, a 198 mld na zagraniczne. Warszawski parkiet jest więc niekwestionowanym liderem Europy Środkowo-Wschodniej. Cel: stać się centrum obrotu instrumentami finansowymi w tej części Europy.

Giełda Papierów Wartościowych SA dąży do przyciągania na swój parkiet zagranicznych spółek i osiągnięcia takiej masy krytycznej notowanych papierów udziałowych, która przesądzi o wiodącej roli GPW w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Celem giełdy jest więc, aby przedsiębiorstwa działające w obszarze geograficznym określanym jako CEE, pozyskiwały kapitał poprzez rynek giełdowy usytuowany właśnie w Warszawie. Taka definicja celu oznacza, że ważniejsze jest, aby jak najwięcej dobrych firm zarejestrowanych w krajach tego regionu było notowanych na GPW, aniżeli kupowanie udziałów w innych giełdach.

Powodzenie projektu stworzenia skonsolidowanego regionalnego centrum obrotu wokół warszawskiego parkietu zależy od spełnienia kluczowych warunków – mówi **Ludwik Sobolewski**, prezes zarządu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie SA. – Dzięki naszej działalności operacyjnej oraz rozwojowej zbudujemy konkurencyjny rynek w obliczu międzynarodowej rywalizacji między rynkami kapitałowymi w zakresie przyciągania inwestycji i kapitału. Będziemy dążyć do innowacyjności w procesie wzmacniania rynku, aby stał się on atrakcyjny dla przedsiębiorstw oraz inwestorów, i to zarówno jako mechanizm alokacji i pozyskiwania kapitału, jak też zajmowania pozycji rynkowej.

Warto podkreślić, że tworzenie giełdy jako centrum regionalnego nie oznacza przejmowania innych ośrodków obrotu i tworzenia tzw. związku kapitałowego, czy aliansu GPW z którąkolwiek z wielkich giełd europejskich. – Ważne jest, żeby giełda w Warszawie miała możliwość autonomicznego rozwoju. Można przecież budować płynność na rynku lokalnym poprzez pewne działania, które sprawiają, że będzie on bardziej interesujący, niekoniecznie w wyniku przejęcia jakiegos parkietu – dodaje Sobolewski.

Kluczowym kierunkiem działania jest więc wzmocnienie i umiędzynarodowienie rynku giełdowego, które należy rozumieć jako przyciąganie na warszawski parkiet nowych emitentów.

– Już przed dwoma laty giełda rozpoczęła wielką akcję informa-

cynjo-promocyjno-akwizycyjną. Jej rezultatem były debiuty kolejnych spółek zagranicznych, a także pojawienie się nowych uczestników naszego programu WSE IPO Partner. Przystępując do niego zagraniczne firmy inwestycyjne wspomagające GPW w promocji polskiego rynku i akwizycji spółek spoza kraju – opowiada **Beata Jarosz**, członek zarządu GPW.

GPW nadal będzie prowadzić aktywną politykę marketingową w zakresie promocji oraz wzmocnienia całej infrastruktury rynku kapitałowego w Polsce. Będzie budowała nowy wizerunek, który wzmocni jej renomę w środowisku przedsiębiorców i inwestorów. Cel: stać się instytucją postrzeganą jako najlepsze miejsce do pozyskania kapitału na rozwój, tak w środowiskach biznesowych Polski, jak i całego regionu.

– Nowoczesna giełda musi być aktywna w terenie, musi wychodzić do ludzi, być blisko inwestorów, wspierać ich, nie może być zamkniętą w budynku organizacją – potwierdza prezes Sobolewski.

Mimo panującej dekoniunktury firma skoncentrowana jest więc na pozyskiwaniu nowych emitentów.

– Przeprowadzamy bardzo wiele spotkań, a naszym głównym celem są w chwili obecnej spółki z krajów bałtyckich – mówi **Robert Kwiatkowski**, dyrektor Działu Rozwoju Biznesu GPW. – Oprócz działań akwizycyjnych, jakie wdrażamy w Europie, przeprowadzamy i te związane z obiecującym rynkiem izraelskim i amerykańskim.

Ale to nie wszystko. Giełda jest także w trakcie przygotowywania nowego instrumentu, który ma szansę przyciągnąć dużą ilość spółek, szczególnie z Białorusi i Ukrainy. Mowa tutaj o kwitach depozytowych.

– Bez względu na to, jak będzie się kształtowała koniunktura, liczymy że przynajmniej kilka zagranicznych firm pojawi się już wkrótce na warszawskim parkiecie – dodaje Kwiatkowski.

Specjaliści z GPW pomagają każdemu przedsiębiorstwu zaistnieć na rynku, przedstawiając najlepszą ofertę, udostępniając kontakty do brokerów, autoryzowanych doradców i domów maklerskich.

– Z emitentami współpracujemy na każdym etapie. Począwszy od momentu, kiedy spółka składa dokument o dopuszczenie

do obrotu, po weryfikację jej wniosku czy dzień debiutu – mówi **Agnieszka Gontarek**, dyrektor Działu Emitentów GPW. – Następnie opiekujemy się firmą, obserwując poprawność jej raportowania. Staramy się uświadamiać, że kodeks dobrych praktyk, który uchwaliliśmy, ma służyć temu, by spółka była komunikatywna i transparentna, bo to właśnie stanowi klucz do sukcesu – przekonuje Gontarek.

Każde przedsiębiorstwo, które chce się upublicznnić, może więc liczyć na stuprocentowe wsparcie i pomoc ze strony GPW.

Dla dynamicznie rozwijających się – NewConnect

Elementem programu wzmocnienia rynku giełdowego jest udoskonalenie jego konstrukcji i jakości. Już od początku kwietnia 2007 roku giełda wprowadziła nową segmentację rynku regulowanego, opartą na bardzo przejrzystych kryteriach, jasnych dla spółek i inwestorów, a także nowe indeksy giełdowe.

Najważniejszym projektem rozwojowym w ramach tego programu jest NewConnect, który rozpoczął działalność 30 sierpnia 2007 r. Stanowi on platformę finansowania i obrotu wtórnego dla małych przedsiębiorstw o wysokim potencjale wzrostu. Większość takich firm działa w obszarach nowoczesnych technologii i do nich przede wszystkim skierowana jest oferta giełdy, choć nie można wykluczyć z grona kandydatów także spółek operujących w tradycyjnych sektorach.

Rynek ten został więc stworzony z myślą o powstających bądź młodych firmach o stosunkowo niewielkiej przewidywanej kapitalizacji (do ok. 20 mln zł), działających w sektorach tzw. nowych technologii: IT, media elektroniczne, biotechnologia, energia alternatywna itp., opartych głównie na aktywach niematerialnych. Formalności i koszty debiutu na NewConnect są niższe w porównaniu z regulowanym rynkiem GPW, m.in. nie jest konieczne sporządzanie prospektu emisyjnego. Mniejszy jest także zakres obowiązków informacyjnych ciążyących na emitentach: raporty kwartalne są nieobowiązkowe i nie ma wymogu audytowania raportów półrocznych.



– NewConnect ma status rynku zorganizowanego, lecz działa poza rynkiem regulowanym w formule alternatywnego systemu obrotu – objaśnia **Emil Stępień**, dyrektor Działu Rozwoju NewConnect. – Oznacza to dla emitenta bardziej liberalne, a w gruncie rzeczy łatwiejsze i tańsze wejście oraz funkcjonowanie na rynku niż w przypadku klasycznego rynku regulowanego. Chcemy także, by NewConnect był początkiem kariery giełdowej dla spółek debiutujących, które w przyszłości zasilą Rynek Główny. Już w pierwszym roku działalności ta oferta GPW spotkała się z bardzo dużym zainteresowaniem przedsiębiorców, którzy nie spełniają jeszcze wymagań związanych z notowaniem na rynku regulowanym. Mimo tego, że projekt ten nie zasnął tak naprawdę okresu hossy, warto podkreślić, że na NewConnect od jego uruchomienia weszło 85 spółek, co sprawiło, że jest on jednym z najbardziej dynamicznie rozwijających się rynków alternatywnych w Europie.

Nominacja do tytułu Solidny Pracodawca 2008

By giełda mogła w pełni przekształcić się w nowoczesny regionalny rynek, potrzebuje nie tylko nowych rozwiązań, ale także kreatywnych ludzi mających innowacyjne pomysły.

– Firma łącznie zatrudnia 200 osób. Każdy pracownik ma możliwość dialogu ze swoim przełożonym podczas tzw. oceny kwartalnej, w czasie której poru-

szone są kwestie dotyczące zarówno sukcesów pracownika, awansu, jak i ewentualnych problemów – mówi **Katarzyna Jabłońska**, dyrektor Biura Kadr. – W czasie spotkań z zarządem spółki najlepsi pracownicy otrzymują także specjalne pisemne podziękowania. Dzięki temu mają poczucie, że ich praca i wysiłek są doceniane.

Giełda ma rozwinięty fundusz świadczeń socjalnych. Dbą także o pracowników emerytowanych.

– Stawiamy w dużym stopniu na wykształcenie naszych ludzi – opowiada Jabłońska. – Poza to każdego roku jest czas tworzenia kalendarza pracowniczych szkoleń umożliwiających ścieżkę rozwoju i kariery każdemu zatrudnionemu. Pracownicy uczą się także języków obcych – angielskiego i rosyjskiego.

Zarząd warszawskiej giełdy dba również o działania integrujące załogę. Przykładem tego może być choćby wykorzystanie sławnej sali notowań oraz wielkiego teatru do wspólnego kibicowania podczas ostatnich mistrzostw Europy w piłce nożnej. Co roku dla wszystkich pracowników organizowana jest także integracyjna impreza jesienna.

– Staramy się, by nasi ludzie czuli, że stanowimy jedną organizację, że sukces zależy od zaangażowania nas wszystkich – mówi Beata Jarosz.

Najbardziej zespół integruje jednak dążenie do osiągnięcia wspólnego celu. Taką wielką ideą cementującą załogę było właśnie tworzenie rynku NewConnect.

– W chwili obecnej zamierzamy zająć się rynkiem obligacji, by znów wspólnie dążyć do ważnego celu – podkreśla prezes Sobolewski. – Trwają już prace koncepcyjne, a najbardziej widoczna działalność będzie miała miejsce w pierwszych miesiącach 2009 r. Wierzę, że tak jak w przypadku NewConnect, i teraz będzie dominowała w załodze wielka pozytywna energia. Osobiście uwielbiam pracę z osobami, którym trochę zaciera się granica pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Szczególnie wyznałem swoim ludziom, że miałem w życiu wielkie szczęście, bo nigdy nie musiałem pracować. Każda praca, jaką wykonywałem, była jednocześnie moim wielkim hobby. Tego życzę więc i całej swojej załodze: aby praca była pasją – podkreśla Sobolewski.

Joanna Drzazga

2008 rok – statystyki

1. Liczba debiutów na rynku regulowanym: 33 (2007 r. – 81)
2. Liczba debiutów na rynku NewConnect: 61
3. Liczba wniosków o wprowadzenie do obrotu giełdowego kolejnych emisji akcji na rynku regulowanym: 170 (2007 r. – 238)
4. Liczba debiutujących funduszy inwestycyjnych: 14 (2007 r. – 14)
5. Liczba funduszy inwestycyjnych, które wprowadziły do obrotu giełdowego kolejne emisje certyfikatów: 8 (2007 r. – 5)



GRUPA
MEDIA
PARTNER

40-096 Katowice
ul. 3 Maja 12
tel./fax (032) 205 55 90

PRZEGLĄD GOSPODARCZY
plus

www.grupamediapartner.com
e-mail: redakcja@grupamediapartner.com

Redaktor naczelny: Robert Kowalski, tel. (032) 205 55 90 • Zastępca redaktora naczelnego: Jakub Lisiecki • Zespół redakcyjny: Anna Rok, Tomasz Popławski, Marzena Libura, Przemysław Gogola, Maria Młynarczyk-Straż, Dariusz Kwiatkowski, Michał Czyczyło, Aleksandra Danielczyk, Joanna Drzazga, Grzegorz Kozicki, Anna Ręczkowska, Justyna Koziańska, Magdalena Ryś, Agnieszka Deleska, Tomasz Bochnia • Dyrektor artystyczny: Anna Górka • Zastępca dyrektora artystycznego: Patrycja Planeta • Korekta: Aneta Brzoza • Fotoskład: KorGraf • Wydawca: Grupa Media Partner Piotr Owczar jest płatnikiem VAT • NIP 634-197-20-49

Siła różnorodności

„Radbur” Sp. z o.o., laureat tytułu EU Standard 2008, prowadzi działalność na wielu różnych płaszczyznach, począwszy od produkcji konstrukcji stalowych, a skończywszy na sprzedaży paliw. W ciągu 19 lat firma osiągnęła na lokalnym rynku wiodącą pozycję lidera m.in. w zakresie oferty turystycznej. Przedsiębiorstwo postrzegane jest jako solidny partner w interesach, gwarantujący wysoką jakość, nowoczesność i przystępne ceny.

Firma „Radbur” Sp. z o.o. mieści się w gminie Somonino, w środkowej części województwa pomorskiego, na terenie Kaszubskiego Parku Krajobrazowego. Takie umiejscowienie pozwala spółce na oferowanie wielu ciekawych usług. Firma od 13 lat użytkuje 10 jezior raduńskich o powierzchni 2000 ha. Wokół nich skupione jest ponad 4000 domków letniskowych.

– Dzięki temu każdy może odpocząć i zrelaksować się w otoczeniu dziewiczej przyrody – mówi Jan Czapiewski, dyrektor „Radbur” Sp. z o.o. w Somoninie. – Zapaleni wędkarze na jeziorach mogą bez ograniczeń oddawać się swojej pasji. Średnio rocznie wędkuje tutaj od 3500 do 5000 osób. Pasjonatom ogrodnictwa spółka oferuje sprzedaż torfu ogrodniczego. Złoże torfowe o powierzchni 15 ha eksploatowane jest od 1981 roku. Rocznie zbierane jest tu ok. 10.000 m³ torfu ogrodniczego podsuśzonego o pH – 4,3. „Radbur” oferuje także różnego typu konstrukcje stalowe. Podstawę produkcji stanowią ogrodzenia segmentowe dla pieszych oraz galanteria drogowa. Ponadto klient może zamówić np. balu-

strady bramy i ogrodzenia z elementami ozdobnymi. Wykonujemy przejścia grodziowe na statki do stoczni. Na zamówienie wykonywane są konstrukcje na potrzeby budownictwa drogowego. Specjalnością przedsię-



biorstwa są również wszelkiego rodzaju prace ziemne. Należą do nich: rekultywacja i plantowanie terenu, precyzyjne wykopy pod fundamenty, wodociągi, kable czy kanalizacje, korytowania pod drogi, parkingi itp. Na terenach należących do firmy powstała także pierwsza w Polsce ferma łosi. Do kraju zostały one sprowadzone ze Szwecji od jednego na świecie producenta papieru z odchodów łosi, który posiada taki park w swoim kraju. Hodowane łosie są dojne, a z ich mleka wyrabia się wyjątkowe w smaku napoje mleczne z owocami oraz ser, którego cena jest wysoka.

Tomasz Popławski

ZPAS – przyszłość dla łączności

Na działającą w branży IT, telekomunikacji oraz energetyki ZPAS GROUP składają się ZPAS S.A. oraz ZPAS-NET Sp. z o.o. Od ponad 35 lat grupa stanowi wzór połączenia młodego i twórczego pokolenia wspomagane przez doświadczonych specjalistów.

Idąc za swoją myślą przewodnią „solutions for connections”, Zakłady Produkcji Automatyki Sieciowej wytwarzają wyroby będące technicznym zabezpieczeniem nowoczesnych systemów telekomunikacyjnych, informatycznych i energetycznych. Posiadając nowoczesny park maszynowy, firma dostarcza klientom produkty o najwyższej jakości, w krótkim terminie realizacji i na poziomie korzystnych cen. – Obecnie jesteśmy jedyną firmą w Polsce posiadającą tak nowoczesną linię do produkcji obudów 19-calowych – mówi Piotr Baranowski, prezes zarządu ZPAS S.A. – Wyroby w branży komunikacji elektronicznej muszą posiadać parametry i właściwości odpowiadające wysokim wymaganiom w zakresie high-tech. Naszym celem jest dostarczanie właśnie takich produktów.

Dołnośląski ZPAS, nagrodzony niedawno tytułem EU Standard 2008, cieszy się mocną pozycją w kraju i za granicą. Jest dostawcą sprzętu dla największego na świecie akceleratora cząstek elementarnych w ośrodku jądrowym CERN na Szwajcarii. Zajmuje się też

kompleksową realizacją krajowej dyspozycji mocy dla Polskich Sieci Energetycznych, których otwarcie nastąpi w drugiej połowie 2009 roku. Stanowi to jednak niewielki wycinek działalności grupy. Inwestycje ZPAS GROUP umożliwiły ekspansję na nowe rynki zagraniczne, ale również pielęgnowanie współpracy z dotychczasowymi odbiorcami. Za sprawą dystrybutorów w około trzydziestu państwach od kilku lat połowę sprzedaży ZPAS stanowi eksport. Aby sprostać szerokim wymaganiom kontrahentów, grupa musi się ciągle dynamicznie rozwijać. Dlatego też powstały plany inwestycyjne na najbliższe trzy lata o łącznej wartości 20 mln zł. – Dzięki temu będziemy stale rozwijać technologie produkcyjne i informatyczne, aby być w światowej czołówce naszej branży, oraz aby utrzymać naszą pozycję godnego zaufania partnera – mówi Piotr Baranowski. – Ale dla mnie firma to przede wszystkim zaawansowana forma przetrwania i tylko takie podejście umożliwia maksymalne wykorzystanie zdolności załogi – mówi Piotr Baranowski.

Tomasz Bochnia

Najwyższej jakości instalacje technologiczne ze stali nierdzewnych

INSS-POL Sp. z o.o.: – Po 13 latach istnienia na rynku możemy z dumą powiedzieć, że miliony hektolitrow piwa produkowanego w polskich browarach przepływają przez instalacje wykonane przez naszą firmę.

Spółka INSS-POL uczestniczyła w rozbudowie i modernizacji niemal wszystkich browarów w Polsce i wielu w Europie. Ostatnio europejska jakość jej usług została potwierdzona otrzymaniem godła EU Standard 2008.



INSS-POL osiągnął pozycję lidera w swojej branży ciężką i konsekwentną pracą. Skupienie się na początku działalności na przemyśle piwowarskim jako głównym odbiorcy usług firmy okazało się doskonałym wyborem, który zaowocował projektami wykonanymi dla renomowanych browarów w Żywcu, Poznaniu, Tychach i Okocimiu.

Obecnie spółka posiada własne zaplecze wytwórcze przeznaczone do prefabrykacji elementów wymagających wysokich standardów jakościowych. Uprawnienia UDT-Cert oraz TÜV Rheinland – również do wytwarzania zbiorników ciśnieniowych – oraz wdrożony w 2006 roku system zapewnienia jakości ISO 9001:2000 są dowodem dbałości firmy o stałe podnoszenie jakości produktów i usług.

Szczególną dumą spółki jest kompetentna i doświadczona kadra pracowników – zarówno inżynierów, jak i wykwalifikowanych spawaczy i monterów, którzy wydajnie współpracują przy realizacji projektów w kraju i za granicą. INSS-POL miał okazję prowadzić prace na terenie całej Europy (dla klientów z branży spożywczej, chemicznej, browarniczej w Hiszpanii, Niemczech, Holandii, Belgii, Francji, Danii, Szwecji i Wielkiej Brytanii), a także poza jej granicami (w Nigerii i Algierii).

Spółka szczerzy się tym, że w gronie jej stałych klientów są od wielu lat międzynarodowe koncerny: Heineken, SABMiller, Colgate-Palmolive, Cadbury, Cargill, Grupa Żywiec SA i Kompania Piwowarska S.A., dla których coraz częściej wykonuje instalacje higienicznej jakości, spełniające wymagania przemysłu farmaceutycznego. Największe z projektów wymagały ułożenia kilkudziesięciu tysięcy metrów rur.

Standard instalacji technologicznych wykonywanych przez INSS-POL znajduje uznanie partnerów z grupy inżynierskiej GEA Process Engineering, z której oddziałami w Niemczech, Danii, Holandii i Belgii firma współpracuje od początku swojego istnienia. W ostatnim okresie INSS-POL czyni starania o pozyskanie dalszych partnerów biznesowych na terenie Europy.

Tekst autorski: Natalia Osipowicz

Real stawia na rozwój

Należąca do Grupy Metro marka Real to obecnie 53 hipermarkety zlokalizowane w większych miastach Polski. W nowym roku planowane jest otwarcie kolejnego sklepu – powiększenie grona blisko 14 000 pracowników o kolejne 300 osób i dalszy rozwój.

Długofalowa perspektywa rozwoju zakłada budowę kolejnych marketów i remodeling już istniejących, co wygeneruje nowe stanowiska pracy.

Momentem przełomowym dla firmy był rok 2006, czyli przejście 19 sklepów marki Geant, z załogą liczącą ok. 6 000 osób. – W chwili fuzji Real tworzyło 8 000 pracowników – mówi Tomasz Kiewisz, członek zarządu Real Sp. z o.o. – Dołożyliśmy wszelkich starań, aby proces przejścia odbył się jak najsprawniej. Myślę, że naprawdę nam się udało – potwierdza to również przyznane sieci wyróżnienie „za profesjonalne podejście do zarządzania zasobami ludzkimi w procesie fuzji” w konkursie organizowanym przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Dzisiaj w stabilnych warunkach możemy realizować kolejne projekty z obszaru zasobów ludzkich – dodaje Tomasz Kiewisz.

Jednym z nich jest inicjatywa Employer Branding, ukierunkowana na wdrażanie nowych rozwiązań poprawiających kulturę pracy. A te podsumują sami pracownicy w toku badań opiniujących Real jako pracodawcę. Z przeprowadzonych na początku 2008 roku fokusowych analiz wynika, że

aż 90% respondentów najbardziej ceni sobie stabilność zatrudnienia.

– Staramy się odpowiadać na wszelkie zawodowe potrzeby naszej kadry – dodaje Magdalena Molenda, dyrektor ds. rozwoju. – Doskonale rozwinięte ścieżki kariery to przecież podstawa sukcesu całej spółki. Specyfika handlu wielkopowierzchniowego wymaga równie specyficznych kompetencji pracowników. W odpowiedzi na te potrzeby powstał projekt Excellence Center, którego efektem będą centra szkoleniowe w każdym z pięciu regionów. Pracownicy i menedżerowie będą w nich mogli rozwijać wiedzę i umiejętności fachowe oraz poszerzać wiedzę o asortymencie. Program GRZ (Grupa Rozwoju Zawodowego) to z kolei propozycja dla bardziej doświadczonych załogi, aplikującej na wyższe stanowiska w firmie.

W ramach programu każdy nowo awansowany menedżer wyłoniony w ramach rekrutacji wewnętrznej, wspólnie ze swoimi kolegami po fachu bierze udział w bloku szkoleń. Wymiana doświadczeń oraz uprzedzanie wiedzy o umiejętnościach menedżerskich wzmacnia nowicjuszy w ich nowej, pełnej wyzwań roli.

Odpowiedź na potrzeby pracowników

Dofinansowania wczasów, pomoc w sytuacjach losowych, organizacja imprez integracyjnych czy świąteczne podarunki w postaci bonów towarowych to tylko nieliczne formy wsparcia pracowników Reala realizowane w ramach funduszu świadczeń socjalnych.

Pracownicy szczególnie sobie cenią opiekę medyczną w przychodniach LUX-MED – każdy członek załogi o przeszło półrocznym stażu pracy ma możliwość skorzystania z przyznanego przez pracodawcę pakietu usług medycznych, który jest dodatkowo poszerzany dla osób powyżej 50. roku życia.

– Zaangażowanie kadry w profesjonalną obsługę klientów wzmacniane jest przez rozbudowany system motywacyjny – zależnie od osiągniętych wyników pracownicy otrzymują zarówno premie miesięczne, jak i roczne – podsumowuje Magdalena Stalpińska, dyrektor pionu personalnego.

W ostatnim rankingu Polityki na najlepszą sieć hipermarketów, Real zajął pierwsze miejsce. Do swoich sukcesów 14-letnia kadra zalicza również nominację do tytułu Solidny Pracodawca 2008.

Anna Rok

Efektywna praca u podstaw

KZA S.A. stawia na ludzi, dba o ich ustawiczny rozwój i tworzy sprzyjające warunki do podnoszenia kwalifikacji. Prowadzony system otwartej komunikacji w pełni zidentyfikował pracowników z firmą oraz zaowocował nominacją spółki do tytułu Solidny Pracodawca 2008.

Początki działalności Krakowskich Zakładów Automatyki sięgają roku 1928. Z tego okresu pochodzą informacje dotyczące Działu Zabezpieczenia Ruchu Pociągów w Dyrekcji Kolei Państwowych w Krakowie. Dział ten dał początek KZA, funkcjonujących pod tą nazwą jako spółka akcyjna od czerwca 1999 roku.

Firma posiada wieloletnie doświadczenie w kompleksowej realizacji projektów polegających w głównej mierze na przebudowie i montażu urządzeń sterowania ruchem, zarówno na liniach kolejowych o znaczeniu międzynarodowym, jak też lokalnym. – Posiadamy bogate zaplecze wiedzy wynikające z realizacji inwestycji w dziedzinie transportu lądowego, energetyki i telekomunikacji – wyjaśnia Edward Jacek Kwarcia, prezes zarządu KZA S.A. – Korzystamy ze światowych osiągnięć dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa i automatyzacji sterowania ruchem w komunikacji. Pozwala to nam na oferowanie kompleksowych dostaw, a także montażu nowoczesnych systemów z uwzględnieniem najwyższych wymagań jakościowych i terminowych.

Na dorobek wykonanych przez przedsiębiorstwo zadań składa się szereg zrealizowanych inwestycji budowlano-montażowych na najważniejszych szlakach komunikacyjnych. Jakość



i profesjonalizm w działalności spółki zostały docenione przez szereg instytucji oraz osób związanych z szeroko pojętą branżą, m.in. przyznana firmie przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy nagroda „Eurousluga Roku”. – Otrzymane wyróżnienia są dla nas nie tylko powodem do dumy, ale świadczą, że załoga stanowi największą wartość przedsiębiorstwa, a bez jej poświęcenia i zaangażowania nie byłoby możliwe doświadczenie z tego punktu, w którym obecnie się znajdujemy – komentuje prezes Kwarcia.

Krakowski wykonawca systemów sterowania na liniach kolejowych zadbął o świadomość roli wizerunku spółki pośród personelu. Wypracowana została kultura zawodowa, w której każdy pracownik odpowiada za postawione cele oraz zadania jakościowe firmy. Dlatego też w rów-

nej mierze kładziony jest nacisk zarówno na rozwój inwestycyjny, jak i podnoszenie kwalifikacji kadry.

Od 2001 roku spółka stosuje system zarządzania jakością ISO 9001:2000, którego procedura P-6.22 „Kompetencje, świadomość i szkolenie” gwarantuje załozę dostęp do systemu szkoleń oraz uczestnictwo w różnego rodzaju seminariach bądź konferencjach.

Fachowa kadra wraz z posiadanym doświadczeniem pozwala Krakowskiemu Zakładowi Automatyki na realizację nawet najbardziej skomplikowanych technicznie i logistycznie zadań, co jest wynikiem swego rodzaju pracy u podstaw. – W celu pozyskania pracowników przeprowadzamy staranny proces rekrutacji, a w naszej polityce personalnej dajemy młodym ludziom realne szanse na karierę zawodową poprzez organizowanie stażów i praktyk dla studentów – przytacza prezes KZA S.A.

Przyszłość krakowskiego zakładu jest związana z kondycją sektora kolejowego w Polsce. Przez najbliższe lata spółka będzie skupiała się na absorpcji i właściwym wykorzystaniu środków pochodzących z Unii Europejskiej, a nowa strategia firmy obejmować będzie nowe technologie i obszary projektów związanych z kolejną dużą prędkością.

Marzena Libura

Księginki czają się na autostrady

W Gliwicach powstaje skrzyżowanie autostrad A1 i A4 – największy węzeł w Polsce. Budowane są autostrady: A1 – łącząca Trójmiasto z górami i A4 od granicy z Niemcami do Warszawy i dalej do Siedlec. Niebawem rozpocznie się modernizacja i budowa linii kolejowych. Inwestycje te sprawiają, że podróż po Polsce będzie nie tylko bardziej komfortowa, ale też pozwoli na znaczne skrócenie czasu przejazdów. Kopalnia Bazaltu „Księginki” od kilku lat przygotowuje się do tych budów. Dziś jest w stanie dostarczać bazalt do każdego zakątka Polski.



Ministerstwo Transportu przyjęło jesienią 2007 roku „Program budowy dróg krajowych na lata 2007-2015”. Szacunkowe łączne wydatki na ten cel mają pochłonąć 164 mld zł. Z tego 102 mld zł przeznaczone na budowę, remonty i modernizacje wydatkuje budżet państwa, 48 mld zł ma pochodzić z Unii Europejskiej, a 14 mld zł z opłaty paliwowej. Pieniądze te sprawiają, że przybędzie 1 145 km autostrad, ponad 3 tys. km dróg ekspresowych i 62 obwodnice miast o łącznej długości 487 km. Zmodernizowane ma być także 2 tys. km istniejących już dróg krajowych.

Cztery najważniejsze inwestycje to:

- zakończenie budowy autostrad A1 i A4;
- zakończenie budowy A2 od granicy z Niemcami do Siedlec;
- budowa drogi ekspresowej S19 oraz S3. Inwestycje te związane są z przygotowaniami do Euro 2012.

W poszczególnych województwach trwa przygotowywanie list dróg lokalnych, które będą przebudowywane za pieniądze z budżetu państwa. Każdy region w tym przypadku otrzyma tyle samo pieniędzy – po 62,5 mln euro. Inwestycje zaczną się w 2009 r. Program zaplanowany jest na trzy najbliższe lata.

Obecnie trwają przygotowania do budowy szybkich linii kolejowych. Mają one połączyć Warszawę z Poznaniem i Wrocławiem. „Y” – w zamysle twórców – ma umożliwić szybki transport osobowy

z tych dwóch miast do i z Warszawy. Szybka kolej wymaga budowy zupełnie nowych torowisk, a to pochłonie ogromne ilości materiałów.

Tygrys przygotowuje się do skoku

Kopalnia Bazaltu „Księginki” SA w Lubaniu należy do najdynamiczniej rozwijających się kopalń odkrywkowych. Firma oferuje materiał bazaltowy wykorzystywany między innymi do budowy dróg, linii kolejowych, ale też w budownictwie i np. do produkcji wełny mineralnej. W ostatnich kilku latach spółka wzbogaciła się o nowoczesny sprzęt, który nie tylko wpłynął na podniesienie wydajności, ale też stwarza ludziom lepsze warunki pracy.

Bazalt to twarda wulkaniczna skała. Kruszywa z tego materiału wykorzystywane są do produkcji asfaltów i betonów. Stosuje się je również w budownictwie drogowym i kolejowym. Przydatne są też do wytwarzania kształtek odpornych na ścieranie.

Tłuczeń bazaltowy pozyskiwany przez zatrudnionych w lubańskiej kopalni służy do budowy między innymi autostrad A1, A2 i A4. Specjaliści badający zasoby eksploatowane przez „Księginki” oszacowali, że złoża „Księginki-Północ”, „Księginki I” i „Bukowa Góra” to łącznie około 120 milionów ton surowca. Przy obecnym tempie eksploatacji wystarczy ich przynajmniej na 40 najbliższych lat. Każdego dnia spółka jest w stanie po-

zyskać przynajmniej 6,5 tys. ton bazaltu. Inwestycje przeprowadzone w minionych latach sprawiły, że roczna wydajność osiągnęła 4 mln ton surowca. Dziś największym powodzeniem u odbiorców cieszą się materiały na podbudowę autostrad i dróg szybkiego ruchu. **Tadeusz Jęczmionek**, prezes „Księginek”, przewiduje, że w 2009 i kolejnych latach zapotrzebowanie na te materiały będzie szybko rosło. Szczególnie dotyczy to grysu – niezbędnego składnika do produkcji asfaltu i wysokiej klasy betonu.

Rozwój za miliony

W ostatnich latach zarząd kopalni „Księginki” wydał na rozwój kilkadziesiąt milionów złotych. Spora część wydatków została współfinansowana przez Unię Europejską. Spółka wzbogaciła się między innymi o nowoczesne samochody do transportu pozyskanego bazaltu, sterowane komputerowo ładowarki Volvo. Pieniądze zostały zainwestowane też w nowoczesne ciągi technologiczne do produkcji kruszyw łamanych oraz linię do wytwarzania gryswów.

Producenci każdy z zakupionych samochodów wyposażyli w komputery pokładowe, a ludzie mają do dyspozycji klimatyzowane kabiny. Nowoczesne pojazdy nie tylko polepszyły warunki pracy obsługi, ale jednocześnie wpłynęły na wzrost wydajności. Dziś jednorazowo łyżka nowej ładowarki nabiera 5,5 metra sześciennego bazaltu, a samochody typu Bielaz przewożą jednorazowo 55 ton tego surowca. To trzy razy więcej niż stare, wysłużone pojazdy. Pracownicy przedsiębiorstwa chwalą nowoczesny sprzęt.

– *Zmiany, jakie przechodzi kopalnia, a wiele z nich miało szansę jedynie dzięki temu, że spółka wykorzystwała dotacje unijne, są najlepszym potwierdzeniem, iż warto było wstępować w struktury zjednoczonej Europy* – twierdzą pracownicy „Księginek”. Efekty modernizacji odczuwają przede wszystkim operatorzy poszczególnych maszyn i urządzeń. Pracowników tych nie trzeba przekonywać do Unii Europejskiej. Bowiem w efekcie naszej akcesji polepszyły się nie tylko ich warunki pracy, ale też zarobki.

Przed firmą jest jeszcze wiele inwestycji. W najbliższych latach kopalnię czeka

budowa i modernizacja bocznic kolejowych. Do celowo przedsiębiorstwo chce każdego dnia wysłać cztery składy kolejowe załadowane wyrobami bazaltowymi. Po ostatnich zmianach wydajność pracy wzrosła o 80 procent. Dzięki temu w terminie spółka spłaca zaciągnięte kredyty, stale też poprawia się kondycja finansowa naszej firmy.

– *Obecnie całą kopalnię można zarządzać korzystając z jednego komputera* – wyjaśnia **Mirosław Szymańczyk**, dyrektor techniczny. – *To efekt wprowadzenia zintegrowanego systemu informatycznego. Dzięki zakupom nowoczesnego sprzętu znacznie łatwiejsza, ale też wydajniejsza stała się praca ludzi. To skutkuje zwiększonym wydobyciem, lepszą kondycją finansową kopalni, ale też lepszymi zarobkami.*

Z Zachodu do Polski

W latach 1993-95 niemal 90 procent wydobywanego bazaltu „Księginki” sprzedawały za granicę – głównie do Niemiec. Schyłek lat 90. minionego wieku przyniósł zmianę kierunku dystrybucji. Kontrahentów zagranicznych zastąpili polscy odbiorcy. Obecnie Łużycka Kopalnia Bazaltu zrzędnowała ze sprzedaży poza granice Polski i wysłała towar wyłącznie do krajowych odbiorców – jest on wykorzystywany głównie do budowy autostrad i dróg.

Dzięki inwestycjom „Księginki” stały się nowoczesnym przedsiębiorstwem doskonale radzącym sobie na wolnym rynku

Dariusz Kwiatkowski



Na nas zawsze można liczyć

Rozmowa z Tadeuszem Jęczmionkiem, prezesem Łużyckiej Kopalni Bazaltu „Księginki” SA w Lubaniu.

– **Miniony, 2008 rok, szczególnie jego ostatni kwartał, nie był najlepszy dla drogownictwa. Oprócz kilku kluczowych inwestycji, autostrad A1 i A4 – niewiele się budowało. Czy taka sytuacja wpływa na kondycję „Księginek”?**

– Dzięki naszej obecności w Unii Europejskiej buduje się coraz więcej dróg i autostrad. Jestem przekonany, że chwilowy zastój będzie w tym roku przerwany i budowy znów się rozpoczną. Zresztą kolejne inwestycje w drogi są doskonałym sposobem na pobudzenie gospodarki, a na tym nam wszystkim teraz zależy. Żaden kryzys nie jest wieczny, dlatego stale dbamy o to, by móc dostarczać odbiorcom surowiec najwyższej jakości. Obecność Polski w strukturach Unii Europejskiej w wymierny sposób przełożyło się na kondycję naszej firmy.

– **Praca w kopalni do lekkich jednak nie należy...**

– ... to prawda. Ludzie pracują na otwartej przestrzeni, często w deszczu, błocie. Taka to jednak specyfika naszej działalności. Staramy się pracę unowocześniać, dzięki czemu jest ona łatwiejsza. W ostatnich latach kupiliśmy nowoczesne samochody technologiczne, a także ładowarki. To sprawia, że praca staje się łatwiejsza.

– **Nowy rok zachęca do prognoz i analiz. Co jest sukcesem „Księginek”? Jak ma Pan plany na ten rok?**

– Naszym sukcesem jest przede wszystkim to, że pracujemy w coraz nowocześniejszym zakładzie. Inwestycje w sprzęt i wyposażenie przekładają się w wymierny sposób na naszą codzienną pracę. Moje oczekiwania? Najważniejsze – pod względem zawodowym – jest, by jak najszybciej ruszyły inwestycje w drogownictwie i kolejnictwie. Minione lata udowodniły, że dostarczamy towar najwyższej jakości. Chcemy mieć swój udział w kolejnych inwestycjach. Lata naszej pracy udowadniają, że na nas zawsze można liczyć.

ELITA ZARZĄDZANIA 2008

WSM daje poczucie bezpieczeństwa

Zarządzanie znacznymi zasobami mieszkaniowymi nie jest łatwe. Największe doświadczenie mają na tym polu spółdzielnie mieszkaniowe. Z jednej strony dziś są już – wbrew obiegowym opiniom – nowoczesnie zarządzane, a z drugiej są instytucjami z ludzką twarzą, pełniącymi istotną rolę w życiu lokalnych społeczności. Do takich należy m.in. Warszawska Spółdzielnia Mieszkaniowa.



wielu lat – mówi **Kazimiera Szerszeniewska**, prezes Warszawskiej Spółdzielni Mieszkaniowej. Istotnym atutem działania zarządu WSM jest dobra komunikacja z lokatorami. Przybrała ona różne formy mające jeden najważniejszy cel: zadowolenie ludzi zamieszkujących zasoby spółdzielni. Prezes i pozostali członkowie zarządu chętnie spotykają się z lokatorami. Polityka otwartych drzwi ułatwia rozwiązywanie problemów, a także pomaga w zdobywaniu istotnych informacji pomocnych w podejmowaniu decyzji. – *Moje drzwi są otwarte dla wszystkich, chętnie rozmawiam z ludźmi, a szczerzy dialog pozwala na podjęcie właściwych działań na rzecz naszych członków i mieszkańców* – podkreśla prezes Szerszeniewska. Ważną rolę w codziennej komunikacji pełni także informator Życie WSM. Pismo dociera z istotnymi informacjami dotyczącymi życia spółdzielni do około 100 tysięcy mieszkańców (w tym 30 tys. członków). Warto dodać, że zasoby WSM to 472 budynki o łącznej powierzchni użytkowej 1.288.754 m², w tym 390 budynków mieszkalnych. Gospodarka zasobami mieszkaniowymi prowadzona jest w ośmiu organiza-

cyjnie wyodrębnionych osiedlach. Trzy znajdują się na terenie dzielnicy Żoliborz i pięć na Bielanach oraz w zespołach mieszkaniowych „Nowodwory” w dzielnicy Białoleka, „Łaty-czowska” w dzielnicy „Praga Południe” i „Hery” na Bemowie. Spółdzielnia zarządzana jest przez 11 administracji osiedli. Decentralizacja korzystnie wpływa na koszty utrzymania, wygodę załatwiania spraw przez lokatorów, poziom obsługi.

Innym znaczącym aspektem w ocenie funkcjonowania WSM jest troska o stan techniczny budynków i terenów osiedli. Największą w ostatnich latach inwestycją były zakończone już prace termoizolacyjne wszystkich budynków (333) wzniesionych przed 1995 rokiem. Mieszkańcy chwalą również decyzje zarządu dotyczące intensyfikacji prac podnoszących estetykę ciągów komunikacyjnych, wymiany dźwigów i troski o tereny osiedlowe. Działania zarządu WSM przyniosły sukces w zakończonym pod koniec 2008 roku ogólnopolskim programie Elita Zarządzania. W kategorii „Spółdzielnie Mieszkaniowe” spółdzielnia znalazła się na drugim miejscu.

Robert Kowalski

Odpowiednia kadra gwarancją jakości

Przedsiębiorstwo RAMB Sp. z o.o., „córka” PGE KWB Bełchatów S.A., powstało w 2001 roku. Od początku notuje wzrost wielkości produkcji, zatrudnienia i jakości usług. Dzisiaj spółka jest monopolistą w zakresie wykonywania robót na rzecz kopalni węgla brunatnego.

Bełchatowska firma specjalizuje się w robotach antykorozyjnych. Jest głównym dostawcą elementów konstrukcji tras przemieszczających dla lokalnej kopalni. – *Jesteśmy spółką technologiczną* – mówi **Krzysztof Głowacki**, prezes RAMB Sp. z o.o. – *Specjalizujemy się w wytwarzaniu konstrukcji stalowych oraz wykonywaniu zabezpieczeń antykorozyjnych. W naszych działaniach produkcyjnych istotną rolę odgrywają także usługi zlecane przez bełchatowską kopalnię poprzez szeroki zakres remontów maszyn i urządzeń dla górnictwa odkrywkowego.*

Potencjał wzrasta

Oprócz prac remontowych i odnowieniowych spółka podejmuje także działania inwestycyjne. W związku z wejściem do UE w Polsce zostanie nałożony obowiązek respektowania prawa emisyjnego szkodliwych składników wynikających ze stosowania różnych rodzajów farb. Funkcjonując w określonym otoczeniu społecznym oraz środowisku przyrodniczym, kierując się zrównoważonym rozwojem połączonym z troską o interesariuszy, spółka dokonała zatem inwestycji w formie wybudowania ciągu czyszczącego-malarskiego. Najnowszy nabytek przedsiębiorstwa, wart kilka milionów złotych, składa się z nowoczesnej

komory śrutowniczej, gdzie czyszczone są konstrukcje i ich elementy, oraz malarni, gdzie na wyczyszczone powierzchnie nakładane jest odpowiednie zabezpieczenie antykorozyjne. – *Rocznie wykonujemy ponad 200 tys. m² zabezpieczeń antykorozyjnych, ale w następnych latach spółka planuje zwiększyć ten wynik* – dodaje prezes RAMB Sp. z o.o.



Kadra kluczem do sukcesu firmy

Troska o przyszłe pokolenia towarzyszy zarządowi od początku funkcjonowania przedsiębiorstwa. Powstają nowe miejsca pracy, wspierany jest rozwój lokalnych środowisk, podnoszone są stałe odpowiednie kwalifikacje kadry pracowniczej dostosowane do wymogów obowiązujących w tematyce górniczej poprzez organizowanie szkoleń potwierdzonych licznymi certyfikatami. – *Specyfika branży narzuca konieczność posiadania kadry wyspecjalizowanej oraz dobrze wykształconej*

– komentuje Krzysztof Głowacki. – *Dzięki profesjonalizmowi pracowników szczerbla dozoru technicznego i zatrudnionych przy produkcji, otrzymaliśmy certyfikaty jakościowe oraz świadectwa kwalifikacyjne. Zaliczają nas one do I Grupy Zakładów Dużych zgodnie z normami uprawniającymi do wykonywania prac spawalniczych w zakresie konstrukcji stalowych wydanych przez GSI-SLV Berlin-Brandenburg.*

Aspiracją RAMB Sp. z o.o. jest budowanie organizacji uczącej się, ponieważ to pracownicy spółki tworzą jej przewagę konkurencyjną. Dlatego też rozpoczęto działania w zakresie m.in. koordynacji systemu szkoleń załogi, co pozwoli na zwiększenie efektywności, obniżenie kosztów, jak

również wymianę wiedzy oraz doświadczeń pomiędzy pracownikami. – *Tworzymy kulturę organizacyjną opartą na odpowiedzialności rozwoju, bezpieczeństwie i wysokich kompetencjach kadry* – mówi prezes spółki. – *Tworzymy perspektywę jutra także dla naszej załogi.*

Realizowane działania polityki personalnej świadczą o szerokim zainteresowaniu kadry kierowniczej załogą, co zaowocowało przyznaniem spółce nominacji do tytułu Solidny Pracodawca Ziemi Łódzkiej 2008.

Marzena Libura

REKLAMA

Tajemnice niechlowskiej skrobi

Przedsiębiorstwo Przemysłu Ziemniaczanego S.A. w Niechlowie to gracz, z którym powinni liczyć się najwięksi światowi wytwórcy w tej branży. Utworzone w XX wieku zakłady od ponad 50 lat specjalizują się w przetwórstwie ziemniaków skrobiowych oraz wyrobie skrobi ziemniaczanej. Trafne inwestycje pozwoliły spółce osiągnąć wynik w postaci około 1000 ton przerobu ziemniaków na dobę.



Od 2004 roku łączne nakłady inwestycyjne wyniosły blisko 1,5 mln złotych. Dzięki temu przebudowano oraz zmodyfikowano oddziały produkcyjne, tj. krochmalnię, oddział preparatów skrobiowych, jak również oddział białka ziemniaczanego. Ponadto zakupiono najnowocześniejsze urządzenia pozwalające na bardzo szybki sposób uzyskiwać maksymalną ilość skrobi z ziemniaka o najwyższej jakości. Wszystko to przyczyniło się do zwiększenia mocy produkcyjnej o 50-60%, przy jednoczesnym zachowaniu najwyższych wymagań sanitarnych w przemyśle spożywczym. Drugim priorytetem było zmniejszenie oddziaływania produkcji skrobi na środowisko naturalne, co osiągnięto poprzez redukcję zarówno zużycia wody, jak i wytwarzania ścieków finalnych. Brak

chemii przemysłowej w wytwarzaniu skrobi naturalnej umożliwiło dziś dalsze wykorzystywanie ścieków np. do nawadniania łąk oraz pastwisk.

Szeroko zakrojone działania inwestycyjne sprawiły, że PPZ S.A. w Niechlowie stało się poważnym dostawcą produktów skrobiowych na arenie światowej, stanowiąc silną konkurencję dla firm ze swojej branży. Ponad 30% całkowitej produkcji jest eksportowane do krajów na całym świecie, w tym m.in. do: Peru, Meksyku, Tajlandii, Singapuru czy Japonii. Wymerne efekty przynosi staranne pielęgnowana współpraca z przedsiębiorstwami z zagranicy, wśród których największym zainteresowaniem cieszy się skrobia modyfikowana. Innowacją niechlowskich zakładów jest wprowadzenie na rynek skrobi rozpuszczalnej na zimno, mającej szerokie zastosowanie w przemyśle spożywczym (skrobia żelująca i zagęszczająca), mięsnym, papierniczym oraz włókienniczym i – po specjalnej

modyfikacji – w budownictwie m.in. do produkcji tapet najnowszej generacji.

– *Otrzymanie prestiżowego godła EU Standard 2008 to kolejne potwierdzenie, że obrany przez nas kierunek rozwoju zakładów znalazł uznanie także wśród ekspertów* – mówi **Czesław Radziszewski**, prezes zarządu PPZ S.A. w Niechlowie. – *Jesteśmy dumni, że znaleźliśmy się w gronie przedsiębiorstw dbających o najwyższy standard swoich produktów, które spełniają najbardziej wysublimowane wymagania odbiorców. Ta nagroda motywuje nas do podejmowania nowych wyzwań i realizacji postawionych sobie celów.*

Mimo świadomości, że polska skrobia jest jedną z najlepszych na świecie, przedsiębiorstwo nieustannie poszukuje nowatorskich technologii. W tym celu firma zwiększa, a także maksymalizuje wydajność produkcji, rozszerzając przy tym bogatą już ofertę. Wszystko to, by zwiększyć zadowolenie stałych partnerów biznesowych, z którymi w 2009 r. zrykuje się równie owocna współpraca jak w latach poprzednich.

Tomasz Bochnia



materace

M&K Foam Sp. z o.o.
ul. Toruńska 267
62-600 Kóło
tel. 063 26 24 300

M&K Foam Sp. z o.o.
zdobywcą tytułu
EU Standard 2008



www.160x200.pl

PHOENIX Pharma Polska ujednolica politykę HR

W polityce zarządzania personelem grupy PHOENIX Pharma Polska – firmy nominowanej do tytułu Solidny Pracodawca Roku 2008 – szykują się poważne zmiany. Głównym celem jest ujednolicenie całej polityki *human resources*.

Firma PHOENIX Pharma Polska Sp. z o.o. zajmuje się działalnością handlową w branży farmaceutycznej w dwóch segmentach – hurcie i przeliczanie. W skład grupy PHOENIX wchodzi także detaliczna sieć aptek. Obecnie firma zatrudnia w centrali i pięciu oddziałach terenowych blisko 400 osób. Dynamiczny rozwój PHOENIX Pharma zakłada zatrudnianie nowych pracowników.

– Obecnie mamy kilkanaście otwartych procesów rekrutacyjnych. Poszukujemy wykwalifikowanych pracowników aptek (magistrów farmacji i techników farmacji), pracowników logistyki (magazynierów, operatorów wózków), kierowników regionalnych do obsługi powiększającej się sieci aptek zależnych. W ślad za wzrostem zatrudnienia w tzw. terenie, istnieje konieczność zatrudnienia nowych osób w centrali (w dziale IT, księgowości czy w dziale analiz) – wylicza Bożena Nyzio, HR Manager.

Jest dobrze, będzie jeszcze lepiej

Pracownicy zatrudniani są na podstawie umowy o pracę. Każdy z nich objęty jest opieką medyczną w ramach pakietów Medico-ver, na który składa się opieka profilaktyczna, podstawowa i specjalistyczna. Spółka regularnie dokonuje odpisów na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – środki przekazywane są na zaproszenia dla pracowników, bony świąteczne, wynajem sali sportowej – wszystko zgodnie z obowiązującym regulaminem funduszu. Od 2009 roku planowane jest wdrożenie systemu rekreacyjnego, który objąłby pracowników z całej Polski, umożliwiając im dostęp do basenów, siłowni, klubów fitness itp.

Najpierw badania, potem plany

W wyniku zmian organizacyjnych, jakie dokonały się w ostat-

nich latach, firma stała się konglomeratem różnych kultur organizacyjnych i stylów zarządzania personelem. Wiosną 2008 w PHOENIX Pharma przeprowadzono badanie kultury organizacyjnej. W celu poprawy zdiagnozowanych dzięki temu badaniu słabych stron firmy, jesienią 2008 rozpoczęto proces redefiniowania kultury organizacyjnej. – Proces ten potrwa zapewne 2-3 lata, jednak jesteśmy zdeterminowani do konsekwentnego integrowania pracowników wokół jednej wizji i tych samych wartości – podkreśla Bożena Nyzio. „Kompetencje Pracowników kluczem do sukcesu Firmy” – taki tytuł nosi nasz projekt szkoleniowy w ramach EFS. Jesteśmy przekonani, że rozwój firmy następuje właśnie poprzez rozwój kompetencji pracowników.

Corocznie tworzony jest nowy plan szkoleń. PHOENIX nieustannie się rozwija, dlatego wzrastają potrzeby szkoleniowe, a jednocześnie

związane z tym wydatki. – Aktywnie szukamy możliwości alternatywnego finansowania kosztów szkoleń – w tym celu współpracujemy z Fundacją Promocji Zatrudnienia i Przedsiębiorczości przy opracowaniu wniosku o dofinansowanie szkoleń ze środków Unii Europejskiej. Nasz plan działań opiera się na precyzyjnej strategii biznesowej oraz na solidnym badaniu potrzeb szkoleniowych, które – mamy nadzieję – pozwolą nam uzyskać dotację. Decyzja w tej sprawie spodziewana jest na początku II kwartału 2009. Budżet szkoleń na rok 2009 jest dwukrotnie wyższy niż w latach poprzednich – zrealizowanie tego planu wniesie istotną wartość dodaną – dodaje Bożena Nyzio.

Pierwsze kroki, pierwsze cele

W grudniu 2008 spółka wdrożyła program Management Trainee, w ramach którego zatrudniane są

osoby mające w przyszłości objąć funkcje kierownicze w PHOENIX Pharma. Kryteriami doboru kandydatów na ten program są głównie predyspozycje do zarządzania ludźmi i procesami oraz potencjał do rozwoju. Poznawanie organizacji odbywa się poprzez naukę i pracę na wszystkich szczeblach zarządzania i we wszystkich jednostkach struktury. Uczestnicy programu mają swojego opiekuna na każdym etapie szkolenia; opiekun wyznacza uczestnikowi programu cele i zadania, monitoruje ich wykonanie oraz przebieg szkolenia, udziela informacji zwrotnej w trakcie realizacji zadań i po ich zrealizowaniu.

Wśród zadań na rok 2009 ujęto wdrożenie kompleksowego programu New Hires Training (NHT). W ramach tego programu każdy nowy pracownik będzie zapoznawany z wartościami, celami i organizacją firmy, pozna regulaminy i procedury regulujące pracę

w PHOENIX Pharma. NHT ma zapewnić nowym członkom załogi firmy bagaż informacji na temat organizacji. Ułatwi to pracownikom adaptację do nowego środowiska pracy i będzie sprzyjało integracji w zespole.

– Poprzedziliśmy sobie bardzo wysoko. Chcielibyśmy ujednolicić system podwyżkowy i motywacyjny dla pracowników PHOENIX Pharma i osób zatrudnionych w aptekach kapitałowo zależnych. Staramy się ujednolicić zasady rekrutacji na wszystkie stanowiska. Wraz z realizacją poszczególnych celów będziemy kontynuować proces definiowania kultury organizacyjnej – wyjaśnia Bożena Nyzio. – Wiemy, że do sukcesu potrzebna nam jest duża konsekwencja we wdrażaniu procesów oraz współpraca z pracownikami, zaangażowanie ich w jak największym stopniu. Wierzymy, że wspólnie nam się uda!

Magdalena Ryś

Spółdzielnie cenionym pracodawcą

Katowicka Spółdzielnia Mieszkaniowa od lat plasuje się w ścisłej czołówce najskuteczniej zarządzanych z punktu widzenia mieszkańców. Nowoczesne rozwiązania z zakresu HR funkcjonują tu nie od dziś, a polityka rozwoju intelektualnego organizacji przynosi wymierne efekty.



– Uważam, że to nie budynki, urządzenia i inne dobra materialne są naszą najważniejszą wartością, lecz ludzie chcący i potrafiący posiadane narzędzia umiejętnie wykorzystać. Wykonując codzienne obowiązki pamiętamy, że praca zarządcy oraz całego personelu administracyjnego i technicznego służy właścicielom firmy, czyli członkom spółdzielni – twierdzi Krystyna Piasecka, prezes zarządu Katowickiej Spółdzielni Mieszkaniowej. Na jakość pracy pionów administracyjnego i technicznego istotny wpływ ma stabilność kompetentnej i doświadczonej kadry zarządzającej. Wysokimi kwalifikacjami legitymują się również osoby na poszczególnych stanowiskach pracy. KSM rekrutuje dobrych fachowców, stwarza im możliwość dalszego podnoszenia kwalifikacji i uzupełnienia wiedzy. – Poprzez szkolenia, kursy specjalistyczne i kierowanie ludźmi na studia wyższe umożliwiamy zdobyć

nowych uprawnień, np. pośrednika, zarządcy nieruchomości. Z jednej strony rozwój kompetencji przynosi wymierne efekty spółdzielni i jej mieszkańcom, a z drugiej stwarza realną możliwość kariery zawodowej i silniejszych związków z pracodawcą. Codzienne obserwacje potwierdzają, jak istotnym narzędziem motywacyjnym jest zasada awansu wewnętrznego – wyjaśnia prezes Piasecka. Równolegle z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych spółdzielnia prowadzi tzw. szkolenia miękkie z dziedziny psychologii np. kreujące właściwe postawy, odciążające, doskonalące sztukę negocjacji, asertywność, przydatne przy ogromnej liczbie kontaktów z lokatorami. – Nasi pracownicy muszą umieć porozumieć się z interesantami, bez względu na poziom ich wykształcenia, charakter i temperament. Nie jest to łatwe, o czym najlepiej przekonuje się najmłodsza część naszej kadry. Jak widać, praca w spółdzielni to nieustanne wyzwania, którym staramy się sprostać – zwłaszcza że parlamentarzyści dbają o to byśmy nie popadali w rutynę i non stop poprzez nowelizację praw mieszkaniowych zmieniają warunki naszego działania i wymuszają konieczność weryfikowania dotychczasowych metod i form postępowania. Dzięki zaangażowaniu pracowników osiąganie założonych celów staje się mimo wszystko możliwe – dodaje Krystyna Piasecka.

Robert Kowalski

WIELKIE ODKRYCIE KULINARNE



Konsumenci wyróżnili Olej Kujawski Polska Receptura tytułem Odkrycia Roku 2008. To wielka pochwała, która zobowiązuje nas do oferowania najlepszych produktów.

Za wyróżnienie dziękujemy!



Bądź na fali w czasach kryzysu

Każdy dzień motywuje nas nowymi wyzwaniami. Gospodarka, niczym fortuna, toczy się kołem, nie pozwalając nikomu trwać opierając się na rutynie. Dostosowujemy nasze działania w zgodzie ze zmieniającymi się zasadami gry. Odkrywamy, że ta zmienność budzi w nas emocje. Początkowo strachu i niechęci, później – po ciężkiej pracy – obaw i nadziei, aż wreszcie ulgi i satysfakcji,

gdy nasze działania przyniosą spodziewane owoce.

Czasy niepokoju wymagają od nas odkrywania w sobie coraz to nowych umiejętności. Kto lepiej poradzi sobie w takiej sytuacji, kto lepiej ją wykorzysta? Przewagę uzyskają te organizacje, których ludzie będą umieli sprawniej od konkurencji racjonalizować koszty działalności, skutecznie negocjować kontrakty, efek-

tywniej windykować należności, umacniać relacje z klientem, czy też szybciej od innych poszerzać swoje rynki zbytu.

Szkolenia to inwestycja w ludzi, w przyszłość organizacji. Inwestycja, która w swojej naturze nie różni się od innych, jak np. inwestowania w akcje, na lokatach, czy w surowce. Jednak inwestycja w ludzi jest nie tylko najbardziej przy-

szłościowa, nie tylko najbardziej pewna, ale w przeciwieństwie do innych inwestycji – czym trudniejsza sytuacja w gospodarce, tym wyższy jest jej współczynnik zwrotu.

Trenerzy i eksperci BERNDSON, w ramach realizacji projektów szkoleniowych, przy współpracy z kierownictwem przekładają ich wizję w pakiet umiejętności pracowników. Ba-

dają potencjał osobowy firmy, podpowiadają kierunki rozwoju i pomagają go doskonalić, biorąc odpowiedzialność za efekty biznesowe.

Trenerzy i eksperci BERNDSON prowadzą szkolenia wyłącznie na podstawie własnych autorskich programów, elastycznie dostosowując program i przebieg szkolenia do aktualnej sytuacji w kraju.



BERNDSON
Złoty Laur Klienta 2008
w kategorii
Szkolenia Biznesowe



tsidewicz@berndson.com
tsidewicz.berndson.pl

Tomasz Piotr Sidewicz

Ekspert BERNDSON w dziedzinie Sztuki Perswazji

Na początku było słowo, a handel zaczął się od negocjacji

Biznes to sito – selektor naturalny, który decyduje o czymś *być albo nie być*. To *być albo nie być* zależy w dużej mierze od umiejętności prawidłowej komunikacji, negocjacji oraz perswazji.

Negocjacje były, są i pozostaną grą COŚ za COŚ, w której warto uzyskać maksymalnie dużo, oddając jak najmniej drugiej stronie. Perswazja natomiast jest sztuką nakłaniania kogoś do przyjęcia innego punktu widzenia.

Niestety w grze COŚ za COŚ nie każdy radzi sobie tak, jakby chciał. Bowiem negocjacje nie sprowadzają się do znajomości technik i zasad negocjacji, tak jak i perswazja nie sprowadza się jedynie do logicznego argumentowania.

Gdyby to wszystko było takie proste, nie byłibyśmy świadkami kryzysów, upadków ludzi i firm.



achmara@berndson.com
achmara.berndson.pl

Anita Chmara

Ekspert BERNDSON w dziedzinie Budowania Relacji

Dobre relacje spajają, umacniają i skupiają. Powinny być wszędzie tam, gdzie zapadają ważne decyzje

Udowodniono, że 90 procent decyzji podejmujemy, kierując się emocjami. Chcemy z kimś współpracować, gdyż budzi nas zaufanie. Chętnie coś dla niego zrobimy, gdyż jest wobec nas uczciwy. Tak czujemy. Co takiego zrobiła dana osoba, że w ten sposób ją odbieramy? Czasem nie da się tego określić! Emocje, które staramy się odnaleźć w relacjach wydają się czymś nieobliczalnym, nieuchwytnym, trudnym do zdefiniowania. Ale decydującym! Niestety, rzadko towarzyszymy naszym emocjom, choć one zawsze towarzyszą nam. Chodzi o to, by nauczyć się odczytywać emocje swoje i innych, a następnie tę wiedzę skutecznie wykorzystać w dobrej, skutecznej komunikacji, która buduje lojalność, zaufanie, uczciwość.

I choć każdy jest inny, mechanizmy, którymi się kierujemy, da się uporządkować i nazwać. A następnie z powodzeniem zastosować. Im sytuacja trudniejsza, tym swobodne poruszanie się po tym terenie ważniejsze.



kjedruszczak@berndson.com
kjedruszczak.berndson.pl

Katarzyna Jędruszczak

Ekspert BERNDSON w dziedzinie Rozwijania Talentów

Elastyczność i kompetencja personelu to cel dla liderów – zwłaszcza w trudnych czasach

Niezawodny pracownik z potencjałem to podstawa funkcjonowania organizacji – zwłaszcza w czasach trudności, szczególnie w czasach kryzysu. To właśnie teraz przed liderami, managerami stoi wyjątkowe wyzwanie najpełniejszego wykorzystania kompetencji personelu.

Odpowiednie kierowanie rozwojem pracownika, połączone z odpowiednim programem motywacyjnym, może przynieść korzyści o wiele większe niż niejedna inwestycja. Każda firma opiera się o ludzi – o zaangażowanie pracowników, o ich wiedzę, umiejętności. Przetrwanie i sukces firmy to pochodna tego, jakich ma pracowników, a talenty kluczowych pracowników decydują o tym w znacznie większym stopniu niż w czasach „pokoju”.

W swojej pracy trenerskiej i doradczej wykorzystuję wiedzę z zakresu psychologii zarządzania, zajmuję się tropieniem tego, co w ludziach najlepsze. Jakich mają kompetencje? Jakich mają potrzeby? Co ich motywuje? Jaki jest klucz ich zaangażowania? Jak sprawić, aby zespół czerpał ze swojej różnorodności i był efektywny? Jak zbudować wzajemną satysfakcję z wykonywanej pracy i jej efektów ze strony pracownika i organizacji?

BERNDSON Szkolenia
www.szkolenia.berndson.pl
szkolenia@berndson.com
tel.: +48 12 294 81 90



REKLAMA

Zaufaliście nam Państwo po raz trzeci.
Dzięki Waszym głosom w tegorocznej edycji
zdobyliśmy nie tylko kolejny Laur Konsumenta
w kategorii „Szampon przeciwłupieżowy”,
ale również nagrodę Grand Prix.

Dziękujemy!



Nizoral® ŁUPIEŻ JUŻ NIGDY
NIE PRZYJDZIE CI DO GŁOWY



JANSSEN-CILAG

Przedstawiciel podmiotu odpowiedzialnego w Polsce:

Janssen-Cilag Polska sp. z o.o., 02-135 Warszawa, ul. Ilżecka 24, tel. +48 022 237 60 00

Ref no. Padv/NIZ/04/Jan09

Nizoral, szampon leczniczy, ketokonazol 20 mg/g. Wskazany jest w leczeniu i profilaktyce następujących chorób skóry wywołanych przez drożdżaki z rodzaju *Malassezia*: łupież owłosionej skóry głowy, tojetokowego zapalenia skóry, łupieżu pstrego. Przeciwwskazania: nadwrażliwość na substancję czynną lub na którąkolwiek substancję pomocniczą.

Przed użyciem zapoznaj się z ulotką, która zawiera wskazania, przeciwwskazania, dane dotyczące działań niepożądanych i dawkowanie oraz informacje dotyczące stosowania produktu leczniczego, bądź skonsultuj się z lekarzem lub farmaceutą, gdyż każdy lek niewłaściwie stosowany zagraża Twojemu życiu lub zdrowiu.

Kontakt nie do przecenienia

Człowiek chce rozmawiać z człowiekiem. To prawo obowiązuje od momentu nawiązania pierwszego kontaktu między reprezentantami dwóch organizacji. Ale tylko zadowolona, identyfikująca się z firmą osoba przy słuchawce potrafi odnosić sukcesy. W dolnośląskim contact center Avista Media udaje się to znakomicie, głównie dzięki dbałości o pracowników.

– Cieszymy się z nominacji do tytułu *Solidnego Pracodawcy 2008* – mówi **Andrzej Sobczak**, prezes zarządu Avista Media. – *Staramy się być na co dzień przede wszystkim rzetelni i przyjaźni dla pracowników. Myślę, że oni to doceniają, bo takie relacje zazwyczaj bywają symetryczne. Nie wyciskamy potencjału ludzi do samego końca. Wiemy, że praca w contact center jest stresująca, dopuszczamy więc np. więcej przerw niż przewiduje kodeks pracy. Jednocześnie monitorujemy wydajność i zaangażowanie w sprawy firmy. Pracownicy wiedzą, czego od nich oczekujemy, a my staramy się spełnić ich potrzeby.*

Faktycznie, warunki pracy w Avista Media są lepsze niż w innych call-center. Spółce udaje się skutecznie motywować załogę, nie tylko przyzwoitym wynagrodzeniem, ale też elementami pozapłacowymi. Istnieje cały system dodatkowych (zewnętrznych) szkoleń, nagród i premii. Co miesiąc prowadzona jest analiza i ocena pracowników. Osoby szczególnie wyróżniające się są uprzywilejowane: mają prawo wybrać dyżur, zmianę, wolny dzień, wolny weekend. Firma może pochwalić się również wypracowanymi na własne potrzeby ścieżkami rozwoju pra-

cowników. Jedną z nich prowadzi poprzez specjalizację usługową lub sprzedażową do stanowiska kierownika zespołu lub kampanii. Inne, wykorzystując techniczny potencjał pracownika, pozwalają osiągnąć stanowisko kierownika technicznego. Każda ścieżka gwarantuje rozwój, który jest potwierdzany certyfikatami. System certyfikacji daje firmie gwarancję właściwego poziomu obsługi, a pracownikom możliwość kontrolowania własnych umiejętności i planowania własnej kariery.

Biznes na co dzień

Specjalizacją Avista Media jest outsourcing procesów biznesowych masowej obsługi klienta. W praktyce oznacza to nie tylko prowadzenie rozmów z klientami innych firm, ale również analizę zachowań i budowę relacji pomiędzy firmą zlecającą usługę a jej klientami. To wielkie słowa, ale za nimi kryją się szczegółowe działania – scenariusze rozmów, bazy wiedzy, opisy najlepszych praktyk. Dzisiaj klientami Avista Media są duże firmy telekomunikacyjne, wymagające obsługi nie tylko telefonicznej, ale również komunikacji mailowej i czatu.

Do przodu

Paradoksalnie, dla Avisty właśnie w okresie kryzysu nastają znakomite możliwości rozwoju. W takich warunkach zleceniodawcy ze szczególną uwagą dbają o klienta zarówno tego już obecnego, jak i przyszłego. – *A my tego klienta potrafimy profesjonalnie obsłużyć* – dodaje prezes Sobczak. – *Gdy w tej branży mowa o rozwoju, to nieodłącznie związany jest z nim wzrost zatrudnienia. Zawsze bowiem skuteczność obsługi i sprzedaż zależy od relacji człowiek-człowiek, bo człowiek chce rozmawiać z człowiekiem.*

W marcu ruszy zatem nowa inwestycja – obiekt w Legnicy, w którym zatrudnienie docelowo znajdzie 140 osób. Ale to nie koniec planów Avista Media. Spółka poszukuje nowych klientów, by wykorzystać swoje możliwości. Szczególnie przypatruje się sektorowi energetycznemu, który wydaje się wyjątkowo ważny dla przyszłości polskiego marketingu. Dolnośląscy gracze mają na tyle doświadczenia, że bez trudu opanują poruszanie się w tej branży. W połowie następnego roku należy się zatem spodziewać kolejnych 140 stanowisk pracy – i dalszego rozwoju Avista Media.

Jakub Lisiecki

REKLAMA



Dziękujemy Państwu za zaufanie
i przyznanie marce Calgonit
Złotego Lauru Konsumenta



Calgonit. Diamentowy standard.

CID LINES: europejski standard higieny i dezynfekcji

CID LINES należy do czołowych światowych przedsiębiorstw zajmujących się produkcją preparatów chemicznych służących do mycia i dezynfekcji w rolnictwie, jak również w przemyśle spożywczym i transporcie. Dostarcza najlepsze produkty do ponad 80 krajów na pięciu kontynentach. Niedawno zdobyła tytuł wraz z godłem EU Standard 2008.

Od 20 lat CID LINES wprowadza na rynek nowoczesne rozwiązania z zakresu utrzymania szeroko rozumianej higieny. Jej domeną jest dezynfekcja i środki czyszczące wykorzystywane w różnych gałęziach gospodarki. Biorąc pod uwagę zagrożenia epidemiologiczne, bardzo ważne dla firmy stało się skierowanie działań i nacisk na aspekt bioochrony. Jednostka produkcyjna firmy znajduje się w Belgii, a jej oddziały w Polsce, Francji, Hiszpanii oraz Wielkiej Brytanii. Produkty firmy CID LINES na rynku polskim pojawiły się w roku 1993, od tego czasu gama produktów jest ciągle poszerzana o nowe wyroby myjące, pielęgnacyjne i dezynfekcyjne.

Specjalistyczne produkty firmy od początku ich pojawienia się na naszym rynku znalazły bardzo szerokie zastosowanie do mycia i dezynfekcji w zakładach przetwórstwa spożywczego, utrzyma-

nia higieny na fermach krów mlecznych oraz obiektów produkujących drób i trzodę. Ostatnie lata to podbój rynku transportowego. Produkty chemiczne wytwarzane według najnowszych technologii znajdują powszechne uznanie wśród klientów myjni samochodowych (osobowych i ciężarowych).

CID LINES IHS Sp. z o.o. przez ostatnie lata realizuje swoją wizję. Konsekwentnie dąży do utrzymania dobrej atmosfery wewnątrz firmy. Aktualnie zintegrowano infrastrukturę wewnętrzną poprzez połączenie siedziby biura z centrum logistycznym, co mocno podniosło postrzeganie podmiotu przez partnerów w biznesie. – *Staramy się korzystać z rad i uwag klientów, aby ciągle udoskonalać nasze produkty* – mówi Sławomir Adamski, prezes zarządu CID LINES Sp. z o.o. – *Świadomi zagrożeń współczesnego świata, a także wyzwań, przed jakimi stoją higiena*

i dezynfekcja, nieustannie obserwujemy, jak ewoluuje chemia przeznaczona do mycia i dezynfekcji. Dlatego, oprócz samego handlu, dbamy o zwiększanie świadomości i zagrożeń poprzez edukację, a podmiotom z wielu branż służymy wsparciem w dziedzinie higieny.

Produkty firmy CID LINES zapewniają pełne bezpieczeństwo w całym cyklu produkcji żywności

„OD WIDEŁ DO WIDELCA” – poczynając od budynków inwentarskich i środków transportu, poprzez przetwórstwo, kończąc na gastronomii. Stosowanie programu higieny w budynkach inwentarskich preparatami CID LINES IHS jest skuteczną i sprawdzoną metodą ochrony stad przed chorobami, co w efekcie przekłada się na poprawę efektów produkcyjnych. Firma oferuje ponadto sprzęt

mobilny i urządzenia stacjonarne służące do nanoszenia preparatów wraz z doradztwem technicznym.

– *Również klienci myjni samochodowych oczekują, aby środki stosowane przy myciu pojazdów były jak najlepszej jakości. W tej dziedzinie również wykorzystujemy najnowocześniejsze rozwiązania chemii, a w regularnie przeprowadzanych testach nasze środki osiągają bardzo dobre wyniki.*

Firma stawia na młodych, ambitnych, chcących się rozwijać pracowników. Daje im możliwość ciągłego podnoszenia kwalifikacji i stara się zapewnić jak najlepsze warunki pracy. – *W CID LINES zwracamy uwagę na bezpieczeństwo użytkownika, środowisko, jak również utrzymanie stałej, powtarzalnej jakości* – zapewnia prezes. – *Naszym kluczem do sukcesu okazało się połączenie polskiej, emocjonalnej mentalności z zachodnim racjonalizmem.*

A to przekłada się na dobre rezultaty. Prowadzenie wysoko-

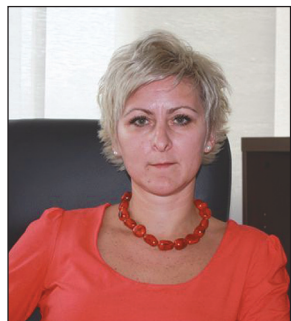
ściowej polityki doprowadziło do tego, że od 2003 roku obroty spółki zwiększyły się prawie o 300%, z nadal trwającą tendencją wzrostową. W laboratoriach CID LINES specjaliści pracują nad nowymi rodzajami produktów, jednocześnie udoskonalając istniejące już formuły. Trafnym rozwiązaniem okazało się wsparcie działu handlowego o nowy dział serwisu technicznego, którego zadaniem jest rozwój pianowej i niepianowej technologii mycia (centralne systemy mycia, mycie cystern, pojemników itp.) wraz z systemami dozowania na potrzeby przemysłu spożywczego, rolnictwa i transportu. W celu zabezpieczenia jakości stosowane są najwyższe standardy (ISO 9002:2000 i GMP-Pharma), ułatwiające zarządzanie. Wszystko po to, aby jakość produktów odzwierciedlała się także w jakości funkcjonowania i prowadzenia biznesu.

Anna Ręczkowska



DIAGNOSTYKA... więcej niż pracodawca

DIAGNOSTYKA od początku 2009 roku wdraża nowoczesny system informatyczny HR oraz rachuby płac. Dzięki niemu każdy z pracowników będzie miał dostęp do swoich danych pracowniczych, szkoleń, danych urlopowych i wszystkich informacji ze sfery twardego i miękkiego HR-u w przedsiębiorstwie.



– *Jesteśmy jedną z pierwszych firm w naszej branży, która postanowiła wdrożyć taki system* – mówi Monika Gorczyca, dyrektor personalny DIAGNOSTYKI – *stawiamy na prawdziwie nowoczesne zarządzanie personelem, a wdrażamy system ma służyć temu, aby naszym pracownikom jeszcze bardziej zwiększyć komfort pracy.*

Nominowana do tytułu Solidnego Pracodawcy DIAGNO-

STYKA jest nim de facto od dawna. Jako firma świadcząca usługi medyczne, na pierwszym miejscu stawia jakość wykonywanych badań oraz poziom obsługi pacjentów. Osiąga to wysoką dbałością o pracowników oraz solidną ofertą warunków zatrudnienia. Na pierwszym planie stoi zatem sfera socjalno-bytowa łącznie z najwyższymi standardami BHP, co w tej branży jest niezwykle ważne, gdyż pracownicy na co dzień obcuja z materiałami zakaźnymi. Spółka zapewnia bezpłatną opiekę medyczną w sieciach Lux-Med w całej Polsce, a pracownikom i ich rodzinom oferuje zniżki na badania. Mocno rozbudowała także fundusz socjalny, dzięki czemu każdy pracownik może liczyć na pomoc w trudnych momentach życiowych, a także na specjalne świadczenia oko-

licznościowe. Dużą sympatią cieszy się niedawno wprowadzony pakiet multi-sport – abonent, w ramach którego każdy z pracowników może bezpłatnie korzystać z ponad 800 obiektów sportowych w całym kraju.

– *DIAGNOSTYKA szczególną troską otacza kobiety; stanowią one bez mała 90% załogi, a połowa z nich ma poniżej 40 lat* – opowiada Monika Gorczyca. – *Szczególnie dbamy o ich bezpieczeństwo w pracy; gdy zachodzą w ciążę, są natychmiast izolowane od kontaktu z materiałami niebezpiecznymi. Po okresie zwolnienia czy urlopie wracają bezpiecznie na czekające stanowiska. Wiedzą, że nie będą mieć problemów, i to zarówno w czasie ciąży, jak i później przy wychowywaniu dziecka. Nie ukrywam: jesteśmy dumni z naszej polityki prorodzinnej.*

By pracownik czuł się współgospodarzem

Działając w tak specjalistycznej branży, dla DIAGNOSTYKI ważna jest sfera edukacyjna. Pracownicy uczestniczą w szeregu szkoleń i kursów, organizowanych przez wyspecjalizowanych trenerów na terenie całego kraju. Z kolei najlepsi pracownicy – specjaliści różnych dziedzin, stworzyli zespół konsultantów w ramach „Wewnętrznej Akademii Diagnostyki”. Jej członkowie biorą udział w konferencjach na-

ukowych, doksztalając się, by potem dzielić się wiedzą ze współpracownikami. I, co oczywiste, awansują.

– *Prowadzimy otwarty dialog z ludźmi, docieramy do nich z bezpośrednim pytaniem o to, co się im podoba, a co nie* – mówi Monika Gorczyca. – *Wprowadziliśmy badanie klimatu organizacji oraz tzw. exit-interview, czyli badanie przyczyn odejść, aby minimalizować ryzyko utraty cennych fachowców. Na szczęście są to nieliczne przypadki. Tym bardziej, że integrujemy się zawodowo także na*

wspólnych wyjazdach, na luzie rozmawiając o wspólnej, codziennej pracy. Bo ogromne znaczenie ma dla nas, żeby każdy pracownik czuł się współgospodarzem firmy.

Wzajemne korzyści

Dbałość DIAGNOSTYKI o dialog z pracownikami oraz ich stałe doskonalenie zawodowe przynosi obu stronom wzajemne, wymierne korzyści. Dzięki stworzeniu bardzo dobrych warunków dla pozyskiwania i rozwijania specjalistycznej wiedzy oraz zawodowego zaangażowania swojego personelu, DIAGNOSTYKA szczyści się na rynku branżowym bardzo dobrą opinią, której potwierdzeniem są m.in. certyfikat systemu jakości ISO 9001:2000, czy prestiżowy tytuł „Perła Medycyny”, którego laureatem firma została w ubiegłym roku.

Jakub Lisiecki

Wsiąść do autobusu nie byle jakiego

Komunikacyjny Związek Komunalny GOP to instytucja działająca na rzecz 23 gmin aglomeracji katowickiej. Organizuje transport zbiorowy na ich terenie, zapewniając sprawną komunikację z miejscowościami ościennymi. Jego działania na rzecz dobrej obsługi pasażerów, a także rzetelność i punktualność wykonywanych kursów zostały docenione i nagrodzone tytułem EU Standard 2008.

Linie KZK GOP obsługują teren od Siewierza na północy, po Chelm Śląski na południu, od Dąbrowy Górniczej na wschodzie, po Gliwice na zachodzie. Jest to obszar bardzo zróżnicowany – od uprzemysłowionych terenów miejskich w aglomeracji, po wiejskie i prawie górskie tereny Jury Krakowsko-Częstochowskiej.

– *Codziennie komunalny transport KZK GOP obsługuje ponad 1 mln pasażerów, mając dzięki temu 10% udział w przewozach w kraju* – mówi Roman Urbańczyk, prezes zarządu KZK GOP. – *Rocznie wykonujemy około 68 740 000 wozokilometrów na ponad 300 liniach autobusowych i 18 470 000 wozokilometrów na ponad 30 liniach tramwajowych.*

Swoje zadania Związek realizuje, zlecając obsługę poszcze-

gólnych linii około 30 przewoźnikom. Komunikacyjny Związek Komunalny GOP dąży do tego, aby zamówiona usługa została należycie wykonana, o czym świadczy wysoki wskaźnik wykonania kursów, który wynosi 99,46%. Warto wspomnieć, że to właśnie KZK GOP, jako pierwszy w Polsce i jeden z pierwszych organizatorów transportu zbiorowego na świecie, na szeroką skalę zastosował model zlecania usług przewoźnikom w oparciu o przetargi publiczne. Dzięki temu już od kilkunastu lat ceny usług komunikacji miejskiej są poddawane weryfikacji rynkowej, a mechanizmy konkurencji pomiędzy przewoźnikami prowadzą do istotnego ograniczenia poziomu obciążeń finansowych gmin. Model organizacyjny wypracowa-

wany przez KZK GOP wdrażają inne miasta, czego najbardziej wymownym przykładem jest nowo utworzony Metropolitalny Związek Komunikacyjny Zatoki Gdańskiej.

W systematycznie ogłaszanych postępowaniach przetargowych

podnoszone są parametry określające standard zamawianych usług, w tym wymagania dotyczące taboru obsługującego linie komunikacyjne. Wykonawcy usług przewozowych ubiegający się o zawarcie umowy muszą dysponować taborom niskopodłogo-



wym, przystosowanym do potrzeb osób niepełnosprawnych.

– *Wzorując się na rzadko spotykanych w Polsce, a znanych w Unii Europejskiej rozwiązaniach, KZK GOP jako organizator komunikacji nie posiada jednocześnie majątku w postaci taboru – autobusów, czy tramwajów, lub infrastruktury przystankowej* – dodaje Urbańczyk.

Nie oznacza to jednak, że KZK GOP nie jest zainteresowany inwestycjami w tej dziedzinie. Wręcz przeciwnie, jako organizator transportu wspiera wszelkie działania firm przewozowych zmierzające do poprawy stanu taboru i infrastruktury komunikacyjnej. Przykładem może być tu współdziałanie z PKM Sosnowiec czy spółką Tramwaje Śląskie S.A. przy tworzeniu projektów unijnych służących pozyskaniu środków na modernizację. KZK GOP był inicjatorem i jednym z twórców programu unowocześnienia infrastruktury tramwajowej w aglomeracji katowickiej, dzięki któremu spółka Tramwaje Śląskie S.A. zamierza pozyskać ze środków unijnych 100 mln euro na modernizację tras na Śląsku. Niezależnie od powyższego, Związek prowadzi

działania ukierunkowane na pozyskiwanie większych środków ze sprzedaży biletów. Niedawno zaczęto upowszechniać zasady wsiadania do pojazdów pierwszymi drzwiami i bieżącej kontroli biletów przez kierowców. Współpraca z firmami windykatyjnymi i własne działania wewnętrzne w tym zakresie powodują, iż stale rosną wpływy z tytułu windykatyji opłat dodatkowych za jazdę bez ważnego biletu, które w ciągu jedenastu miesięcy bieżącego roku wyniosły już 4,2 mln zł. W porównaniu 11 miesięcy 2008 r. do tych z 2006 r. wpływy z tego tytułu znacznie wzrosły. Ponadto KZK GOP wspiera wiele kampanii społecznych i charytatywnych w regionie, organizuje własne akcje, jak choćby *Pilnuj się!* – akcja przeciw kradzieżom kieszonek (wspólnie z Komendą Miejską Policji w Katowicach), profilaktyczno-edukacyjna akcja *Strefa bez dymu* skierowana do kierowców i motorniczów, czy *Zamień wóz na bus* – kampania na rzecz ekologicznych środków transportu (wspólnie z Izłą Gospodarczą Komunikacji Miejskiej w Warszawie).

Tomasz Popławski