

Tytan ceniony przez budowlańców

Tytan Professional to sztandarowa marka firmy Selenia, czwartego na świecie producenta piany poliuretanowej używanej do montażu okien i drzwi. Tytan jednak to nie tylko piany – niedawno debiutował na rynku i szybko zdobył uznanie fachowców Klej do styropianu Tytan EOS – zupełnie nowa technologia klejenia styropianu w ocieplaniu zewnętrznych ścian budynków. Wysoka jakość produktów opuszczających zakłady produkcyjne Seleny sprawiła, że Tytan mocno zadomowił się w ścisłej czołówce najbardziej rozpoznawalnych marek branży budowlanej.

Szeroka gama produktów Grupy Selenia skutecznie konkuruje na krajowym i światowym rynku chemii budowlanej z wyrobami zagranicznych globalnych koncernów. Specjaliści budowlani chętnie sięgają po nowe generacje pian, silikonów, uszczelnaczy, klejów i systemów ociepleń marki Tytan.

Poznaj rodzinę Tytan Professional

Zacznijmy od najmłodszego dziecka, jakim jest Klej do styropianu Tytan EOS, który znacząco skraca czas przyklejania styropianu: nie tylko nie wymaga użycia elektronarzędzi, ale także niepotrzebne są woda, wiadra,

pace. To wszystko sprawia, że produktem pracuje się 7 x łatwiej, 5 x szybciej, a siła klejenia jest 3 x mocniejsza w porównaniu do standardowej zaprawy klejowej. Nowy klej już zdobył

ważne wyróżnienie branżowe, otrzymując statuetkę Top Builder 2009 podczas styczniowego Forum Nowoczesnych Technologii na MTP Budma w Poznaniu. W kwietniu 2009 uhonorowano go drugą ważną nagrodą: Produkt Wykonawcy 2009.

Tytan Professional EOS to nie tylko Klej do styropianu, ale również cały system produktów służących do ociepleń ścian zewnętrznych budynków zarówno na styropianie, jak i na wełnie mineralnej.

Wysoko ceniona jest także nowa generacja pian poliuretanowych Tytan Professional 02. Linia tych produktów jest bezpieczna dla użytkownika, bowiem w procesie aplikacji nie uwalnia szkodliwych oparów MDI. Na rynku znajduje się szeroka oferta pian o zróżnicowanych pojemnościach stworzona do każdego rodzaju prac budowlanych i remontowych (instalacje, łączenia, wytłumianie czy izolacje).

Tytan Professional to nie tylko piany, ale i szeroka grupa innych produktów chemii budowlanej przeznaczonych do wykonywania oraz renowacji mieszkań, biur i obiektów przemysłowych: zarówno do prac wewnątrz, jak i na zewnątrz. Szeroki wachlarz wyrobów obejmuje między innymi silikon, akryle, kleje montażowe, masy bitumiczne do izolacji, produkty do renowacji i zabezpieczania drewna.

Kompleksowe rozwiązania proponuje również grupa produktów Tytan Euro-Line, której produkty posiadają najwyższą europejską jakość oraz najkorzystniejsze relacje jakości do ceny. W jego skład wchodzi: piany montażowe, silikon sanitarny, silikon uniwersalny i klej montażowy.

Nie można też nie wspomnieć o uszczelniaczach Tytan Industry przeznaczonych do wykonywania profesjonalnych aplikacji szklarskich, uszczelnienia systemów wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, wypełniania szczelin dylatacyjnych, montażu stolarki budowlanej i licznych prac naprawczych. Produkty te wykazują znakomitą odporność na warunki atmosferyczne i proces starzenia, a także posiadają liczne właściwości mechaniczne.

Marka Tytan ugruntowuje swoją silną pozycję w sektorze budowlanym, czego kolejnym potwierdzeniem jest jedna z najwyższych rozpoznawalności w środowisku zarówno samych fachowców, jak i handlowców zaopatrujących firmy budowlane.

Bogatą ofertę spod znaku Tytan uzupełniają inne propozycje Seleny: produkty do parkietów i wykładzin (grunty, masy wyrównujące, chemia nawierzchniowa, kleje), które dostępne są pod marką Arteli Professional.

Robert Kowalski

Praca w Realu? Z przyjemnością!

Sieć hipermarketów Real dba nie tylko o klientów, zapewniając im szeroki wybór towarów o niezmiennie wysokiej jakości. To przede wszystkim firma, w której warto robić karierę, bo tutaj liczą się ludzie z potencjałem.

– Tytuł Solidnego Pracodawcy Roku to szczególne wyróżnienie dla sieci Real – podkreśla Tomasz Kiewisz, członek zarządu ds. personalnych w spółce.

Z uznaniem spotkał się rozbudowany system wynagradzania i motywowania pracowników. Bardzo istotna jest również stabilność zatrudnienia. Równie mocno do zdobycia tytułu przyczyniły się rozwiązania dotyczące funduszu socjalnego czy pakietu medycznego.

Jednak szczególnym powodem do dumy dla całego zespo-

łu są wartości firmy. Pracownicy wspólnie wyłonili te, które są dla nich najważniejsze. Za podstawową wartość uznano **szacunek**, którym darzą się wszyscy bez względu na zajmowane stanowisko i wykonywane obowiązki. Równie ważna jest **praca zespołowa**, gdyż Real to blisko 13 000 osób w całej Polsce. W markecie, regionie czy centrali – wszyscy są jednym zespołem i mają świadomość, że pracują na wspólny sukces. Nie mniej istotna okazała się **przejrzystość**, a więc otwartość, a także szcze-

rość. Firma dba o swoich pracowników, stwarzając wszystkim możliwości **rozwój osobistej** dzięki szansom udziału w rozbudowanych programach szkoleniowych. Codziennie zespół pracowników sieci Real z pasją dokłada starań, by **jakość i obsługa klienta** była jego najlepszą wizytówką. Stąd powodem do dumy są liczne nagrody i wyróżnienia dla sieci, jak Złoty Laur Klienta 2008 czy pierwsze miejsce w rankingu hipermarketów tygodnika „Polityka”.

Anna Rok



Praca i wartości firmy oczami samych pracowników firmy Real:

– Małgorzata, dyrektor pionu przemysłowego w centrali: *Cala moja droga zawodowa związana jest z Realem. Doskonała atmosfera w zespole i wsparcie, na które mogłam liczyć ze strony przełożonych oraz współpracowników w dużej mierze zbudowały mój sukces.*

– Jerzy, pracownik łódzkiego marketu: *Szczerość wobec siebie nawzajem to bardzo istotna sprawa – dla mnie ważna tak samo w rodzinie, jak i w pracy.*

– Ireneusz, dyrektor marketu na Śląsku (zaczynał karierę jako kierownik zespołu): *Chcę jak najwięcej dowiadywać się o dziedzinie, w której się specjalizuję i być w niej coraz lepszym. A firma mi to ułatwia, bo we mnie inwestuje.*

– Tomasz, kierownik zespołu towarowego w jednej z warszawskich placówek: *Dla mnie liczy się przede wszystkim poczucie, że każde kolejne zadanie wzbogaca o nowe doświadczenie. Największą wagę przykładam do praktyki – szkolenia w Realu są na nią ukierunkowane.*

– Marta, dział produktów świeżych: *Mam możliwość realizowania swoich pomysłów, znajduję w pracy co dzień coś innego. Rutyna? Nie ma mowy! Zawsze odkrywam dla siebie nowe wyzwania.*

– Robert, dział owoce/warzywa: *Sam kupuję w Realu i nie mam wątpliwości, że zakupy tutaj to przyjemność.*



GRUPA
MEDIA
PARTNER

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

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

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-Straś, Dariusz Kwiatkowski, Michał Czyczyło, Łukasz Osypiński, Joanna Drzazga, Grzegorz Kozicki, Justyna Koziańska, Magdalena Ryś, Tomasz Bochnia • Dyrektor artystyczny: Anna Górska • Zastępca dyrektora artystycznego: Patrycja Planeta • Korekta: Aneta Brzoza • Fotoskład: KorGraf • Wydawca: Grupa Media Partner
Piotr Owczar jest płatnikiem VAT • NIP 634-197-20-49

Podziel się pomysłem na Solidnego Pracodawcę

Harper Hygienics S.A. został laureatem programu Solidny Pracodawca 2008 w województwie mazowieckim. O przyznaniu tytułu zdecydowały wdrożone w spółce rozwiązania z zakresu zarządzania personelem. Wyróżniono przede wszystkim dobre warunki pracy stwarzane na co dzień oraz rzadko spotykaną kulturę organizacyjną.



– Tytuł Solidnego Pracodawcy to dla nas wielkie wyróżnienie – cieszy się **Robert Neymann**, prezes zarządu Harper Hygienics S.A. – Świadczy on o tym, że stworzyliśmy świetne miejsce pracy dla ludzi, że obok dbałości o dobre wyniki finansowe zadbaliśmy o bezpieczeństwo, stabilność zatrudnienia i kulturę prowadzonego biznesu.

Harper Hygienics S.A. mieści się w Mińsku Mazowieckim, ale na rynku pracy śmiało wyróżnia się w skali całej Polski. Życie zakładu bezpośrednio wpływa na lokalną społeczność i odwrotnie. Wiadomość o zostaniu laureatem programu wzbu-

dziła ogólne uznanie w całym mieście, łącznie z władzami lokalnymi.

A tytuł padł nie bez przyczyny. Załoga Harper Hygienics może liczyć na stabilną pracę przy coraz silniejszym podmiocie gospodarczym, pomimo spowolnienia na światowych rynkach. Przede wszystkim jednak atutem są znakomite warunki panujące w firmie. Pracowników zatrudnionych na linii produkcyjnej w chwili obecnej jest ok. 500, natomiast w dwóch oddziałach dla niepełnosprawnych etaty znajduje około 180 osób. Pracodawca oferuje atrakcyjne zarobki wraz z systemem pre-

miiowym – aż do 30% wynagrodzenia zasadniczego. Dodatkowo zorganizowany został transport, tak aby kadra mogła dojechać do Mińska na poszczególne zmiany produkcyjne nawet z okolic Garwolina.

Oprócz stałej umowy o pracę oraz gwarancji wypłaty na czas, firma zapewnia pracownikom bogate warunki socjalne. Prężnie działa zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Kadra ma zapewnione szkolenia BHP, przeciwpożarowe czy badania medycyny pracy. Poszczególne osoby mogą uzyskiwać pomoc finansową w trudnych przypadkach losowych. Miń-

ski pracodawca oferuje także wczasy pod gruszą, z czego korzysta szerokie grono załogi, a dodatkowo przyznawane są dorocznie świąteczne paczki dla pracowników i ich dzieci. Od kilku lat corocznie organizowany jest zakładowy piknik, co stanowi doskonałą możliwość integracji załogi z kadra kierowniczą. – Chcemy jak najlepiej dbać o pracowników, bo nie są to ludzie z przypadku, lecz osoby utożsamiające się z życiem firmy. Cały czas pamiętamy, że dobra atmosfera w miejscu pracy jest kluczem do efektywnego wykonywania zakresu obowiązków. Wspólne spotkania pracowników, wymiana poglądów oraz uwrażliwianie na najważniejsze cele biznesowe spółki wspomagają współpracę i wewnętrzną komunikację – wyjaśnia prezes Neymann.

Usprawniać oddolnie

Stale zmieniające się przepisy oraz wprowadzanie nowych rozwiązań technologicznych wymagają od pracowników pogłębiania wiedzy. Z tego też względu firma szczególną uwagę zwraca na kwestie podnoszenia kwalifikacji oraz rozwoju zawodowego kadry. Zakres szkoleń obejmuje zarówno część administracyjną, jak i produkcyjną. Program treningów doskonalących planowany jest w zależności od poziomu wykształcenia wyjściowego danego pracownika. Po każdym kursie zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym uczestnicy otrzymują certyfikat ukończenia szkolenia.

Warto wspomnieć tu o kluczowym programie wprowadzonym przez firmę o nazwie „Podziel się pomysłem”. Angażuje on pracowników tak, aby czuli się współgospodarzami zakładu, a opiera się na zgłaszanych indywidualnie przez kadrę pomysłach i usprawnieniach. W „Podziel się pomysłem” najlepsze rozwiązania są realizowane, a pomysłodawcy nagradza-

liwili mi udoskonalenie pracy i mojej, i moich zmienników. Skutkiem tej innowacji jest mechaniczne usprawnienie naszej wydajności, a w konsekwencji zwiększenie produkcji – komentuje Renata Sitkowska. – Muszę w tym miejscu pochwalić moją firmę. Wiem, że jest absolutnie wyróżniającym się pracodawcą w całym regionie. Wszyscy w okolicy wiedzą, jak dobra panuje tutaj atmosfera, że nie ma barier pomiędzy szefostwem a pracownikami bez względu na szczebel. Jesteśmy traktowani bardzo po ludzku i ogromnie się cieszę, że spółka została Solidnym Pracodawcą.

Mądrze wylaniać liderów

Jednym z ważniejszych elementów wewnętrznej polityki personalnej w Harperze jest wyłowienie, a następnie wykształcenie lidera wśród grupy pracowników. Szkolenia dla kierowników opracowywane są tak, aby rozwijały umiejętności interpersonalne i przywódcze, zgodnie z przyjętymi wartościami firmowymi i požądanymi kompetencjami. – Już na samym początku mojej pracy



w Harper Hygienics, gdy objąłem stanowisko kierownicze, klarownie przedstawiono mi cele i założenia, jakie mam do zrealizowania – opowiada **Artur Mikulec**, krajowy kierownik sprzedaży w spółce. – Regułą jest podniesienie indywidualnej efektywności, a to przekłada się na efekt zespołowy. Przy tym schemacie deklarowane są dość ciekawe wartości: odejście od osobistych zwycięstw na rzecz przewożenia zespołu – i to działa. A narzędziem wspomagającym nas w dążeniu do wytyczonego celu jest stosowany w firmie system motywacyjny, np. w formie organizowania zagranicznych wycieczek dla najlepszego zespołu, no i – last but not least – gratyfikacje finansowe.

Bezpieczny powrót

Jednym z elementów budowania dobrej polityki personalnej przez mińskiego pracodawcę są działania na rzecz młodych matek. Harper Hygienics, będąc producentem na rynku kosmetycznym skierowanym głównie do grupy docelowej w posta-

ci kobiet, stara się stwarzać także swoim pracownikom poczucie bezpieczeństwa. Dbą m.in. o ich bezstresowy powrót do pracy po urodzeniu dziecka.



– Związana jestem ze spółką od 15 lat – mówi **Magdalena Krupska**, kierownik działu obsługi klienta w Harper Hygienics S.A. – Przez ten czas miałam przerwę związaną z urlopem macierzyńskim. W trakcie jego trwania miałam przez cały czas świadomość bezpiecznego powrotu do pracy. Był to dla mnie jako młodej matki ogromny komfort psychiczny, jakże ważny w początkowej opiece nad dzieckiem. Muszę tu wyrazić wielkie uznanie dla naszego zarządu, ponieważ stwarza nam znakomite możliwości kontynuowania aktywności zawodowej i nierezygnowania z rozwoju intelektualnego po urodzeniu dziecka. Wiem, że w różnych firmach pracownice powracające po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym obawiają się sprostania przyszłym obowiązkom lub trudnego dostosowania się po dłuższej przerwie do wymogów pracy. U nas takiego problemu nie ma w ogóle.

Brać ciężar gry – i wygrywać rynek

Harper kilka lat temu postawił na krzewienie nowej kultury organizacyjnej. Stąd była już prosta droga do osiągnięcia wiodącej pozycji w branży oczyszczania skóry i demakijażu. Nie doszłoby do tak spektakularnego sukcesu, gdyby nie ludzie – a są to ludzie z pasją, biorący na siebie ciężar gry, dzięki czemu firma rozwija się tak intensywnie. W zamian otrzymują do dyspozycji nowoczesną infrastrukturę, najnowsze narzędzia, świetne warunki socjalne oraz dobre rozwiązania komunikacji wewnętrznej. – Trudno byłoby czerpać radość z szerokiego uznania na ogólnokrajowym, a nawet światowym rynku, gdyby obrona przez nas strategii i sposoby zarządzania personelem nie dawały jednocześnie pełnej satysfakcji załodze firmy – podsumowuje prezes Robert Neymann. Bo przepustką do kontraktów nie stanowią przyznane certyfikaty, lecz przede wszystkim odpowiedzialna kultura organizacyjna.

Jakub Lisiecki

Lider polskiego rynku kosmetycznego

Harper Hygienics S.A. posiada wiodącą pozycję na polskim rynku z udziałem blisko 40% w segmencie płatków i patyczków kosmetycznych oraz 20% w kategorii chusteczek do pielęgnacji niemowląt. Gama oferowanych produktów występuje w postaci marek własnej Cleanic oraz marki prywatnej dla dużych sieci handlowych. Wysoką pozycję rynkową spółka zyskała dzięki zaufaniu klientów. Doceniają oni starania firmy w kierunku zaspokojenia ich stale rosnących potrzeb związanych ze zmieniającym się stylem i trybem życia.

Od samego początku spółka stosuje najwyższe światowe standardy zarówno samej produkcji, jak i kontroli wytwarzanego asortymentu. Jej centrum stanowi zakład produkcyjny w Mińsku Mazowieckim o nowoczesnych parametrach wraz z magazynem wysokiego składowania na powierzchni ponad 2,5 ha. Mieszczą się tu hale produkcyjne, nowoczesne maszyny, doskonale wyposażone laboratoria badawcze i kontrolne.

Firma skutecznie wdrożyła systemy zarządzania jakością i uzyskała certyfikat ISO 9001:2000. Jest członkiem Międzynarodowej Izby Bawełny w Gdyni i na każdym produkcie może umieszczać certyfikat gwarancji użycia 100% czystej bawełny. Wyprzedza konkurencję w tempie wprowadzania na rynek wygodnych rozwiązań zapewniających komfortową i bezpieczną pielęgnację skóry, stosując zarazem kombinację wysokiej jakości asortymentu za przystępną cenę.



Pharma Nord: innowacyjny gracz na rynku

Pharma Nord jest jednym z największych europejskich wytwórców suplementów diety i preparatów ziołowych z centralą zlokalizowaną w Danii. Wszystkie produkty dostępne są nie tylko w Europie, ale też na Środkowym Wschodzie oraz dynamicznie rozwijających się rynkach Azji, Rosji czy Stanów Zjednoczonych. Jest to możliwe dzięki współpracy z 25 siostrzanymi spółkami i 20 partnerami biznesowymi.

Pharma Nord to firma, która na podstawie wyników wieloletnich badań klinicznych stworzyła szeroką gamę produktów uzupełniających dietę w niezbędne witaminy i składniki mineralne. Ich przyjmowanie pomaga zachować zdrowie i dobre samopoczucie. Przez wszystkie ostatnie lata duński koncern zapracował sobie na reputację innowacyjnego, wizjonerskiego gracza na rynku nutraceutyków. Jako pierwszy wprowadził na Europę koenzym Q10 w postaci preparatu *Bio-Quinone Q10*, który szybko stał się jednym z wiodących na świecie produktów zawierających Q10. Jego podawanie wspomaga leczenie chorych na niewydolność układu krążenia, a także chorobę wieńcową i nadciśnienie tętnicze. Ale to nie wszystko: suplement zwiększa skuteczność wykorzystywania energii u osób aktywnie ćwiczących i pracujących.

W związku z tym firma uruchomiła m.in. program Q-SYMBIO, czyli duże międzynarodowe badania nad właściwościami koenzymu Q10 jako środka wspomagającego leczenie chronicznych chorób serca. Badania te są niepodważalnym dowodem na wysoką biodostępność preparatu. Co więcej, fakt że jest on obecny na rynku od ponad 20 lat, świadczy o bezpieczeństwie jego stosowania.

Bio-seria na wszystko

Produkty Pharma Nord podzielone są na następujące kategorie: uroda i zdrowie (m.in. *Evelle*, *Bio-Pycnogenol*, *Bio-Program Pielęgnacyjny*), system odpornościowy i energia organizmu (tutaj: *Bio-Omega*, *Bio-Cynk*, *Bio-Czosnek*, *Bio-Biloba*, *Bio-Quinone Q10*), kontrola wagi (*Bio-Slim*, *Bio-Chrom*, *Bio-C. L. A. z zieloną herbatą*, *Bio-Blonnik*), mięśnie i stawy (*Bio-Glukozamina*, *Bio-Calcium*) oraz witaminy i minerały (*Bio-Magnez*, *Bio-Uroda*, *Bio-Wzrok* etc.).

Preparaty sprzedawane są bez recepty w ponad 45 krajach. Wszystkie wytwarza się w Danii zgodnie z obowiązującymi zasadami produkcji leków określającymi mianem GMP (Good Manufacturing Practice). Suplementy cechuje charakterystyczny projekt opakowania z rozpoznawalnym „znakiem jakości” – złotym moździerzem ze specjalnym „wizjerem”, przez który można zobaczyć znajdujące się w środku tabletki lub kapsułki. Opakowanie wyróżnia się ponadto złotym obramowaniem oraz właściwym dla każdego suplementu sformułowaniem *Bio*. Te walory – obok bezpieczeństwa i skuteczności – także sprawiają, że preparaty Pharma Nord cieszą się silną, stabilną pozycją na międzynarodowym rynku.



A ona wzmocni jeszcze bardziej, ponieważ w chwili obecnej powstaje nowa fabryka z nowoczesną linią produkcyjną i powierzchnią magazynową. Jej siedziba mieści się w Vojens, 50 km na północ od duńsko-niemieckiej granicy. Dzięki temu koncern będzie w stanie potroić swoje możliwości produkcyjne, zapewniając sobie optymalne warunki rozwoju w przyszłości.

Rozwój firmy dla ludzkości

– Jednym z bardzo ważnych aspektów promujących Pharma Nord są regularne szkolenia na temat naszych suplementów, które organizujemy w różnych krajach – mówi **Piotr Kamiński**, prezes zarządu Pharma Nord Sp. z o.o. – Wspierani przez lekarzy, naukowców i inne osoby z odpowiednim

przygotowaniem, organizujemy sesje treningowe, warsztaty czy inne podobne spotkania, które wskazują na wiele istotnych aspektów, łącznie z tematami takimi jak: wchłanianie substancji odżywczych, ich dokumentacja, właściwe stosowanie suplementów diety, nowe odkrycia naukowe itp.

Część tego planu edukacyjnego Pharma Nord stanowi budowa ogromnego Centrum Badawczo-Edukacyjnego w Czechach. Jest ono budowane przez Pharma Nord Praga, a zlokalizowane w przepięknej okolicy na przedmieściach stolicy. Zarówno czeskie władze, jak i Unia Europejska uważają tę inwestycję za niezwykle wartościową. Wierzą, że idea profilaktyki poprzez środki poprawiające jakość życia jest w stanie przynieść ludzkości w dłuższej perspektywie wiele korzyści.

Joanna Drzazga

Kominy na miarę Europy

Przedsiębiorstwo SAVEX Sp. z o.o. od 1991 roku sukcesywnie zdobywa rynek w trudnej branży energetycznej. Dzięki wyspecjalizowanej kadrze, sprawnej organizacji robót oraz europejskim standardom wykonywanych prac firma w szybkim tempie wyrosła na liczącego się gracza na rynku polskim. Kolejnym sukcesem spółki jest zdobyty niedawno tytuł EU Standard 2008.

SAVEX Sp. z o.o. oferuje kompleksowe usługi w zakresie projektowania, budowy, remontów oraz modernizacji obiektów budownictwa ogólnego i przemysłowego. W szczególności spółka skupiła się na wykonawstwie, a także konserwacji kominów przemysłowych, chłodni kominowych, wentylatorów, zbiorników, silosów i zapór wodnych.

– Tak wąska specjalizacja pozwoliła nam w pełni poznać tajniki budowy oferowanych przez nas obiektów – mówi **Jerzy Druciak**, wiceprezes zarządu SAVEX Sp. z o.o. – W konsekwencji, oprócz konkurencyjnych cen, możemy zaoferować naszym klientom europejską jakość wykonywanych przez nas robót.

Faktycznie. Solidność firmy widać w licznych certyfikatach, które otrzymała: PN-EN ISO 9001, PN-EN ISO 14001 czy PN-N 18001.

Wymierne korzyści przynosi także współpraca z krajowymi ośrodkami badawczymi i naukowymi. Są wśród nich Politechniki: Wrocławska,

Krakowska, Poznańska oraz Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie. Dzięki otwartości na innowacje technologiczne SAVEX może pochwalić się dwoma własnymi patentami. Dotyczą one platform do rozbiórki komina oraz sposobu ich wykorzystania w tej dziedzinie. Wszystkie te starania doceniają również klienci spółki. SAVEX prowadziła m.in. prace przy wzmacnianiu chłodni kominowej nr 2 w PGE Elektrowni TURÓW SA. Podczas tych robót zastosowano unikalną w skali kraju i Europy metodę wzmacniania budowli za pomocą poprzecznych żeber i poziomych pierścieni. Przedsiębiorstwo wykonywało także zlecenia na rzecz elektrowni atomowej w Goesgen w Szwajcarii oraz niemieckiej elektrowni Niederaussem. Oczywiście SAVEX nie spoczywa na laurach. Cały czas inwestuje i ulepsza swój park maszynowy. W tym roku planuje znacząco zwiększyć swój udział w działaniach branżowych na terenie Europy.

Tomasz Popławski

REKLAMA

Stabilne zatrudnienie u komunalnych

MPO SITA Lublin S.A. wchodzi w skład Grupy SUEZ Environnement. Od ponad 50 lat działalności firma utrzymuje pozycję lidera na rynku lokalnym w zakresie usług komunalnych. W ostatnich latach regularnie zwiększa zatrudnienie, systematycznie inwestuje w doskonalenie kadry oraz rozwija system świadczeń pracowniczych.

MPO SITA, wchodzące w skład Grupy SUEZ, prowadzi szeroką działalność usługową na terenie miasta Lublin oraz przyległych gmin w zakresie wywozu nieczystości, oczyszczania i sezonowego utrzymania dróg, ulic, placów, czy też skwerów.

Spółka monitoruje światowe trendy w dziedzinie utylizacji, recyklingu i ekologii, równocześnie wdrażając je u siebie. Zakupiła już specjalistyczny sprzęt przyjazny ludziom i otoczeniu naturalnemu. To, co wyróżnia MPO na rynku, zasadza się na inno-

Wprowadzony przez firmę w 2003 roku Zintegrowany System Zarządzania pomógł przedsiębiorstwu sformalizować i udokumentować Proces Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Priorytetem stało się podnoszenie kwalifikacji i umiejętności kadry pracowniczej.

– Realizacja każdej naszej inicjatywy uzależniona jest w dużym stopniu od świadomości samej załogi. Stale podnosimy kompetencje personelu, stąd szereg szkoleń obejmujących m.in. ochronę środowiska naturalnego. Nasza strategia rozwoju uwzględnia współpracę z ambitnymi i wartościowymi ludźmi – tłumaczy **Mirosław Sokółowski**, wiceprezes zarządu. Obecnie firma zatrudnia 178 osób, z czego 66% pracowników posiada umowy na czas nieokreślony. W ostatnich latach spółka zanotowała wzrost zatrudnienia o 20%. Nowo

Wprowadzony przez firmę w 2003 roku Zintegrowany System Zarządzania pomógł przedsiębiorstwu sformalizować i udokumentować Proces Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Priorytetem stało się podnoszenie kwalifikacji i umiejętności kadry pracowniczej.

Wprowadzony przez firmę w 2003 roku Zintegrowany System Zarządzania pomógł przedsiębiorstwu sformalizować i udokumentować Proces Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Priorytetem stało się podnoszenie kwalifikacji i umiejętności kadry pracowniczej.

Wprowadzony przez firmę w 2003 roku Zintegrowany System Zarządzania pomógł przedsiębiorstwu sformalizować i udokumentować Proces Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Priorytetem stało się podnoszenie kwalifikacji i umiejętności kadry pracowniczej.

Wprowadzony przez firmę w 2003 roku Zintegrowany System Zarządzania pomógł przedsiębiorstwu sformalizować i udokumentować Proces Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Priorytetem stało się podnoszenie kwalifikacji i umiejętności kadry pracowniczej.

Wprowadzony przez firmę w 2003 roku Zintegrowany System Zarządzania pomógł przedsiębiorstwu sformalizować i udokumentować Proces Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Priorytetem stało się podnoszenie kwalifikacji i umiejętności kadry pracowniczej.

Marzena Libura



wacyjnej propozycji zagospodarowania odpadów komunalnych i przemysłowych. Nowo uruchomiona linia sortownicza zwiększyła moce produkcyjne do poziomu ok. 10 tys. ton paliwa alternatywnego w skali roku.

„Pracujemy razem, aby świat uczynić czystszy”

Sukces spółki zależy głównie od spełniania potrzeb i oczekiwań klientów oraz ich zadowolenia, dlatego zarząd



wzmacnia serce

Przez rozsadek do serca!

Pierwszy preparat, który łączy w swoim składzie kwasy omega-3 (EPA, DHA) oraz czosnek i witaminę E. Kwasy omega-3 pomagają utrzymać właściwy poziom „dobrego” cholesterolu (HDL) oraz triglicerydów, natomiast czosnek kontroluje poziom „złego” cholesterolu (LDL). Innowacyjne połączenie w jednej kapsułce kwasów omega-3 oraz czosnku pozwala kompleksowo dbać o zdrowie serca i układu krążenia. Uzupełnianie diety w kwasy omega-3 jest zalecane przez Europejskie Towarzystwo Kardiologiczne.



Skład: 1 kapsułka zawiera: Olej rybi 1000 mg, bezzapachowy wyciąg z czosnku 0,5 mg, witamina E 6,6 mg. Zawiera kompleks kwasów tłuszczowych omega-3 (Marine Lipid), w którego skład wchodzi: EPA (kwas eikozapentaenowy) 180 mg, DHA (kwas dokozaheksaenowy) 120 mg

www.nutropharma.pl

Stawiamy na dobry klimat w pracy

Z Ryszardem Gzelą, właścicielem Kliniki Handsome Men, nominowanej do tytułu Solidny Pracodawca 2008 – rozmawia Tomasz Popławski.



– Ludzie są najcenniejszym kapitałem firmy. W jaki sposób pracownicy w tak specyficznej instytucji, jaką jest Klinika Handsome Men, realizują swoje zadania, wyzwania, a przede wszystkim, jak mogą się u Państwa realizować?

– Przede wszystkim stawiamy na dobry klimat w pracy. Dbamy o to, aby nasi ludzie czuli się w firmie jak u siebie. Stąd regularnie rozmawiamy i analizujemy zachowania dnia codziennego, rozmawiamy na tematy związane z psychologią, rozwojem osobistym. Oczywiście stawiamy także na rozwój zawodowy, bo nie od dziś wiadomo, że im lepsza kadra, tym większe korzyści zarówno dla firmy, jak i dla samego człowieka.

– Na jakiego typu szkolenia, kursy podnoszące kwalifikacje może liczyć osoba zatrudniona w Pańskiej klinice?

– Mówimy tutaj o wielu różnych programach dostosowywanych do konkretnych potrzeb. Wśród regularnych szkoleń możemy wymienić m.in. te z zakre-

su marketingu, zarządzania, kontaktu z klientem, kursy z zakresu fryzjerstwa i urody itp. Dodatkowo finansujemy studia podyplomowe.

– Jesteście Państwo nominowani do nagrody Solidnego Pracodawcy 2008. Jakie kryteria, według Pana, powinien spełniać zatrudniający, aby postrzegany był jako solidny pracodawca?

– Jest kilka cech, które według mnie powinno posiadać przedsiębiorstwo aspirujące do tego tytułu. Po pierwsze, kierownictwo powinno kooperować z pracownikami oraz współtworzyć z nimi firmę, a nie dyktować, co mają robić, ponieważ to ludzie tworzą przedsiębiorstwo i od nich w bardzo dużej mierze zależy, jak ono będzie postrzegane przez innych. Po drugie, trzeba otworzyć się na człowieka i umieć wchodzić w jego problemy. Dzięki temu wszelkie przeciwności, kłopoty są rozwiązywane w sposób konstruktywny, obiektywny i uczciwy. Co ważne, trzeba umieć uzasadniać swoje decyzje logicznymi wnioskami, a także być otwartym na rozwiązania, które zatrudnieni sami mogą wnieść do firmy. Nie wspominał tutaj o takich oczywistościach jak: terminowość wypłat, poszanowanie czasu pracy czy przysługujących praw.

– Wielu przedsiębiorców unika zatrudniania pracowników w wieku tzw. poprodukcyjnym. Państwo stosujecie inną filozofię w tym względzie. Z czego ona wynika?

– Tak, nie boimy się zatrudniać ludzi w wieku poprodukcyjnym. Profil naszej działalności wymaga dużego doświadczenia życiowego, a te – jak wiadomo – nabywa się z wiekiem. Poza tym takie osoby potrafią wnieść do firmy spokój, doświadczenie



i umiejętność bezkonfliktowego rozwiązywania problemów. Przywiązują się bardziej do miejsca pracy, są bardziej lojalne. Cenią sobie satysfakcję z dobrze wykonanego zadania oraz miłą atmosferę. Oczywiście nie zamykamy drzwi przed młodymi ludźmi, stawiając na ich dynamizm, kreatywność i otwartość na nowe rozwiązania. To połączenie młodości z doświadczeniem świetnie zdaje egzamin, co widać chociażby po zadowolonych klientach naszej kliniki.

– Może przybliżmy w kilku słowach naszym czytelnikom, czym zajmuje się Klinika Handsome Men?

– Przede wszystkim przywracamy naszym pacjentom poczucie własnej wartości. Trafiają do nas osoby walczące z rakiem, po chemioterapii, naświetlaniach, po wypadkach i oparzeniach, a także osoby po nieudanych przeszczepach, które już zwątpiły w odzyskanie naturalnej fryzury. Dzięki unikatowej

metodzie Implant Micro Derme pacjenci otrzymują wymarzoną fryzurę z naturalnych włosów, co w przypadku przeszczepu nie zawsze się udaje. Z nowymi włosami czują się jak ze swoimi własnymi. Można w nich spać, myć głowę, pływać, biegać, grać w tenisa, tańczyć, nurkować, skakać ze spadochronem itp. Nowe włosy przywracają radość i poprawiają kondycję psychiczną – wraca pewność siebie i wiara we własne siły.

JOKER na dachu

Spółka Blach-Dom z siedzibą w Białce w przeciągu 30 lat wyspecjalizowała się w produkcji blach pokryciowych oraz elewacyjnych. Sukcesywnie zwiększa i tak spory już udział w rynku – w ubiegłym roku odnotowała 10% wzrost sprzedaży. Plany na 2009 rok obejmują m.in. uruchomienie nowych linii produkcyjnych.

Ostatnie dwa lata okazały się dla spółki kluczowe. Szeroko zakrojone działania inwestycyjne objęły budowę nowego zakładu w Białce wraz z nowoczesnym budynkiem administracyjno-biurowym, jak również uruchomienie dodatkowych linii, które zwiększyły asortyment oferowanych wyrobów. – Obecnie posiadamy 18 filii zlokalizowanych głównie w Polsce południowej, jakkolwiek dzięki współpracy z hurtownikami i dystrybutorami swoim zasięgiem obejmujemy cały kraj – podkreśla Radosław Jadczyk, dyrektor zarządzający Blach-Dom Sp. z o.o. – Myślimy również o mocniejszym wejściu na rynek międzynarodowy. Mamy odbiorców w Czechach, Rumunii oraz na Węgrzech. Ponadto na terenie Słowacji funkcjonuje Blach-Dom, stanowiący część polskiej spółki, z sześcioma przedstawicielstwami.

Doskonałe wyniki sprzedaży skłoniły przedsiębiorstwo do rozszerzenia gamy oferowanych produktów. Trzy rodzaje blach dachówkowych: JOKER – o module 40 cm, PERLA i BONA – o module 35 cm, zostały uzupełnione o czwarty model BONA LONG z modulem wydłużonym o 5 cm. W ramach tych wariantów dostępne są bla-

chy z rdzeniem stalowym obustronnie ocynkowane z poliesterowym pokryciem, jak również z rdzeniem aluminiowym obustronnie powlekane poliestrem (w wersji matowej i z połyskiem do wyboru). Różnicowanie kolorystyczne obejmuje 16 barw podstawowych oraz 16 dodatkowych niestandardowych. Portfolio firmy uzupełniają blachy trapezowe, w obszarze których tegoroczne plany rozwojowe zakładają uruchomienie nowej linii do produkcji modułów powyżej 55 mm.

– Czym zdobywamy rynek? Oprócz wysokiej klasy certyfikowanych produktów o niebywalej funkcjonalności i estetyce, wyróżniamy się fachowym podejściem do obsługi klienta – nadmieniam Jadczyk. – Nieodpłatnie gwarantujemy obmiar dachu, serwis, a także sporządzenie kosztorysu inwestycji. Na realizację zamówienia potrzebujemy tylko kilku dni.

Warto dodać, że pokrycia dachowe Blach-Dom, wytwarzane z materiałów pochodzących z niemieckich i belgijskich hut w oparciu o ISO 9001 oraz certyfikację CE, objęte są co najmniej 10-letnim okresem gwarancyjnym.

Anna Rok

Niekonwencjonalne miejsce pracy

Krakowskie Zakłady Automatyki to spółka posiadająca bogatą, 80-letnią tradycję. Jest niekwestionowanym liderem rynku z ponad 50-procentowym udziałem w montażu urządzeń sterowania ruchem kolejowym. Dodatkową przewagą firma osiągnęła poprzez kreatywnie prowadzoną politykę personalną, budując w ten sposób zespół fachowców.



Edward Jacek Kwarciak, prezes zarządu Krakowskich Zakładów Automatyki S.A.

Utrzymująca się w infrastrukturze kolejowej wysoka koniunktura, wynikająca z konieczności wyrównania standardów sieci kolejowej do wymogów europejskich, wyraźnie sprzyja KZA S.A. Firma wkroczyła na ścieżkę dynamicznego rozwoju z korzystnymi perspektywami na najbliższe lata. – Choć stoimy przed wieloma trudnymi wyzwaniami współczesności, to nasz potencjał wynikający z wykwalifikowanej kadry oraz nasze aspiracje dają nam realne nadzieje, że im sprostamy – mówi Edward Jacek Kwarciak, prezes zarządu Krakowskich Zakładów Automatyki S.A.

Trwające od lat współdziałanie pomiędzy KZA S.A. a Bombardier Transportation (ZWUS) Katowice niedawno zaowocowało zawarciem umowy inwestycyjnej, na mocy której BT GmbH z siedzibą w Berlinie nabyła w krakowskiej spółce 12-procentowy pakiet akcji. Pomimo trudnych i długotrwałych negocjacji zakończyły się one dla wszystkich sukcesem. Wynika on z pozytywnego przebiegu solidnych i godnych zaufania partnerów. – Transakcja sprzedaży akcji po cenie satysfakcjonującej naszych akcjonariuszy była zbieżna z planem rozwoju kapitałowego grupy i stała się naturalnym, a zarazem logicznym etapem inwestycyjnym, korzystnym zarówno z punktu widzenia dostawcy technologii, jak i KZA S.A. jako montażysty – tłumaczy Edward Jacek Kwarciak.

Potencjał tkwi w załodze

Atutem firmy są przede wszystkim ludzie, to oni decydują o jakości produktów i usług. Krakowski pracodawca obecnie zatrudnia we wszystkich jednostkach grupy ponad 140 osób. Są to specjaliści o najwyższych kwalifikacjach z wieloletnim doświadczeniem zawodowym

i stosownymi uprawnieniami branżowymi. – Trzon naszej firmy stanowią pracownicy z dużym stażem, a zarazem identyfikujący się z KZA – dodaje prezes Kwarciak.

Podstawy, na których opiera się działalność spółki, to wizja i cele strategiczne. Drogowskazem są wartości firmy, a narzędziami kultura organizacyjna i kompetencje. – Cienimy umiejętności i dorobek naszych wieloletnich pracowników, ale jednocześnie nie ustajemy w działaniach na rzecz odnawiania załogi, bo tego wymaga od nas myślenie o przyszłości – tłumaczy prezes zarządu.

Polityka personalna prowadzona przez krakowskiego pracodawcę ukierunkowana jest na rozwój indywidualny kadry poprzez stałe podnoszenie jej kwalifikacji zawodowych. Założenie to realizowane jest poprzez wdrożoną w ubiegłym roku wewnętrzną jednostkę organizacyjną – Centrum Edukacji Zawodowej. Opracowano macierz kompetencji zawodowych dla poszczególnych stanowisk. W ten sposób firma analizuje braki w posiadanej przez załogę wiedzy branżowej, a następnie są one odpowiednio wyrównywane. Odbывается się to poprzez prowadzenie stałych, systematycznych szkoleń. Ce-

lem przyjętej przez zarząd KZA S.A. strategii jest budowanie świadomości rozwijania potencjału wśród załogi, jak również podnoszenia jakości i wydajności pracy.

Dodatkowo, przedsiębiorstwo w ramach wspierania zatrudnionych w poszerzaniu wiedzy finansuje kursy językowe, studia podyplomowe oraz materiały dydaktyczne.

Stypendia dla najlepszych

Krakowskie Zakłady Automatyki, w ramach działań HR wraz z potrzebą rekrutowania nowych osób, zorganizowały staże i praktyki dla studentów. Uczniowie i studenci podczas zajęć, w zależności od działu i potrzeb, wykonują zadania samodzielnie lub zespołowo. Dzięki praktykom mają możliwość zweryfikowania wiedzy teoretycznej nabytej podczas studiów z wiedzą praktyczną. W związku z nieustannym rozwojem spółka najwyższymi praktykantom oferuje zatrudnienie. Jednocześnie współpracuje z Technikum Komunikacyjnym w Krakowie. Uruchomiła program oferty pracy dla najlepszych absolwentów. W jego ramach organizowane

są spotkania z uczniami wraz z wizytami na obiektach kolejowych, wyposażonych w nowoczesne systemy sterowania ruchem.

Krakowskie Zakłady nagrodzone!

Nadszedł wyjątkowy czas dla przedsiębiorstwa. Często jest ono doceniane i nagradzane przez szereg instytucji oraz osób związanych z szeroko pojętą branżą, ale nie tylko. Prowadzone konsekwentnie i długofalowo działania w zarządzaniu zasobami ludzkimi wraz z dobrymi możliwościami rozwoju i awansu człowieka utrzymały stabilną sytuację spółki pomimo kryzysowej sytuacji gospodarczej. Dowodząc kompetencji i solidności w zatrudnieniu, Krakowskie Zakłady Automatyki otrzymały tytuł Solidny Pracodawca Małopolski 2008. – Wyróżnienie to przyjęliśmy z ogromną satysfakcją, ponieważ podkreśla ono słuszość prowadzonej przez nas polityki w zakresie budowania przyjaznych warunków pracy oraz tworzenia bezpieczeństwa w firmie – mówi Edward Jacek Kwarciak. – Mamy jednak również świadomość, że otrzymanie takiej nagrody zobowiązuje. Przede wszystkim do tego, by podtrzymać wysoki standard,

występujący zarówno w świadczonych przez nas usługach, jak i podejściu do pracownika – dodaje prezes.

Doświadczenie i najlepsi specjaliści

Dzięki fachowej kadrze i wysoko wykwalifikowanym pracownikom, przedsiębiorstwo realizuje skomplikowane technicznie i logistycznie zadania. Zakłady dysponują także wysokiej klasy maszynami, sprzętem i zapleczem technologicznym. Dzięki temu mogą zapewnić inwestorom kompleksową realizację powierzonych zadań i zagwarantować wysoką jakość ich wykonania. Dodatkowo produkowane systemy, podzespoły i elementy posiadają certyfikaty oraz dopuszczenia do stosowania w sieci PKP, a świadczone usługi – liczne referencje. – Warto z nami współpracować. Posiadamy wysoką pozycję rynkową pomimo różnych zawirowań gospodarczych, które w niewielkiej mierze również nas dotknęły. Skutecznie uporał się z zagrożeniami dzięki konsekwentnie prowadzonej polityce firmowej, zakładającej odpowiedzialność w biznesie oraz rzetelność – podsumowuje prezes Kwarciak.

Marzena Libura

Diagnostyka ludźmi stoi

Ogólnopolska sieć laboratoriów medycznych DIAGNOSTYKA może mówić o sukcesie. Inwestycje w strukturę się opłaciły, a wysiłki włożone w zarządzanie zasobami ludzkimi zostały docenione. Firma zdobyła tytuł Solidnego Pracodawcy 2008.

– *Ogromnie się cieszymy z uzyskania tytułu – mówi Paweł Majcher, prezes zarządu firmy DIAGNOSTYKA – choć uważam, że na miano Solidnego Pracodawcy zasługiwaliśmy od dawna. Zawsze naszym mottem było „Diagnostyka ludźmi stoi” i staraliśmy się, żeby realizowana przez nas polityka personalna była ukierunkowana na ich satysfakcję zawodową.*

Faktycznie. Na pierwszym miejscu w dbałości o pracowników w DIAGNOSTYCE stoi sfera socjalno-bytowa. Przejawia się ona na każdym kroku na czele z najwyższymi standardami BHP, co w tej branży jest niezwykle ważne, gdyż pracownicy na co dzień obciążają z niebezpiecznym materiałem zakaźnym. Spółka zapewnia im bezpłatną opiekę medyczną w sieciach Lux-Med w całej Polsce, a wszystkim członkom załogi i ich rodzinom przyznaje zniżki na badania. Mocno rozbudowała fundusz socjalny, dzięki czemu zatrudnieni mogą liczyć na pomoc w trudnych momentach życiowych, a także świadczenia o charakterze sportowych w całym kraju. Ale to nie wszystko: warto dodać, że część wypracowanych zysków spółki dzięki wdrożonym systemom motywacyjnym trafia do portfeli jej pracowników.

– *Naprawdę dbamy o naszych pracowników – opowiada Monika Gorczyca, dyrektor HR DIAGNOSTYKI. – Ja osobiście cieszę się, że szczególnie wspieramy kobiety. Stanowią one prawie 90% załogi, połowa z nich ma poniżej 40 lat. Wysoko cenimy sobie ich bezpieczeństwo pracy: gdy zachodzą w ciążę, są od razu izolowane od materiałów niebezpiecznych. Po okresie zwolnienia czy urlopie wracają bezpiecznie na czekające na nie stanowisko. 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.*



Inwestować w człowieka

Ponieważ branża wciąż się dynamicznie rozwija, dla DIAGNOSTYKI szalenie istot-

na jest sfera edukacyjna. Załoga przechodzi szereg szkoleń i kursów. Został z niej już wyłoniony trener kompetencji miękkich,

który dziś organizuje szkolenia w całym kraju. Z kolei z najlepszych specjalistów stworzył się zespół konsultantów, i tak powstała Akademia Wewnętrzna Diagnostyki. Jej członkowie biorą udział

DIAGNOSTYKA jest największą ogólnopolską siecią laboratoriów. Działa obecnie w ponad 100 różnych lokalizacjach, w najbliższym czasie planuje otwarcie kolejnych. Zatrudnia 1200 osób, z czego większość to wysoko wykwalifikowani specjaliści laboratoryjni. Rocznie wykonuje około 15 mln badań i oznaczeń dla ponad 5 mln pacjentów.

w konferencjach naukowych, doskonaląc się, a potem dzieląc się wiedzą z innymi pracownikami. I, co oczywiste, awansują.

– *Sfera edukacyjno-rozwojowa jest dla nas bardzo istotna – opowiada Monika Gorczyca. – Uważamy, że osoba nie zwiększająca umiejętności cofa się, a wraz z nią cała firma. Nie chcemy na to pozwolić. Dlatego prowadzimy dialog z ludźmi, badamy, co się im podoba, a co nie, docieramy do nich. Wprowadziliśmy badania klimatu pracy oraz tzw. exit-interview, czyli badanie przyczyn odejść, aby na przyszłość zminimalizować ryzyko utraty cennych fachowców. Ale oni chcą raczej z nami zostać. Wiedzą, że warto tu pracować. Tym bardziej, że integrujemy ich na wyjazdach zarówno na poziomie oddziałów, jak i specjalizacji w skali całego kraju.*

Od początku 2009 roku firma wdraża nowoczesny system informatyczny HR i rachuby płac. Dzięki niemu każdy z pracowników uzyskuje dostęp do swoich danych pracowniczych, szkoleniowych, urlopowych i wszystkich informacji ze sfery twardego i miękkiego HR-u w przedsiębiorstwie. Trudno spotkać rozwiązanie tej klasy u podmiotów z tej branży. DIAGNOSTYKA przedstawiała się na prawdziwie nowoczesne zarządzanie HR-em. I dziś zbiera tego plony – jest Solidnym Pracodawcą.

Jakub Lisiecki

Owocowa spiżarnia

Herbapol to firma o jednej z najdłuższych tradycji na rynku spożywczym i farmaceutycznym – już od 60 lat doskonalili receptury swoich produktów i rozwijają wiedzę o potrzebach konsumentów.

Syropy owocowe Owocowa Spiżarnia Herbapolu produkowane są z naturalnych soków owocowych i nie zawierają



o intensywności smaku dostosowanej do potrzeb konsumenta – dla dzieci mocniejszy (słodszy) smak, dla dorosłych – mniej intensywny. Ponadto jest to jedyna iced tea na rynku, którą można spożywać niegazowaną, lekko gazowaną lub gazowaną w zależności od rodzaju dodanej wody. Można też przygotować gorący lub zimny napój. Warto też zwrócić uwagę na ekonomiczność opakowania, ponieważ z jednej butelki syropu można przygotować aż 4 l smacznego napoju.

Justyna Koziarska

Lukasz Pich, Katowice

Syropy owocowe Herbapol kojarzą mi się z sokami robionymi przez moją babcię. Zimą rozgrzewają organizm, latem skutecznie gaszą pragnienie. Często dodaje je również do herbaty. Cenię w nich przede wszystkim jakość, no i smak – mój ulubiony to malina z kwiatem lipy.

Alfreda Rybak, Będzin

Sok o smaku czarnej porzeczki obniża ciśnienie i jest zdrowy. Dodaje go również do deserów, świetnie smakuje z budyniem waniliowym, lodami, czy goframi z bitą śmietaną.

Aneta Fik, Wejherowo

Moja rodzina chętnie pija soki z Owocowej Spiżarni – każdy ma swój ulubiony smak. Ja zazwyczaj piję truskawkę lub malinę, szczególnie zimą, gdy za oknem pada śnieg. Do koszyka wkładamy także egzotyczne smaki, takie jak grejpfrut czy kiwi. Orzeźwiają i mają intensywny aromat.

konserwantów. Ich naturalny charakter gwarantuje proces pasteryzacji podczas produkcji. Syropy te są bardzo gęste, a dzięki temu także wydajne. Linia Owocowa Spiżarnia składa się obecnie z 19 syropów. Dzięki nim można przyrządzić smaczne i zdrowe napoje orzeźwiające, a także wzbogacić smak deserów i galaretek. Świetnie sprawdzają się także jako słodzik, będąc doskonałą alternatywą dla cukru i miodu.

W ubiegłym roku Herbapol wprowadził pierwszą na rynku polskim herbatę mrożoną w postaci syropu – syrop herbaciany Ice Tea. Jest to najlepsza iced tea dla rodzin z dziećmi, ponieważ można przyrządzić zdrową i w pełni naturalną iced tea

Ludzie: najcenniejszy kapitał firmy

Spółka RAMB powstała w 2000 roku. Jej 100-procentowym udziałowcem jest PGE KWB Belchatów S.A. Jest dużym przedsiębiorstwem, zatrudniającym ponad 1200 osób. Główną działalnością spółki jest świadczenie usług na rzecz górnictwa odkrywkowego w zakresie: konstrukcji stalowych (wytworzenie, remont, montaż), zabezpieczeń antykorozyjnych, robót budowlanych, robót elektrycznych, obróbki skrawaniem, produkcji filtrów, remontu pomp i silników dla odwodnienia, remontów i eksploatacji obiektów.

Na temat polityki personalnej z Krzysztofem Głowackim, prezesem zarządu RAMB Sp. z o.o., rozmawia Marzena Libura.

– **Spółka została tegorocznym laureatem programu Solidny Pracodawca 2008. Czym jest dla Państwa to wyróżnienie?**

– Przedsiębiorstwo RAMB po raz pierwszy otrzymało ten tytuł. Z satysfakcją przyjęliśmy to wyróżnienie, ponieważ jest to prestiżowa i jedna z ważniejszych nagród przyznanych spółce. Tytuł jest potwierdzeniem tego, że prowadzimy bardzo skuteczną politykę zarządzania personelem, a tym samym umacniamy pozycję solidnego pracodawcy. Zależy nam, aby pracownicy zatrudnieni u nas czuli się bezpiecznie, byli zadowoleni, widzieli sens swojej pracy i – co najważniejsze – chcielibyśmy, aby sprawiali im ona przyjemność.

– **Jakie możliwości rozwoju mają pracownicy? Jak wygląda sprawa podnoszenia kwalifikacji?**

– Kluczowym elementem, który decyduje o sukcesie spółki RAMB, jest jego wykwalifikowana kadra. Stwarzamy jej realne możliwości rozwoju, kształcenia się i awansu zawodowego, zachęcamy do korzystania z kursów, szkoleń czy studiów. Na bieżąco prowadzone są szkolenia spawaczy i elektromonterów w celu aktualizacji uprawnień. Dodatkowo przeprowadzone zo-

stały szkolenia dla kadry wykonującej prace na terenie Zakładu Górniczego. Cieszy nas fakt, że są z nami pracownicy zatrudnieni od samego początku naszej działal-



ności, którzy utożsamiają się z firmą, chcą dzielić się zdobytą wiedzą i doświadczeniem. Dziękujemy wszystkim pracownikom za czynny udział w budowaniu sukcesu spółki RAMB.

– **Z jakich świadczeń socjalnych korzystają pracownicy w RAMB?**

– Spółka swoim pracownikom oferuje świadczenia socjalne, które zostały ujęte w Regulaminie, dzięki czemu mogą oni otrzymać pomoc pieniężną, np. dofinansowanie do wypoczynku letniego, zapomogi losowe itp. Dbamy również o integrację załogi, stwarzając możliwość kontaktu pracowników poza godzinami pracy w for-

mie spotkań lub dofinansowywania wycieczek, wyjazdów do teatru. To wszystko ma służyć budowie wzajemnego zaufania oraz bliższego poznania.

– **Dlaczego warto się z Wami wiązać zarówno jako pracodawcę, jak również partnerem biznesowym?**

– Jesteśmy firmą, która od chwili powstania notuje wysoką dynamikę zatrudnienia. Utrzymujemy stabilne zatrudnienie i satysfakcjonujące wynagrodzenie. Dzięki takim pracodawcom jak my ludzie chcą się rozwijać, tak aby osiągać w życiu zawodowym coraz więcej, wciąż poszerzać swoją wiedzę i umiejętności. Jako partnerzy w interesach działamy według przejrzystych zasad etyki biznesowej. Jesteśmy firmą, która w terminie realizuje wszystkie zobowiązania, mimo różnych przeszkód natury rynkowej, np. spowolnienia gospodarczego. Udało się nam osiągnąć bardzo dobre wyniki finansowe. Dzięki wysokim kwalifikacjom naszych pracowników staramy się oferować swoje usługi na najwyższym poziomie. Odzwierciedleniem tego są liczne nagrody i certyfikaty: „Przedsiębiorstwo Fair Play 2008”, „Gepard Biznesu 2008 Najdynamiczniejsza Firma w branży budowlanej 2008”, „Certyfikat Solidna Firma 2008”, „Eurocertyfikat w kategorii Jakości Produktu/Usługi 2008”, „Eurocertyfikat w kategorii Wiarygodności Firmy 2008”, „Gazeta Biznesu 2008”, „Lista 2000 w rankingu „Rzeczpospolitej” (pozycja 1716).

Tu warto pracować

Anna Gajda, referent ds. public relations

– Przedsiębiorstwo zapewnia nam stabilne zatrudnienie, terminowe wypłaty wynagrodzeń i atmosferę pracy przyjazną dla ludzi. Jesteśmy odpowiednio motywowani awansami lub premiami. Dla nas, pracowników, ważne jest to, że jesteśmy traktowani jak równi partnerzy. Mamy możliwość pracy zespołowej oraz indywidualnej. Zarząd dba, aby sprzęt, na którym pracujemy, był wysokiej jakości, oferuje nam również odpowiednie warunki socjalne. Kadra kierownicza to zespół wykwalifikowanych ludzi, którzy starają się poznać problemy prywatne czy zawodowe swojej załogi. W miarę możliwości w każdej sytuacji oferują pomoc. Cieszymy się, że nasza spółka jest Solidnym Pracodawcą.

Stalowe konstrukcje z Gotechu podbijają świat

Firma Gotech Sp. z o.o. z siedzibą w Gorzowie Wielkopolskim istnieje od 1990 roku. Dzięki trafnym inwestycjom i dobremu położeniu stała się regionalnym liderem w branży budownictwa energetycznego i przemysłowego. Wiodącą działalnością spółki są usługi związane z konstrukcjami stalowymi podczas budowy i modernizacji.

Jako duży zakład produkcyjny, firma Gotech obsługuje „pierwszą ligę” realizującą budownictwo przemysłowe. Obsługuje m.in. takie firmy jak Hitachi Power Europe, Polimex-Mostostal S.A., AE & E INOVA GmBH, Krono Hilding czy Elektrim Megadex S.A. Docierając przy tym do krajów UE, Meksyku, Chile i Arabii Saudyjskiej, spółka stała się podmiotem, z którym należy się liczyć.

– *Tak wysoka ranga klientów wynika z jakości świadczonych przez nas usług – mówi Mariusz Batura, prezes zarządu Gotech Sp. z o.o. – Stworzyliśmy warunki produkcyjne, które spełniają najwyższe wymogi. Dziś dzięki temu codziennie rośniemy w siłę, a nasz cel jest prosty: być znanym producentem w branży konstrukcji stalowych na arenie międzynarodowej.*

Celowi temu przyświecały ostatnie inwestycje spółki: od nowej hali, poprzez suwnice, wypalarki umożliwiające spawanie płazmowe, prasy hydrauliczne, aż po odpowiednie wykształcenie kadry. Najbliższy okres będzie w branży energetycznej dość gorący. Obecnie trwa proces modernizacji energetyki zachodniej czę-

ści UE, ale przez najbliższych kilka lat nasilą się inwestycje w polskiej energetyce. Firma jest do tego przygotowana, bo przyjęła strategię polegającą na ugruntowaniu swojej pozycji. Będzie to wymagało zwiększenia zatrudnienia zarówno pracowników fizycznych, jak i kadry inżynierskiej oraz rozbudowania potencjału własnego i kooperacyjnego zlokalizowanego w okręgu północno-zachodniej Polski. Związane są z tym potrzeby nie tylko stałego unowocześniania wyposażenia, ale budowy nowych obiektów rozszerzających możliwości wytwórcze, tzn. hali produkcyjnej oraz hali zabezpieczenia antykorozyjnego.

Za wysokie osiągi, spełnianie oczekiwań klientów co do jakości oraz stały rozwój, spółka Gotech otrzymała godło EU Standard 2009. – *Ten tytuł będzie artykułowany przez nas w ofertach, które kierujemy do naszych klientów wraz z materiałami reklamowymi i informacyjnymi – komentuje Mariusz Batura. – Stało się to dla nas przypieczętowaniem i potwierdzeniem tego, że to co robimy, robimy naprawdę dobrze.*

Tomasz Bochnia

Ziołolek: odpowiadać potrzebom rynku

Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne „Ziołolek” Sp. z o.o. jest nowoczesną firmą, której podstawą są tradycyjne technologie i receptury. Bogaty asortyment spółki obejmuje szeroką gamę nie tylko preparatów leczniczych, ale i kosmetycznych, w tym wiele marek o ugruntowanej pozycji rynkowej, jak *Linomag®*.

Linomag® to marka obecna na polskim rynku od ponad 50 lat. Jej najbardziej znanym preparatem jest dostępna tylko w aptekach maść dermatologiczna. Marka obejmuje także serię kosmetyków dla dzieci. Portfolio linii stanowią przeznaczone do pielęgnacji niemowląt: krem na oparzenia, krem pielęgnacyjny, krem z filtrem mineralnym, jak i szampon, olejek do kąpieli, oliwka czy puder. Kosmetyki zdobyły sobie ogromne zaufanie klientów, czego dowód stanowią liczne wyróżnienia i nagrody.

– *Wyróżnienia cieszą naszą firmę, tym bardziej, że są przyznane przez samych konsumentów* – mówi **Izabela Januszek**, kierownik działu marketingu w Przedsiębiorstwie Farmaceutycznym „Ziołolek” Sp. z o.o. – *To dla nas największa motywacja do dalszych działań, ciągłego doskonalenia oraz wprowadzania nowości odpowiadających potrzebom naszych klientów. Głównym kanałem dystrybucji kosmetyków naszej firmy są apteki, ale z roku na rok przybywa sieci, które na półce chcą mieć Linomag®, co również jest dla nas powodem do dumy.*

Obok marki *Linomag®*, w swojej ofercie „Ziołolek” posiada tak-

że kremy dla dzieci *Linoderm®*. W asortymencie znajduje się też specjalny preparat odstraszaający komary, kleszcze i mrówki – *Sio®*. Wszystkie produkty są przebadane dermatologicznie oraz bazują na naturalnych komponentach, co jest szczególnie istotne w dobie wszechobecnych alergii. Większość z nich posiada również pozytywną opinię Instytutu Matki i Dziecka.

Firma cały czas pracuje nad nowymi produktami, na które zapotrzebowanie zgłasza rynek. Ostatnia nowością to roztwór sztucznej soli emskiej *Salorhin EMS* przeznaczony do pielęgnacji i nawilżania błony śluzowej nosa. Jego skład zbliżony jest do składu naturalnej wody z uzdrowiska Ems Bad, gdzie leczy się m.in. choroby górnych dróg oddechowych. Składniki *Salorhinu Ems* zawierają makroelementy odgrywające pozytywną rolę w utrzymaniu prawidłowego stanu błony śluzowej nosa: nawilżają, oczyszczają, wypłukują zanieczyszczenia, łagodzą uczucie suchości błony śluzowej, ułatwiają codzienną higienę nosa u dzieci oraz dorosłych.

Joanna Drzazga

Spółdzielczość na bank

W przyszłym roku minie 60 lat, odkąd Bank Spółdzielczy w Kamiennej Górze rozpoczął działalność. Ewoluuując przez te wszystkie lata, starał się w jak największym stopniu wychodzić naprzeciw potrzebom swoich klientów. Dzięki temu może dzisiaj poszczycić się pozycją lidera regionu w zakresie finansów i bankowości. Teraz do grona swych sukcesów dołącza zdobycie tytułu EU Standard 2008.

Bank Spółdzielczy w Kamiennej Górze jest instytucją finansową, wg kryterium Komisji Nadzoru Bankowego o sumie bilansowej 100-200 mln zł. Prowadzi obsługę ponad 13 tys. rachunków i posiada fundusze własne czterokrotnie przewyższające wymóg kapitałowy nakreślony przez ustawodawcę. Dzięki temu może prowadzić samodzielną obsługę kredytową prawie każdej firmy. W tym wypadku ważna jest także trafność podejmowanych decyzji związanych z udzielaniem pożyczek. A na tym polu bank w Kamiennej Górze może pochwalić się bardzo dobrym wynikiem, gdyż na przestrzeni ostatnich 7 lat zanotował tylko jedną upadłość firmy.

– *Uważaliśmy i uważamy, że bank z czysto polskim kapitałem może z powodzeniem realizować zakładane cele zgodnie z oczekiwaniami właścicieli, nadzorcy bankowego i klientów* – mówi **Edward Buczek**, prezes zarządu Banku Spółdzielczego w Kamiennej Górze. – *W działalności nie interesuje nas zysk maksymalny a optymalny. Uważamy, że przymiotnik „spółdzielczy” w nazwie zobowiązuje.*

Zobowiązuje nie tylko do dbania o klienta, ale także do ciągłego polepszania oferowanych

przez siebie usług. Wszystko to możliwe jest dzięki inwestycjom realizowanym systematycznie każdego roku. W ostatnich latach dokonano m.in. unowocześnienia bankowego systemu informatycznego, stworzono sieć bankomatów umożliwiających korzystanie z kart płatniczych i kredytowych sieci VISA, a także rozpoczęto działalność czterech oddziałów w nowych siedzibach, które zostały przystosowane do obsługi osób niepełnosprawnych. Unowocześnio-

Anna Tatarska, właścicielka sieci aptek: Jestem wieloletnim klientem Banku Spółdzielczego w Kamiennej Górze. Doceniam jego w pełni profesjonalną obsługę, a także niskie opłaty i prowizje pobierane za prowadzenie konta i inne usługi bankowe. Myślę, że nasza współpraca potrwa jeszcze wiele owocnych lat.

Adam Czuba, właściciel firmy budowlanej: W 2004 roku, nie z mojej winy, popadłem w poważne tarapaty finansowe i potrzebowałem większego kredytu na wyjście z nich. Udałem się więc do Banku Spółdzielczego w Kamiennej Górze. Przedstawiłem swoją sytuację, program wyjścia z kryzysu oraz poprosiłem o pomoc. Ku mojemu ogromnemu zaskoczeniu po tygodniu otrzymałem pozytywną odpowiedź. W innych bankach czekałem na decyzję miesiącami. Dzięki temu mam komfort psychiczny i spokój z finansowaniem bieżącej działalności.

Izabela Górecka, właścicielka firmy „BO-WA-DE-2”: Firma moja istnieje od 1991 roku i od tego roku datuje się moja współpraca z bankiem. Ze swojej dotychczasowej współpracy pamiętam dobrze takie sytuacje, kiedy to moja firma oczekiwała natychmiastowego rozwiązania problemu. Nigdy nie było to sytuacje niemożliwe do rozwiązania przez bank, a zwłaszcza przez jego pracowników i obsługę. Wszelkie decyzje, które zapadały, nie spotykały się z odmową i były załatwiane niemalże natychmiastowo. Dlatego z pełnym przekonaniem mogę stwierdzić, że to instytucja, w której dba się o jakże cenny czas klienta.



no także produkty oraz wzbogacono ofertę dla klientów detalicznych i instytucjonalnych, a ponadto bank nie pobiera opłat za prowadzenie rachunków roz-

liczeniowych firm. Jako jeden z pierwszych, Bank Spółdzielczy w Kamiennej Górze wprowadził system rozliczeń elektronicznych (bank internetowy). Przyjął także do obsługi inwestycyjnej firmy, które zdecydowały się na budowę bazy i zaplecza dla swej działalności w obiektach po upadłych przedsiębiorstwach państwowych. Na wsparcie ze strony pracodawcy mogą liczyć także jego pracownicy. Wychoząc z założenia, że wiedza i umiejętności zatrudnionych świadczą o pozycji firmy, bank kieruje swych pracowników na specjalistyczne szkolenia podnoszące ich kwalifikacje. Wszystkie te starania znajdują uznanie nie tylko w oczach klientów, ale także wśród konkurencyjnych instytucji finansowych. Od kilku lat Bank Spółdzielczy współpracuje z oddziałem COMMERZBANKU w Düsseldorfie przy obsłudze wspólnych klientów.

Tomasz Poplawski

1147 atrakcyjnych miejsc pracy

Z **Piotrem Kledzikim**, prezesem zarządu **Bilfinger Berger Polska S.A.**, rozmawia **Anna Rok**.



zatem rośnie liczba kontrahentów, a co za tym idzie również zakres zadań dla załogi. A nasi pracownicy naprawdę lubią wyzwanie, więc staram się, by ich im nie zabrakło.

– *Sądzę, że i Pan je lubi, stąd zapewne udział w programie Solidny Pracodawca. Panie Prezesie, gratuluję zdobycia tytułu Solidny Pracodawca Mazowsza 2008. Co w zakresie human resources jest Państwa najmocniejszą stroną?*

– Rzeczywiście, udział w programie był formą zewnętrznej oceny firmy w zakresie prowadzonej polityki zarządzania zasobami ludzkimi. O tym, że jesteśmy solidni, wiemy od dawna, jakkolwiek chcieliśmy się upewnić, czy zmierzamy we właściwym kierunku. Wiadomość ta nie mniej ucieszyła samych właścicieli koncernu, bo doskonale zdają sobie sprawę, że nie jest łatwo zarządzać kadrą w liczbie 1147 osób, z których każda ma inną osobowość i przede wszystkim odmienne wymagania co do rozwoju zawodowego. Wspieramy naszych ludzi w każdym działaniu zmierzającym do poszerzenia kompetencji. W znacznej części pokrywamy koszty wszelkich szkoleń oraz kursów, które kończą się uzyskaniem certyfikatów. Na wszystkich szczeblach ścieżki zawodowej mo-

onitorujemy rozwój zawodowy, ale przede wszystkim wspólnie z pracownikami wytyczamy kolejne cele.

– *Często mówi Pan, że BB Polska nie jest „drapieżnym kapitalistą”. Co to oznacza dla pracowników?*

– Nie ukrywam, że w branży budownictwa infrastrukturalnego najbardziej liczy się kadra z bogatym doświadczeniem, które łączy z nowatorską myślą technologiczną, jak to jest w naszym przypadku. Działamy wg normy ISO 9001:2000, więc sprawą priorytetową jest jakość i bezpieczeństwo, jakkolwiek od pracowników wymagamy więcej niż jakiegokolwiek normy, a oni wymagają od firmy tego samego. W zamian za 100% zaangażowanie dajemy im poczucie stabilności, godziwe wynagrodzenie, możliwości nieograniczonego rozwoju. Zaplecze socjalne, szkolenia, czy profesjonalny i najnowszy sprzęt do pracy to po prostu standard. Ponad tym góruje niebywała rodzinna atmosfera, do której aż chce się codziennie powracać. Najambitniejsi z nas mają ponadto możliwości awansu stanowiskowego i to nie tylko w polskich strukturach. Bilfinger Berger AG jest otwarty na wszystkich kreatywnych specjalistów.

– *Dziękuję za rozmowę.*

Komunalny pracodawca

Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej Sp. z o.o. w Radomsku należy do grona nielicznych spółek, które od lat zwiększają zatrudnienie, systematycznie inwestują w doskonalenie kadry oraz stale rozwijają system świadczeń pracowniczych i socjalnych.

PGK w Radomsku prowadzi szeroką działalność gospodarczą realizowaną przez swoje zakłady usługowe, czyli Zakład Wodociągów i Kanalizacji, Oczyszczalnia Ścieków, Zakład Ciepłowniczy oraz Zakład Oczyszczania Miasta i Transportu. Z uwagi na taką strukturę spółka z powodzeniem realizuje usługi komunalne, do świadczenia których została powołana. Ponieważ zauważalny jest nieznaczny wzrost sprzedaży usług w jednostkach naturalnych (odpady komunalne, ciepło), to sytuacja ekonomiczna firmy jest stabilna. Przedsiębiorstwo sukcesywnie zwiększa intensywną działalność inwestycyjną z poziomu zaangażowania własnych środków 3,5 mln złotych do 6-7 mln złotych rocznie, realizując we własnym zakresie szereg nowych zadań.

Na sukces firmy składa się praca, a także zaangażowanie całej rzeszy pracowników. Kompetentny, stabilny personel został wpisany w strategię działania przedsiębiorstwa. Zarząd PGK zdaje sobie sprawę, że ludzie stanowią fundament firmy i dlatego swoim pracownikom stara się zapewnić odpowiednie warunki placowe. Szanse na wzrost i sukces firmy są ściśle powiązane z potencjałem rozwojowym pracowników, dlatego też przedsię-

biorstwo chętnie dofinansowuje uczestnictwo w studiach podyplomowych czy też udział w kursach doszkalających. Ich zakres jest bardzo szeroki: począwszy od tematu budowy i finansowania przyłączy, po kursy poszerzające wiedzę z zakresu księgowości, płac, windykacji należności, informatyki, zarządzania środowiskiem w tym gospodarką odpadami, finansowania inwestycji z zewnętrznych źródeł, aż po kursy językowe. – *Podwyższanie kwalifikacji pracowników przyczynia się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstwa, a dodatkowo przynosi bezpośrednie korzyści samej załodze* – wyjaśnia **Wiesław Kamiński**, prezes Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej Sp. z o.o. w Radomsku. – *Szkolenia niosą ze sobą sygnał dla pracowników, że firma o nich dba i traktuje poważnie ich potrzebę rozwoju, co ma duży wpływ na kształtowanie motywacji. Dostrzegają oni wówczas, że stwarzamy im nowe możliwości w zakresie podejmowania trudniejszych zadań, co może też mieć odzwierciedlenie w płacy* – tłumaczy prezes.

Inwestując w już istniejącą kadrę pracowniczą, PGK nie tylko oszczędza pieniądze, które musiałaby poświęcić na przeprowadzenie nowej rekrutacji, ale również inwestuje w rozwój

osób, które zdążyły się już zaznajomić z firmą oraz z zasadami jej działania.

Spółka chętnie udziela również założeń pomocy finansowej i materialnej w przypadku zaistnienia zdarzeń losowych np. trąba powietrzna, pożar mieszkania czy długotrwała choroba.

Zatrudnieni w Przedsiębiorstwie Gospodarki Komunalnej w Radomsku nie muszą się obawiać, że nie otrzymają wynagrodzenia, gdyż m.in. terminowość wypłat wyróżnia tę firmę na tle innych w dobie obecnych wahań rynkowych. Spójna polityka w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi została doceniona. Firma zatrudniająca powyżej 300 osób otrzymała prestiżową nominację do tytułu Solidny Pracodawca 2008. – *Jest to dla nas ogromne uznanie. Stanowi przede wszystkim potwierdzenie skuteczności naszej polityki zarządzania personelem, jaką prowadziliśmy przez ostatnie lata* – mówi prezes Kamiński. – *Wyróżnienie to potwierdza tylko, że podążamy dobrą drogą.*

Marzena Libura



Betonowe zasady ERGON Poland

Należąca do Grupy CRH spółka Ergon z powodzeniem umacnia pozycję lidera rynku prefabrykacji. Blisko 200-osobowa kadra trzymała pieczę nad prawie 300 zrealizowanymi projektami, m.in. dla odbiorców formatu Sharp, IKEA czy Michelin. Tytuł Solidnego Pracodawcy Mazowsza 2008 to najlepsze podsumowanie dotychczasowej działalności na rynku Europy Środkowo-Wschodniej.

Wiodąca firma w branży tzw. ciężkiej prefabrykacji zamknęła ostatnie osiem lat z wynikiem zleceń w liczbie ok. 300 realizacji i daje nadzieję na rok 2009. To między innymi dzięki Ergonowi prefabrykacja wraz z jej licznymi zaletami powróciła do łask po boomerze w latach 80. i 90. Nie dziwi więc optymistyczna atmosfera panująca w spółce, pomimo odczuwalnego spowolnienia tempa wzrostu gospodarczego. Dziś Ergon to główny dostawca betonowych elementów najnowszej generacji. Płynnie wdrożone rozwiązania korporacyjne Grupy CRH, w tym praca wg belgijskiego *know-how*, zapracowało na najwyższym poziomie produkcji w mszczonowskim zakładzie. Tym samym spółka działająca w Polsce od osiem lat korzysta z ponadczterdziestoletniego doświadczenia Grupy, widząc przyszłość we wznoszeniu obiektów infrastrukturalnych z prefabrykatów. Ten wariant wykonawstwa łączy w sobie spore zalety: szybkość, niezmiennie wysoki standard, odporność na warunki atmosferyczne i przede wszystkim znakomitą relację jakości do ceny.

O swoich kontrahentów Ergon dba na każdym niemal etapie inwestycji – poczynając od projektu konstrukcji, a na fazie montażu kończąc. Nad każ-



Od lewej: Maciej Marciniak, Małgorzata Rogalska, Marzena Puchalska, Beata Szustkiewicz.

dą realizacją pieczę trzyma sztab specjalistów, a to w większości młode i kreatywne osoby. Pełne

zaangażowanie z ich strony w budowanie trwałych relacji inwestorskich poparte jest solid-

nym zapleczem ze strony pracodawcy. Spółka w tym roku za wzorowe prowadzenie polityki personalnej otrzymała tytuł Solidnego Pracodawcy Mazowsza 2008, z czego dumny jest nie tyle sam pracodawca, co załoga. Wszyscy stanowczo podkreślają, że najważniejsza jest dla nich satysfakcja zawodowa, ale i nie mniej ważna rodzinna atmosfera, jaka niewątpliwie wytworzyła się w spółce od początków jej istnienia. Z końcem bieżącego roku planowane jest rozpoczęcie budowy nowego obiektu socjalnego.

Anna Rok

Maciej Marciniak, dyrektor generalny: Niewiele razy w swoim życiu zmieniałem pracę, ale jedna rzecz jest w Ergonie znamienna: w relacjach międzyludzkich nie widać tutaj podziałów i hierarchii, wszystkie drzwi są dla każdego szeroko otwarte. Oczywiście każdy pracownik wie doskonale, czego się od niego wymaga i jaki jest zakres jego kompetencji. Nie przeszkadza to jednak w wykonywaniu tych czynności w bardzo przyjaznym otoczeniu i dobrym nastroju.

Małgorzata Rogalska, dyrektor finansowa: Najbardziej zależy mi na realizacji postawionych firmie celów i na tym, aby każdy rzetelnie wykonywał swoje obowiązki. Nie ukrywam jednak, że równie mocno zależy mi, abyśmy współpracowali w miłej atmosferze i we wzajemnym zrozumieniu. Tym łatwiej można realizować powzięte cele. Najwspanialsze są te momenty, kiedy nasi specjaliści samodzielnie znajdują nowe nietypowe rozwiązania, które później wpływają na ergonomię pracy całej firmy.

Beata Szustkiewicz, koordynator ds. zakupów: Pracuję w Ergonie od 2006 roku, a karierę zaczynałam w sekretariacie. Już po trzech miesiącach otrzymałam awans na asystenta działu administracji, a obecnie jestem już szefową ds. zakupów. Poza rzetelnym podejściem do swoich obowiązków nie czyniłam w moim mniemaniu nic szczególnego, by takie profity otrzymać. Awans był raczej wynikiem wnikliwej obserwacji zarządu, który dostrzegł we mnie potencjał i nie bał się zaufać. Od samego początku mogłam liczyć na wsparcie ze strony dotychczasowych pracowników, a myślę, że to najmocniej cementuje relacje wewnątrz zespołu. Mam zaufanie do przełożonych, dlatego chętnie dzielę się z nimi moimi sprawami i zawsze spotyka się to ze szczerym zainteresowaniem z ich strony.

Marzena Puchalska, główna księgowa: Ergon daje mi niebywałe poczucie bezpieczeństwa. Stabilność i pewność zatrudnienia to z pewnością sprawa priorytetowa. Przy takim komforcie wszelkie obowiązki realizuje się z podwójnym wręcz zaangażowaniem, a tego nam na pewno nie brak.

DERMAGLIN – domowe SPA

Z ekologicznych rejonów Zatoki Fińskiej, z pokładów skrytych w głębi Ziemi na 40 metrów pochodzi zielona glina kambryjska. Jej znakomite właściwości regenerujące oraz demineralizujące sprawiły, iż potocznie nazwana została drugą skórą człowieka. Glinę zamkniętą w małe, szczelne saszetki w Polsce możemy nabyć dzięki producentowi linii masetek do twarzy, ciała i skóry głowy – firmie DERMAGLIN.

Profesjonalna gama w 100% naturalnych masiek DERMAGLIN swoją skuteczność zawdzięcza wysokiej zawartości zielonej gliny kambryjskiej, która sięga aż 95-98%. Zastosowana w kosmetykach odmiana jest najczystsza z dostępnych w naturze glin. Posiada zdolność pochłaniania toksyn. Kosmetyki sporządzone na jej bazie wykazują kompleksowe spektrum działania od pobudzenia skóry do szybkiej regeneracji na sil-

biust) a także do pielęgnacji skóry głowy. Tak bogata oferta zaspokaja potrzeby nawet najbardziej wymagającej skóry, w szczególności zaś wrażliwych i ze skłonnościami do alergii.

Najmłodszym „dzieckiem” DERMAGLIN jest seria innowacyjnych kremów, których bazą jest dobroczynna natura gliny kambryjskiej.

– Nasze produkty coraz silniej podbijają rynek – cieszy się **Iwona Kordiasz**, właścicielka i prezes



nych właściwościach bakteriobójczych kończąc. W połączeniu z ponad dwudziestoma wysoce skutecznymi odżywczymi minerałami takimi jak krzem, wapń, magnez, potas, cynk czyni glinę kambryjską najbardziej pożądanym preparatem we współczesnej kosmologii i argiloterapii.

Portfolio DERMAGLIN tworzą szeroka gama masetek do twarzy (m.in. przeciwzmarszczkowa, przeciwtrądzikowa), wyspecjalizowane preparaty do ciała (antycellulitowa, modelująca

DERMAGLIN. – *Chcę podkreślić, że nie osiągnęłabym tego sukcesu, gdyby nie wsparcie ze strony mojej rodziny, szczególnie męża. A o jakości naszych kosmetyków najlepiej mówią liczne nagrody, jakimi możemy się pochwycić. Posiadamy między innymi certyfikat UE – Gwarancja Najwyższej Jakości, jakkolwiek najcenniejsze jest dla nas zaufanie samych klientów i otrzymane w ich imieniu Eko-Laur Konsumenta 2009.*

Anna Rok

Eye Q ułatwia koncentrację

Warszawska spółka Qpharma jest nowo powstałą firmą z branży farmaceutycznej. Reprezentuje m.in. brytyjską firmę Equazen, producenta naturalnych, przebadanych naukowo suplementów diety. Wśród nich znajduje się preparat *Eye Q* przeznaczony dla dzieci i młodzieży cierpiących na zaburzenia koncentracji.

W 2005 roku w renomowanym amerykańskim piśmie dla lekarzy *Pediatrics* zostały opublikowane wyniki badania klinicznego przeprowadzonego przez lekarzy z Oksfordu u dzieci z objawami nadpobudliwości psychoruchowej i dysleksji. Badaczom udało się udowodnić, że dzieciom z tymi zaburzeniami można pomóc, podając naturalny preparat zawierający specjalnie przygotowaną kombinację wielonienasyconych kwasów tłuszczowych omega-3 i omega-6. Preparatem użytym w tym badaniu był *Eye Q*. Była to pierwsza z serii publikacji wyników badań z *Eye Q* u dzieci z zaburzeniami koncentracji, uwagi, nadpobudliwością czy specyficznymi trudnościami w uczeniu się, jak dysleksja. Wszystkie one pokazują, że można w bezpieczny, naturalny sposób pomóc dzieciom w przezwyciężeniu ich codziennych trudności.

Eye Q jest bardzo specyficznym preparatem: w swoim składzie zawiera kwasy eikozapentaenowy (EPA) i dokozaheksaenowy (DHA), w najwyższym naturalnie dostępnym stosunku. Oprócz tego zawiera również naturalnie pozyskiwany kwas gamma lino- lenowy (GLA). Składniki te pochodzą z oleju z ryb i organicznie uprawianego wiesiołka.

– *Eye Q jest wyjątkowy nie tylko ze względu na swój unikalny skład, ale i prowadzone w Wielkiej Brytanii, Australii i Szwecji badania kliniczne, które potwierdzają jego skuteczność w różnych zaburzeniach* – mówi **Katarzyna Marczyk**, dyrektor marketingu w firmie Qpharma Sp. z o.o.



– *Eye Q poza naturalnymi komponentami nie zawiera żadnych innych dodatków, barwników czy substancji słodzących. To bardzo ważne, ponieważ dzieci z nadpobudliwością czy zaburzeniami ze spektrum autyzmu bardzo źle reagują na różnego rodzaju środki konserwujące.*

Ale *Eye Q* to nie jedyny produkt, którym może pochwalić się

Qpharma. Jej portfolio tworzy także preparat *Mumomega*, przeznaczony dla kobiet w ciąży i karmiących piersią. Zawiera unikalną kombinację wielonienasyconych kwasów tłuszczowych omega-3 i omega-6. Tym razem jednak z dużą zawartością kwasu omega-3 DHA, który jest szczególnie ważny właśnie dla kobiet w ciąży oraz rozwijającego się płodu. Kwasy te zawarte w preparacie *Mumomega* wspomagają prawidłowy rozwój mózgu, wzroku u dziecka, a także zmniejszają ryzyko wystąpienia depresji okołoporodowej u matki.

Inny preparat, *Vaxol* w sprayu, to produkt przeznaczony dla osób z nadmiernym wytwarzaniem woskowiny usznej. Zawiera oliwę z oliwek i działa na zasadzie rozmiękania woskowiny, ułatwiając jej naturalne usuwanie. Jest bezpieczny i wygodny w stosowaniu.

– *Jako Qpharma staramy się wybierać tylko preparaty skuteczne, naturalne i przede wszystkim bezpieczne* – stwierdza Katarzyna Marczyk. – Podstawą naszego sukcesu jest wiedza, doświadczenie i rzetelność naszych ludzi. Mam nadzieję, że wsłuchując się w potrzeby odbiorców, będziemy mogli przybliżyć im kolejne, ciekawe propozycje.

Joanna Drzazga

Malwa wzbogaca asortyment

Firma Malwa Tea to jeden z polskich czołowych producentów herbat. Swoją obecność na rynku zaznacza już od ponad 20 lat.

Malwa Tea posiada w swojej ofercie herbatki owocowe, kompozycje z suszów owocowych grubo krojonych, herbatki ziołowe posiadające indywidualne właściwości lecznicze, herbatki owocowe z dodatkiem soku oraz herbaty zielone. Uzupełnienie oferty stanowią herbaty czarne i czerwone. W ostatnim czasie firma wprowadziła na rynek nową linię herbat Premium Exclusive.

– *Naszą dewizą jest przede wszystkim spełnianie oczekiwań klientów* – mówi **Małgorzata Antonowicz**, dyrektor handlowy w Malwa Tea. – *Oferujemy konsumentom produkty najwyższej jakości, które są odpowiedzią na aktualne zapotrzebowanie rynku. W myśl tej zasady wprowadziliśmy ekskluzywną kolekcję herbat funkcjonalnych z serii Fito Apteka, które są absolutnym hitem. Herbaty te są wyprodukowane ze specjalnie przygotowanych mieszanek ziołowych, łącząc codzienne dolegliwości i wspomagając funkcjonowanie naszego organizmu. Wśród nich konsumenci znajdą takie produkty jak: **Cisnienie Norma** – poprawiające krążenie i przepływ krwi, **Kobieta 40+** stworzona specjalnie dla kobiet w okresie menopauzy, **Beauty** przeznaczona dla osób chcących zadbać o swój wygląd. Linię Fito Apteka tworzy także herbata **Cukier Norma** – stabilizująca poziom cukru we krwi. Wkrótce będziemy poszerzać tę serię herbat o nowe produkty oraz*



wzbogacimy swoją ofertę o produkty organiczne BIO – wyjątnia Małgorzata Antonowicz.

Herbaty firmy Malwa są ulubioną marką konsumentów w 36 krajach świata między innymi: USA, Izraelu, Kanadzie, Anglii, Irlandii, Czechach i Słowacji. Nawet mieszkańcy odległej Australii i RPA znają smak herbat z Lubieszyna. Eksport stanowi około 30% ogólnej produkcji firmy, która zdecydowanie i odważnie promuje swoje wyroby poza granicami Polski. Światowy trend na zdrowy tryb życia oraz rosnąca świadomość społeczeństwa powoduje wzrost popytu i sprzedaży na rynku.

– *Nasza produkcja oparta jest na tradycyjnych recepturach przy wykorzystaniu najnowszych linii technologicznych. Duży potencjał wytwórczy i wysoka jakość produktów jest naszym największym atutem, który z sukcesem wykorzystujemy w zdobywaniu nowych rynków zbytu* – podkreśla Małgorzata Antonowicz.

Priorytetem Malwy jest jakość i spełnianie oczekiwań konsumentów, czego potwierdzeniem są wdrożone systemy zarządzania

jakością ISO 9001: 2001, HACCP, AQAP 2110 oraz zezwolenie na wytwarzanie produktów farmaceutycznych. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom najbardziej wymagających klientów, firma uzyskała także Certyfikat Koszerności.

– *Na wyróżnienie zasługuje kadra pracownicza naszej firmy, której wkład i zaangażowanie w rozwój jest nie do przecenienia* – zaznacza Małgorzata Antonowicz. – *To doskonały zespół fachowców, dysponujących obszerną wiedzą i doświadczeniem w branży farmaceutycznej, zielarskiej i spożywczej. Nie jest przypadkiem, że nasza firma po raz kolejny została uhonorowana godłem Laur Konsumenta. W tym roku za najwyższą jakość herbat otrzymaliśmy Eko-Laur Konsumenta. Za to wyróżnienie, świadczące o obdarzonym nas zaufaniu, chciałabym w imieniu wszystkich pracowników firmy Malwa oraz własnym serdecznie podziękować naszym konsumentom* – mówi Małgorzata Antonowicz.

Joanna Drzazga

PSE Operator: doceniamy naszych ludzi

Rozmowa ze **Stefanią Kasprzyk**, prezesem zarządu PSE Operator S.A.

– **Polskie Sieci Elektroenergetyczne Operator to młoda spółka, a już została wyróżniona tytułem Solidny Pracodawca...**

– To prawda. W lipcu będziemy obchodzić pięciolecie istnienia firmy. PSE Operator powstał w wyniku konieczności rozdzielania działalności przesyłowej od produkcji i dystrybucji energii elektrycznej. Należy jednak podkreślić, że Operator Systemu Przesyłowego funkcjonował już dużo wcześniej, tyle że w strukturach dawnych Polskich Sieci Elektroenergetycznych.

Dziś jesteśmy spółką niezależną, posiadamy własny majątek sieciowy, sukcesywnie budujemy pozycję silnego niezależnego Operatora Systemu Przesyłowego, świadczącego usługi na rzecz użytkowników systemu elektroenergetycznego na zasadach równości i w sposób wolny od dyskryminacji. Co więcej, jesteśmy solidnym, atrakcyjnym pracodawcą, co też zostało docenione.

– **Co Państwo rozumieją pod pojęciem solidności zatrudnienia? Jakie kryteria powinien, Państwa zdaniem, spełniać pracodawca, aby pracownicy postrzegali go jako solidnego?**

– Nie chciałabym, by to zabrzmiało jak truizm, ale podstawą funkcjonowania naszej spółki nie jest wcale automatyka w Krajowej Dyspozycji Mocy, tylko pracownicy. Dziś jest ich blisko 500. PSE Operator tworzy zespół ludzi o szerokim spektrum kompetencji i umiejętności. Wspólnym mianownikiem łączącym wszystkich jest zamiłowanie do elektroenergetyki. Oprócz sprawowania pieczy nad należytym funkcjonowaniem krajowego systemu elektroenergetycznego, przygotowujemy i realizujemy inwestycje sieciowe. Zajmujemy się też eksploatacją i modernizacją

linii elektroenergetycznych, zarządzamy rynkiem bilansującym, a ponadto umożliwiamy międzynarodową wymianę handlową.

Tylko dzięki pracownikom realizujemy nasze cele biznesowe. To od ich wiedzy, kompetencji, umiejętności podejmowania decyzji zależy bezpieczeństwo energetyczne kraju. Mamy tego pełną świadomość, dlatego dużą wagę przykładamy do kwestii warunków pracy, jakie stwarzamy naszym ludziom. Niezwykle ważne jest dla nas zapewnienie im odpowiedniego zaplecza socjalnego i wynagrodzenia. Innym istotnym czynnikiem jest zagwarantowanie wszystkim możliwości rozwoju zawodowego.

– **W jaki sposób PSE Operator pomaga w rozwoju zawodowym zatrudnionych pracowników?**

– Preferujemy indywidualne podejście do każdego członka załogi. Wiemy, że każdy z nas jest inny, ma określone predyspozycje i możliwości. Dobieramy pracowników zgodnie z ich umiejętnościami i doświadczeniem. Uzgadniają oni cele zawodowe wraz ze ścieżką kariery ze swoim bezpośrednim przełożonym. Oferujemy udział w licznych szkoleniach podnoszących kwalifikacje. Ale to nie wszystko, ponieważ PSE Operator blisko współpracuje z operatorami systemów przesyłowych w Europie, nasi fachowcy mają możliwość działania w środowisku międzynarodowym. Stwarza to dodatkową możliwość podnoszenia kompetencji i wymiany doświadczeń.

– **Jakiego rodzaju szkolenia zapewnia Państwo pracownikom?**

– W 2008 roku w ramach programu doskonalenia zawodowego pracownicy spółki mieli szansę wziąć udział w licznych szkoleniach, konferencjach czy seminariach zarówno wewnątrz-

nych, jak i organizowanych przez profesjonalne firmy szkoleniowe. Większość zajęć dotyczyła zagadnień z zakresu: energetyki, uregulowań prawnych, podatków i rachunkowości, a także prawa zamówień publicznych i zarządzania projektami.

Program doskonalenia kadry ukierunkowany jest na poszerzenie wiedzy specjalistycznej i kwalifikacji. Ma również na celu wprowadzenie działań poprawiających efektywność pracy poszczególnych osób, a co za tym idzie – całych zespołów. Ponadto wspieramy pracowników w dodatkowych, własnych działaniach zmierzających do poszerzenia kompetencji. W ubiegłym roku naukę na studiach licencjackich, magisterskich i wieczorowych kontynuowały 32 osoby, a 80 osób doskonaliło naukę języków obcych. Największa grupa pracowników korzystała z kursów języka angielskiego.

– **Czy firma oferuje swojej załodze fundusz świadczeń socjalnych? Jeśli tak, to w jaki sposób jest on wykorzystywany? Czy pracownicy mogą liczyć na wsparcie w przypadkach losowych?**

– Jak już wcześniej wspominałam, PSE Operator przykładając ogromną wagę do tego, aby zapewnić swoim ludziom bogaty pakiet socjalny. Osoby zatrudnione w naszej firmie mogą liczyć na dofinansowanie wypoczynku, dopłaty związane z dojazdami do pracy, dofinansowania kosztów energii elektrycznej i posiłków. Chętnie wspieramy również zorganizowane formy działalności sportowej, rekreacyjnej czy kulturalno-oświatowej.

Mamy też w spółce inne rodzaje świadczeń pozapłacowych, jak pakiet świadczeń medycznych dla zatrudnionych wraz z ich rodzinami oraz pracowników emerytowanych,



a także ubezpieczenie emerytalne w ramach specjalnego programu pracowniczego.

Osoby zatrudnione w naszej firmie otrzymują również dodatkowe dni wolne z okazji imienin, urodzin i innych szczególnych okoliczności, a także z tytułu pracy w ruchu ciągłym. Staramy się wspierać swoich pracowników, kiedy znajdują się oni w ciężkiej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Udzielamy pomocy rzeczowej oraz pieniężnych zapomóg uprawnionym osobom, które zostały dotknięte wypadkami losowymi. Mamy również program pożyczek i promes pożyczek na cele mieszkaniowe, praktykujemy także dopłaty do wynajmu mieszkań.

– **Czy firma daje szansę na pracę ludziom młodym oraz osobom w wieku poprodukcyjnym?**

– Tak, jesteśmy otwarci na ludzi w każdym wieku. Doceniamy mądrość i wieloletnie doświadczenie osób, które od lat związane są z branżą energetyczną. W spółce zatrudnieni są

specjaliści w wieku emerytalnym lub przedemerytalnym. Ich wiedza i pomoc są nieocenione, szczególnie że infrastruktura znajdująca się w posiadaniu PSE Operator to połączenie najnowocześniejszych osiągnięć techniki z rozwiązaniami sprzed 40 lat.

Nie zamykamy się też na nowych pracowników. Nasza spółka podlega dynamicznym zmianom, aby sprostać wymaganiom, które stawia przed nami rzeczywistość, dlatego chętnie zatrudniamy młodych, dobrze wykształconych, ambitnych ludzi. Dzięki ich wiedzy połączonej z zaangażowaniem możemy się rozwijać i wypełniać swoje zadania.

– **W jaki sposób PSE Operator motywuje swoich pracowników?**

– Praca każdej osoby, niezależnie od zajmowanego stanowiska, jeśli jest wykonywana w sposób rzetelny i kompetentny, przyczynia się do sukcesu całej firmy. Wiemy, jakim skarbem jest dobra załoga, dlatego staramy się jej zapewnić sa-

tysfakcjonujące warunki pracy, możliwość realizowania ambicji zawodowych i dalszego rozwoju. Wiemy, że zadowolenie z własnych efektów ma ogromny wpływ na funkcjonowanie PSE Operator. Staramy się doceniać zatrudnionych u nas osoby, ale i motywować je do dalszego wysiłku. Te, które są zaangażowane w swoje obowiązki, mogą liczyć na awans. W firmach o strukturze podobnej do nas możliwości awansu pionowego są w naturalny sposób ograniczone, dlatego wdrożyliśmy również system awansów poziomych.

Wprowadziliśmy również system motywacji płacowej i pozapłacowej, który ma skłaniać do efektywnej pracy na każdym stanowisku, ale także do podejmowania się trudniejszych ról organizacyjnych. Efekt ten uzyskujemy przede wszystkim poprzez powiązanie systemu wynagradzania z systemem ocen pracowników.

Rozmawiał:
Jakub Lisiecki

Polskie Sieci Elektroenergetyczne Operator S.A.

Zarządzając pracą Krajowego Systemu Elektroenergetycznego, Polskie Sieci Elektroenergetyczne Operator S.A. odpowiadają za bezpieczeństwo dostaw energii elektrycznej do wszystkich regionów kraju za pomocą elektroenergetycznej sieci przesyłowej. Celem spółki jest dostarczanie energii o odpowiedniej jakości, przy zachowaniu zasady możliwie najniższych kosztów.

PSE Operator S.A. jest krajowym operatorem elektroenergetycznego systemu przesyłowego. Funkcję tę wypełnia w zakresie i w sposób określony w obowiązujących regulacjach prawnych oraz zgodnie z warunkami decyzji Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki (URE).

Spółka posiada udzieloną przez Prezesa URE koncesję na przesyłanie energii elektrycznej na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej do 1 lipca 2014 roku. Na mocy jego decyzji została wyznaczona na operatora elektroenergetycznego systemu przesyłowego na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej na czas obowiązywania koncesji.

PSE Operator S.A. działa w formie jednoosobowej spółki Skarbu Państwa. Jest wpisany na listę przedsiębiorstw o szczególnym znaczeniu dla gospodarki Polski. W interesie społecznym spółka podejmuje odpowiednie działania na rzecz rozwoju infrastruktury sieciowej w zakresie niezbędnym do pokrycia bieżącego i przyszłego zapotrzebowania na energię elektryczną. Jednocześnie jest właścicielem blisko 13 000 km linii najwyższych napięć (400 kV i 220 kV) oraz 98 stacji elektroenergetycznych. PSE Operator S.A. planuje budowę ok. 2 000 km nowych sieci w perspektywie 5 lat.