

Nowa jakość ogrodu razem z marką WORX

Marka WORX zdobyła w 2023 roku niezwykle cenioną nagrodę – złoty Laur Konsumenta. To prestiżowe wyróżnienie potwierdza, że produkty tej firmy cieszą się nie tylko wysoką jakością, ale również zasłużonym uznaniem wśród polskich konsumentów.

Początki i rozwój WORX

Założony w latach 90. WORX jest częścią koncernu Positec, uznawanego za jednego z liderów w dziedzinie nowoczesnych narzędzi akumulatorowych do ogrodu i warsztatu. Od początku swojego istnienia WORX stawia na dbałość o najwyższą jakość produktów. WORX szybko stał się synonimem innowacji, z bogatą ofertą zarówno dla hobbystów, jak i profesjonalistów. Z biegiem lat firma budowała swoją renomę i kolejnymi narzędziami zyskiwała rozpoznawalność. Stale wprowadzała innowacje. Z roku na rok firma zaskakuje rynek kolejnymi przemyślanymi produktami, stale poszerzając swoją ofertę i wychodząc naprzeciw oczekiwaniom użytkowników. Wiertarko-wkrętarka Switchdriver z funkcją szybkiego przełączania się między dwiema różnymi końcówkami podbiła serca majsterkowiczów na całym świecie. Myjka ciśnieniowa HydroShot pozwoliła na czyszczenie sprzętu

i akcesoriów w terenie dzięki możliwości czerpania wody z dowolnego źródła. Z kolei stół roboczy Pegasus od lat pozostaje wiernym towarzyszem użytkowników WORX w ich pracy. To tylko niektóre z innowacyjnych produktów, które przyniosły firmie globalne uznanie i pomogły zrewolucjonizować rynek narzędzi ogrodowych, a to przełożyło się na zadowolenie milionów użytkowników na całym świecie.

Revolucja w pielęgnacji trawników

Prawdziwym przełomem okazało się wprowadzenie w 2014 roku na rynek robota koszącego Landroid, który wykorzystuje algorytm sztucznej inteligencji oraz najnowsze technologie. Nawigacja AIa pozwala mu sprawnie manewrować przez wąskie korytarze w ogrodzie, co odróżnia go od wielu tradycyjnych robotów koszących, działających na zasadzie nawigacji losowej.

Jednak tym, co naprawdę wyróżnia Landroida, jest jego zdolność do samodzielnego planowania harmonogramu koszenia – Noesis. Korzystając z danych z chmury obliczeniowej, urządzenie analizuje rzeczywisty wzrost trawy w ogrodzie użytkownika i dostosowuje do niego pracę, działając w sposób całkowicie zautomatyzowany. Dodatkowo, dzięki opcji Cut to Edge potrafi ciąć tuż przy krawędzi, co nadaje trawnikowi schludny wygląd i zastępuje użycie krawędziarki.

Wszystkie dane dotyczące trawnika, czasu cięcia, długości przebytej drogi oraz warunków atmosferycznych Landroid przesyła do aplikacji mobilnej, która pomaga użytkownikowi dokładnie poznać ogród i jego potrzeby.

Nowa wizja ogrodu z Vision

Oferta robotów koszących WORX poszerzyła się na początku 2023 roku o model nowej generacji – Landroid Vision. Dzięki połączeniu innowacyjnej technologii z siłą sztucznej inteligencji wnosi koszenie na wyższy poziom. To przyszłość w pielęgnacji trawników. Ten inteligentny robot koszący, korzystając z wbudowanej kamery Full HD oraz sieci neuronowej, przetwarza obraz

w zaledwie 0,05 sekundy. Dzięki temu potrafi samodzielnie rozpoznawać otoczenie i nie wymaga użycia anteny ani przewodu ograniczającego. Vision bazując na AI zauważa przeszkody i sprawnie je omija, umie też poruszać się po nierównym terenie i zatrzymywać, gdy wykryje zbliżające się zwierzęta. Nie opuści obszaru, który został mu wyznaczony, bez problemu poradzi też sobie z ciasnymi zakamarkami, z których inne roboty koszące nie potrafią samodzielnie wyjechać. Wyposażony w technologię nowej generacji jest gotowy do pracy chwilę po wyjęciu z pudełka.

Modułowe akumulatory PowerShare do różnych zadań

Landroid Vision dołączył do całej gamy produktów WORX wykorzystujących platformę akumulatorów PowerShare. Oferują one dłuższą żywotność, efektywne odprowadzanie ciepła i ochronę przed uszkodzeniami mechanicznymi. Podstawę wygodnej obsługi narzędzi WORX stanowi system akumulatorów PowerShare. Są one lekkie, a przy tym niezwykle wydajne, dzięki czemu można pracować nad dłuższym projektem bez niewygodnych i opóźniających ukończenia zadania

przerw. Akumulatory PowerShare sprawdzają się zarówno w elektronarzędziach, jak i linii ogrodowej, a ich łatwa wymiennosc między urządzeniami i szybkie ładowanie znacznie ułatwiają pracę. Co więcej, dzięki możliwości łączenia akumulatorów PowerShare, użytkownik może dostosować ich moc do konkretnych potrzeb, a tym samym zwiększyć napięcie aż do 80 V. Jest to dodatkowy sposób na regulację mocy narzędzia i opcja pozwalająca precyzyjnie przygotować sprzęt do planowanego zadania: od prostych prac ogrodowych po zastosowania profesjonalne.

Bogata oferta i perfekcja za każdym razem

WORX może poszczycić się szeroką gamą elektronarzędzi o najróżniejszym zastosowaniu: od wiertarek i wkrętarek, przez szlifierki, wyrzynarki, myjki ciśnieniowe, pistolety natryskowe, po lutownice. Oferta ta co roku poszerza się o kolejne pozycje, a tym samym odpowiada na potrzeby i sugestie użytkowników.

Nowością w ofercie jest seria NITRO, zapewniająca jeszcze wyższą moc i wydajność. Silniki bezszczotkowe, które stanowią serce

tej technologii, mogą pochwalić się 10-krotnie dłuższą żywotnością niż ich tradycyjne odpowiedniki. Zapewniają też czas pracy dłuższy o połowę i nawet o 25% więcej mocy. Tym, co wyróżnia silnik bezszczotkowy, jest jego kompaktowy projekt i niewielka waga. Podczas pracy redukuje drgania i hałas, co przekłada się na komfort użytkownika. Dzięki połączeniu z akumulatorami PowerShare Pro narzędzia osiągają pełnię swoich możliwości.

Przyszłość marki WORX w Polsce

Z każdym rokiem oferta WORX w Polsce staje się coraz bogatsza, a produkty firmy są dostępne w wielu punktach sprzedaży, zarówno stacjonarnych, jak i online. W kolejnych latach firma będzie kontynuować swoją misję dostarczania innowacyjnych rozwiązań, które ułatwiają codzienną pracę.

Produkty tej marki można kupić w największych marketach budowlanych i przez internet, także w oficjalnym sklepie na Allegro. Oferta WORX stale się rozszerza i obejmuje już ponad 200 produktów i akcesoriów. Wszystko wskazuje na to, że tempo zmian będzie tylko przyspieszać.

WORX

INNOWACJA I JAKOŚĆ

Odkryj narzędzia ogrodowe uwielbiane przez klientów.

**POWER
SHARE**



NOVAKID wykorzystuje grywalizację w nauce angielskiego

Stosowanie grywalizacji w procesie nauki to stale rosnący trend. Z badania przeprowadzonego niedawno przez Novakid – platformę do nauki języka angielskiego online dla dzieci – wynika, że aż 80% nauczycieli ma pozytywne nastawienie do włączenia elementów gier do programu nauczania. Wskazują oni, że dzięki temu zwiększa się zaangażowanie nawet najmłodszych uczniów, co przekłada się na lepsze wyniki w nauce. Warto już teraz przekonać się, jak poprzez interaktywne gry można łatwo zachęcić dziecko do skutecznej nauki angielskiego.

Czy stwierdzenie „im wcześniej, tym lepiej” zawsze jest prawdziwe? To pytanie niejednokrotnie zadają sobie rodzice przedszkolaków i pierwszoklasistów, zastanawiając się, czy warto zdecydować się na dodatkowe zajęcia językowe dla ich dzieci. Chociaż korzyści płynące z znajomości języka obcego nie można podważyć, niepewność zaczyna się w momencie, gdy zastanawiamy się, kiedy jest właściwy moment, aby zacząć jego naukę. Czy istnieją kursy odpowiednie do potrzeb nawet czterolatków?

Wątpliwości te rozwiewa platforma Novakid, która prawie dwa lata temu wprowadziła na rynek autorski Świat Gier – edukacyjne, innowacyjne środowisko oparte na fabule z animowanymi komiksami, przepelnionymi przyciągającymi wzrok postaciami. Na proces nauki składają się tam indywidualne lekcje angielskiego z native-speakerem, minigry i zadania domowe. Wszystkie te elementy osadzone są w angażującej fabule przewodniej, dzięki czemu nauka języka angielskiego łączy rozwój z rozrywką.

– Od dokładnie 3 lat korzystamy z nauki języka w Novakid – mój syn, Aleks, rozpoczął przygodę z angielskim mając 5 lat. Lekcje prowadzone są w ciekawy i interaktywny sposób, a materiał prezentowany jest za pomocą metody TPR, czyli między innymi za pomocą gestów czy mimiki twarzy – dzięki czemu nawet tak małe dzieci skupiają swoją uwagę na lekcji, także szybciej opanowują kolejne zagadnienia. Podobają mi się też to, że jest to lekcja na żywo, w trybie 1:1, czyli dziecko ma nauczyciela w tym czasie tylko dla siebie. Świetne efekty dają też stosowane elementy grywalizacji, które dodają nauce głębi, pozwalają dziecku zanurzyć się w procesie edukacji, a nie tylko opierać się na teorii – mówi Mirosława Trenerowska, autorka bloga oraz mama dwójki dzieci – 8-letniego Aleksa i 4-letniej Oliwki.

Nauka bez wytykania błędów, feedback dla rodziców

Argumentem przemawiającym za tym, że naukę angielskiego warto rozpocząć już w wieku przedszkolnym jest również to, że dzieci są znacznie bardziej ekstrawertyczne niż nastolatki czy dorośli i eksplorują otaczający je świat, w tym język. Nie boją się popełnić błędów i zwracają mniejszą uwagę na to, co inni ludzie mogą o nich powiedzieć lub pomyśleć. Wiele badań wykazało, że niepokój i obawy przed popełnieniem błędów są jednym z głównych czynników tworzenia bariery językowej. Te przeszkody są jednak łatwiejsze do pokonania w młodszym wieku, zwłaszcza, kiedy nauka opiera się na zabawie i przenosi dziecko do wyimaginowanego świata. Oczy-

wiście ważne jest, aby na bieżąco monitorować postępy dziecka oraz obszar, nad którymi powinno w danym momencie popracować.

– Po odbytej lekcji otrzymuję każdorazowo informację zwrotną, a z poziomu panelu rodzica mogę na bieżąco obserwować aktualne postępy dziecka, jego osiągnięcia czy odtwarzać już odbyte lekcje. Dziecko z kolei może odrabiać tam zadania domowe, a także grać w gry edukacyjne – oczywiście po angielsku. Dzięki bezpośredniej interakcji z lektorem, efektywnym formom nauczania oraz przede wszystkim nauce przez zabawę bez żadnej presji, z lekcji na lekcję obserwuję, jak Aleks pokonuje swoje mentalne blokady. Zaczyna przyswajając nowy język naturalnie i we własnym tempie – a przecież o to w tym wszystkim chodzi – dodaje Mirosława Trenerowska.

Personalizowana nauka

Novakid kładzie nacisk na personalizację za pomocą ekstrakcji danych i analizy wspomaganą techniką uczenia maszynowego, aby zaspokoić indywidualne potrzeby młodych uczniów. Korzystając z podejścia opartego na danych, platforma gromadzi szczegółowe informacje na temat poziomu osiągnięć i stylów uczenia się każdego ucznia, aby stworzyć zindywidualizowane programy nauczania. Monitorowane jest między innymi to, jak dobrze dziecko opanowało daną strukturę gramatyczną, czy często zapomina słowa, czy robi pauzy w mowie. Podejście oparte na technologii neutralizuje czynniki zewnętrzne w ocenie.

Nauka online to oszczędność czasu

Oprócz aspektów merytorycznych, przy wyborze zajęć dodatkowych dla najmłodszych ważne jest również to, aby nie przytłoczyły one dzieci, jak również rodziców.

– Jako pracująca mama bardzo cenię sobie swój czas – w Novakid mamy łatwy dostęp do lekcji bez wychodzenia z domu. Odpada więc dowożenie dziecka na zajęcia oraz czas i koszty związane z dojazdami. Dzięki elastycznemu grafikowi jesteśmy w stanie dopasować lekcje angielskiego do pozostałych zobowiązań oraz rytmu dnia dziecka w dogodny dla nas sposób – podkreśla Mirosława Trenerowska, mama ośmioletniego Aleksa, korzystającego od 3 lat z zajęć na platformie Novakid.

Bezpłatne zajęcia próbne

W celu upewnienia się, że lekcje angielskiego online to odpowiednia forma nauki dla naszego dziecka, warto najpierw przetestować dany rodzaj zajęć. Novakid oferuje możliwość odbycia darmowej, niezobowiązującej lekcji próbnej.

– Najlepsze w tym wszystkim jest to, że pierwsza lekcja w Novakid jest zawsze darmowa. Nie kupujemy więc przysłowiowego kota w worku. Możemy kompletnie niezobowiązująco przetestować najpierw platformę wzdłuż i wszerz i dopiero wówczas zdecydować się, czy taka forma nauki to będzie coś dla naszego dziecka. Jeśli TAK – super, jeśli NIE – nic się nie dzieje – podsumowuje blogerka.

Więcej informacji o Novakid dostępnych jest na stronie: www.novakid.pl

Prestiżowe wyróżnienie HR

Co składa się na sukces firmy? Dobry biznesplan? Nakłady finansowe?

A może po prostu szczęście? Zapewne każdy z tych elementów, ale niewątpliwym atutem dobrze prosperującego przedsiębiorstwa jest inwestycja w kapitał ludzki. Rozmowa z Tiną Dej, Dyrektorem Programu Solidny Pracodawca Roku.



– Spośród tysięcy podmiotów gospodarczych działających na terenie całego kraju selekcionowane są te przedsiębiorstwa, które mogą zaważać o tytuł Solidnego Pracodawcy Roku i znaleźć się w elitarnym gronie laureatów. Proszę powiedzieć o tytule Solidnego Pracodawcy Roku i znaleźć się w elitarnym gronie laureatów. Proszę powiedzieć o tytule Solidnego Pracodawcy Roku i znaleźć się w elitarnym gronie laureatów.

– Nasz projekt jest jednym z najstarszych tego typu przedsięwzięć w Polsce. Od lat weryfikujemy tysiące podmiotów gospodarczych pod względem prowadzonej polityki personalnej. Nasze działania to nie tylko research w lokalnym środowisku, ale również wewnętrzna weryfikacja. Nie przesadzę, jeśli powiem, że firmy, którym udało się przejść proces pozytywnie, znalazły się w elitarnym gronie podmiotów wiodących prym na naszym rodzimym rynku pracy. Celem programu Solidny Pracodawca Roku jest wyłonienie najlepszych pracodawców w Polsce, szczególnie tych, którzy w swojej działalności promują najlepsze praktyki HR, a przy tym dzielą się własnymi doświadczeniami na łamach ogólnopolskiej prasy.

Jaki jest cel tej inicjatywy?

– Tak jak wcześniej wspominałam, celem projektu jest wyłonienie oraz wsparcie medialne podmiotów, których działania w zakresie HR są godne naśladowania. Nadrzędną cechą jest potwierdzenie rzetelności, odpowiedzialności, a przede wszystkim solidności danej organizacji.

Firma zdobyła wyróżnienie i co teraz?

– Przedsiębiorstwa wyróżnione w projekcie Solidny Pracodawca Roku, nadążają za zmianami i potrzebami dynamicznego rynku pracy w Polsce. Wychodzą naprzeciw oczekiwaniom oraz głośno to komunikują. A my im w tej komunikacji pomagamy, poprzez media, które wspierają nasz projekt. Myślę, że czołowe i opiniotwórcze dzieniki są do tego doskonałą platformą. Dzięki nim potencjalny pracownik szukający dla siebie właściwego miejsca zatrudnienia, a zarazem znający swoją wartość może bardziej świadomie podejmować decyzję. Jeśli wiemy, że dany podmiot został zweryfikowany pozytywnie przez organizację godną zaufania, to znak, że takie przedsiębiorstwo zasługuje na naszą uwagę.

Jakie korzyści przynosi pracodawcy udział w tym projekcie?

– Wiemy, jak ważny w dzisiejszych czasach stał się employer branding, szczególnie w dobie rynku pracy, który jak to się zwykle już mówi, należy do pracowników. Wymaga on od pracodawców takich działań, które pozwolą w pełni wykorzystywać potencjał całego

przedsiębiorstwa. W konkurencyjnym otoczeniu przedsiębiorstwom coraz trudniej wyróżnić się na tle pozostałych podmiotów, tym samym pozyskanie specjalistów, wymaga od nich dodatkowych działań. Firmy chcą zatrudnić rzetelnych pracowników, ale też takich, którzy zostaną w ich strukturach na lata. W związku z tym podejmują działania zmierzające do uzyskania cech unikatowych, którymi przekonają potencjalnych kandydatów do tego, by stali się częścią ich organizacji.

Czy zauważyła Pani na przestrzeni lat zmiany w organizacji i zarządzaniu firm w Polsce?

– Tak, oczywiście. Rynek pracy w Polsce oraz kultura zarządzania organizacjami są bardzo dynamiczne, a ich zmiany idą ze sobą w parze. Kwestie płacowe to niezwykle istotny element dla każdego pracownika i to pewnie nigdy się nie zmieni z logicznych względów. Jednak istotną wartością stały się rozbudowane działania dotyczące polityki personalnej takie jak możliwość podnoszenia kwalifikacji, awans czy realizacji ambicji oraz planów nie tylko zawodowych. Dziś pracownik chce być postrzegany jako częścią organizacji. Ukierunkowany jest na rozwój, a działania takie jak inicjatywy pracownicze, wolontariaty, imprezy integracyjne sprawiają, że czuje się on częścią tej struktury. Jednostką, która ma realny wpływ na funkcjonowanie firmy, w której jest zatrudniona.

Firma zdobyła wyróżnienie i co teraz?

– Przedsiębiorstwa wyróżnione w projekcie Solidny Pracodawca Roku, nadążają za zmianami i potrzebami dynamicznego rynku pracy w Polsce. Wychodzą naprzeciw oczekiwaniom oraz głośno to komunikują. A my im w tej komunikacji pomagamy, poprzez media, które wspierają nasz projekt. Myślę, że czołowe i opiniotwórcze dzieniki są do tego doskonałą platformą. Dzięki nim potencjalny pracownik szukający dla siebie właściwego miejsca zatrudnienia, a zarazem znający swoją wartość może bardziej świadomie podejmować decyzję. Jeśli wiemy, że dany podmiot został zweryfikowany pozytywnie przez organizację godną zaufania, to znak, że takie przedsiębiorstwo zasługuje na naszą uwagę.



A Acard?

Codziennie dbaj o serce z Acardem i ciesz się życiem każdego dnia. Acard – przyjaciel na lata!



Acard, Acard 150 mg. Skład i postać: Każda tabletkowa dojelitowa zawiera odpowiednio 75 mg (Acard) lub 150 mg (Acard 150 mg) kwasu acetylosalicylowego. **Wskazania:** Choroba niedokrwienna serca oraz wszelkie sytuacje kliniczne, w których celowe jest hamowanie agregacji płytek krwi: zapobieganie zawałowi serca u osób dużego ryzyka, świeży zawał serca lub podejrzenie świeżego zawału serca, niestabilna choroba wieńcowa (Acard 150 mg: po przebytych epizodach niestabilnej choroby wieńcowej), profilaktyka wtórna u osób po przebytych zawałach serca, stan po wszczepieniu pomostów aortalno-wieńcowych, angioplastyce wieńcowej, zapobieganie napadom przejściowego niedokrwienia mózgu (TIA) i niedokrwiennego udaru mózgu u pacjentów z TIA, u osób z zastawową miazdzącą tętnic obwodowych, zapobieganie zakrzepicy naczyń wieńcowych u pacjentów z mnogimi czynnikami ryzyka, zapobieganie zakrzepicy żyłnej i zatorowi płuc u pacjentów długotrwale unieruchomionych, np. po dużych zabiegach chirurgicznych jako uzupełnienie innych sposobów profilaktyki. Decyzję o rozpoczęciu leczenia kwasem acetylosalicylowym i stosowanej dawce powinien podjąć lekarz. **Podmiot odpowiedzialny:** Polfa Warszawa S.A. ChPL Acard: 2020.03.13. Acard 150: 2019.06.05. EML/2023/1551

TO JEST LEK. DLA BEZPIECZEŃSTWA STOSUJ GO ZGODNIE Z ULOTKĄ DOŁĄCZONĄ DO OPAKOWANIA. NIE PRZEKRACZAJ MAKSYMALNEJ DAWKI LEKU. W PRZYPADKU WĄTPLIWOŚCI SKONSULTUJ SIĘ Z LEKARZEM LUB FARMACEUTĄ.

CZUJESZ SIĘ SOLIDNYM PRACODAWCĄ?
UWAŻASZ, ŻE FIRMA, W KTÓREJ PRACUJESZ
ZASŁUGUJE NA TEN PRESTIŻOWY TYTUŁ?
ZGŁOŚ SIĘ DO NAS!

Kontakt:
Tina Dej
Dyrektor Programu
Solidny Pracodawca Roku
tel. (32) 413-07-31
kom. 736-343-470
e-mail: t.dej@solidnypracodawca.pl

WWW.SOLIDNYPRACODAWCA.PL

Solidni Pracodawcy 2023 roku

Inter-Global Sp. z o.o. to wiodący producent i dystrybutor chemii motoryzacyjnej i gospodarczej oraz odświeżaczy powietrza, których dystrybucją i sprzedażą zajmuje się spółka Melle. Obie spółki zostały wyróżnione tytułem Solidny Pracodawca 2023 za dbałość o dobre warunki pracy i wdrożone działania pracownicze.

Nagroda dla Inter-Global Sp. z o.o. oraz dla Melle Sp. z o.o. to w opinii laureatów, z jednej strony nobilitacja – potwierdzenie, że przyjęta polityka personalna i rozwiązania pracownicze są na wysokim poziomie. Z drugiej strony, z punktu widzenia pracodawców, to też duża odpowiedzialność, aby stale trzymać się przyjętych założeń

i odpowiadać na pojawiające się potrzeby pracownicze, co w okresie kryzysu gospodarczego i niezwykle trudnych wyzwań rynkowych nie jest łatwe. Firmy Inter-Global Sp. z o.o. i Melle Sp. z o.o. od lat stawiają na pierwszym miejscu na dbałość o pracowników, czego potwierdzeniem było wdrożenie systemu ISO 45001, wymaga-

jącego od pracodawcy bardzo dużego zaangażowania w sprawy pracownicze. Firma to nie nazwa, a ludzie, którzy ją tworzą. Dzięki nim zbudowaliśmy markę wiarygodnego pracodawcy na lokalnym rynku pracy.

Dziękujemy za nominację i przyznanie tytułów Solidnego Pracodawcy 2023.



K2 dba, aby samochody milionów Polaków były piękne i sprawne. Pamiętajmy przy tym, że firma to nie budynek i urządzenia, a ludzie którzy ją tworzą. Dzięki najlepszym pracownikom możemy oferować produkty najwyższej jakości. Dziękujemy za uhonorowanie tytułem Solidny Pracodawca Roku 2023.



www.K2.com.pl

Praca u nas to powód do dumy

Denckermann, renomowany gracz na rynku motoryzacyjnym, z dumą ogłasza zdobycie tytułu Solidnego Pracodawcy Roku po raz ósmy. To prestiżowe wyróżnienie stanowi potwierdzenie zaangażowania firmy w tworzenie pozytywnego środowiska pracy oraz rozwijanie odpowiedzialnej polityki HR.

Zrównoważone zarządzanie zasobami ludzkimi

Kluczem do sukcesu Denckermann jest zrównoważone zarządzanie zasobami ludzkimi. Firma jasno podkreśla znaczenie równowagi w życiu zawodowym i osobistym swoich pracowników. To podejście przekłada się na lojalność, zaangażowanie i efektywność zespołu.

Samodzielność i rozwój

Firma inwestuje w rozwijanie kompetencji swoich pracowników poprzez szkolenia i wsparcie. Jednak równie ważne jest dawanie pracownikom autonomii w podejmowaniu decyzji. To podejście pozwala pracownikom wykorzystać swoje umiejętności w praktyce i budować pewność siebie. To także budowanie pozytywnych relacji między firmą a pracownikami.

Zadowoleni pracownicy – klucz do sukcesu

Denckermann zdobywa tytuł Solidnego Pracodawcy Roku nie tylko za sprawą swoich osiągnięć biznesowych, ale przede wszystkim za zaangażowanie w tworzenie przyjaznego środowiska pracy. Opinie pracowników świadczą o tym, że firma dba o relacje, oferuje benefity pozapłacowe, wspiera rozwijanie pasji i umiejętności pracowników, a także jest z nimi w dobre i złe dni.

Rozwojowe 16 lat

Denckermann, który świętuje 16 lat na rynku, jest przykładem firmy, która rozwija się w harmonii z własnymi wartościami

DENCKERMANN
GEPRÜFTE QUALITÄT



Aleksandra Wolszczak – Dyrektor operacyjny i HR:

– Rynek pracy zmienia się dynamicznie, co wymaga ciągłego dostosowywania się. Nasza atrakcyjność jako pracodawcy opiera się na trzech filarach. Po pierwsze, stale rozwijamy naszą firmę, zwiększając sprzedaż i poszerzając naszą ofertę. Inwestujemy w szkolenia i rozwijamy naszych pracowników, aby byli wykwalifikowani i zmotywowani. Ponadto, dbamy o nowoczesne technologie i innowacyjne środowisko pracy, co korzystnie wpływa na naszą reputację.

Jesteśmy dumni z osiągnięcia tytułu Solidnego Pracodawcy Roku po raz ósmy i zobowiązujemy się kontynuować naszą misję tworzenia przyjaznego i rozwijającego się środowiska pracy dla naszych pracowników. Dziękujemy naszemu zespołowi za zaangażowanie i poświęcenie oraz wszelkie wsparcie w budowaniu naszego sukcesu.

GAZ-SYSTEM Solidnym Pracodawcą 2023 roku

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A. – strategiczny gracz w sektorze energetycznym i jedyna firma w Polsce odpowiedzialna za transport gazu ziemnego, zarządzanie siecią gazociągów przesyłowych oraz terminalem LNG – został uhonorowany tytułem Solidnego Pracodawcy Roku 2023. Nagroda ta wyróżnia spółkę za jej wyjątkową politykę personalną, inwestycje w rozwój pracowników oraz wsparcie społeczności lokalnej poprzez działania CSR-owe.



Kluczowy gracz w polskiej gospodarce

GAZ-SYSTEM, będący w 100 procentach spółką Skarbu Państwa, odgrywa strategiczną rolę w zapewnieniu bezpieczeństwa energetycznego Polski. Spółka zarządza ponad 12 tysiącami kilometrów gazociągów przesyłowych wysokiego ciśnienia, w tym gazociągami podmorskim Baltic Pipe, a także 15 terminalami gazu oraz Terminalem LNG im. Prezydenta Lecha Kaczyńskiego w Świnoujściu. Przedsiębiorstwo ma ambicje stać się aktywnym uczestnikiem procesu polskiej transformacji energetycznej, wspierając

rozwój niskoemisyjnej energetyki. Firma priorytetowo traktuje społeczną odpowiedzialność biznesu, łącząc kwestie ochrony środowiska, aspekty społeczne oraz ład korporacyjny i dobrostan pracowników.

Kierunek Pracownik

Nagroda Solidny Pracodawca Roku jest przyznawana firmom, które wyróżniają się w zakresie polityki personalnej, rozwijania talentów, dbałości o zdrowie i dobrostan pracowników oraz inwestowania w edukację i wspieranie społeczności lokalnych. – Nasza spółka inwestuje nie tylko w infrastrukturę,

ale także w rozwój pracowników. Działamy na rzecz budowania relacji i wspierania edukacji, ponieważ jesteśmy przekonani, że to klucz do osiągnięcia naszych celów strategicznych – mówi Magdalena Wróbel, Dyrektor Pionu Zarządzania Kapitałem Ludzkim w GAZ-SYSTEM.

Spółka prowadzi wiele działań, które mają na celu rozwój organizacji, edukację społeczną, promowanie ekologii czy aktywne wparcie młodych ludzi. Poprzez liczne inicjatywy czy partnerstwa z placówkami naukowymi przyczynia się do zwiększenia poziomu wiedzy na temat paliw gazowych i bezpiecznej eksploatacji gazociągów. Jak podkreśla Magdalena Wróbel: – Człowiek jest siłą napędową naszej działalności. Zawsze będzie potrzebny do opracowania strategii, innowacyjnego myślenia, okazywania empatii, organizowania zespołu i wnioskowania. Firma potrzebuje człowieka zaangażowanego. Dostrzegamy, że to zaangażowanie coraz bardziej wynika z poczucia sensu, osobistej potrzeby robienia rzeczy ważnych i wartościowych. To ważna wskazówka dla liderów, dlatego stawiamy na transformację stylu przywództwa naszej kadry menedżerskiej.

GAZ-SYSTEM kształtuje zatrudnienie zgodnie z przyjętymi długofalowymi priorytetami biznesowymi, a spółkę wyróżniają unikatowe projekty i strategiczne znaczenie w państwie. Biorąc pod uwagę wyzwania, jakie stoją przed spółką, planuje rozwijać swoją kadrę w kierunku kompetencji przyszłości i prowadzi badania potencjału reskillingu i upskillingu. Jednym z kierunków rozwojowych firmy jest kształtowanie liderkiego stylu przywództwa. Właśnie w tym celu w spółce jeszcze w tym roku rozpocznie się realizacja przygotowanego dla kadry technicznej projektu Akademii Skutecznego

Lidera. – Menedżerowie potrzebują rozwijać w sobie nowe podejście: większą otwartość na inne zdanie i większą elastyczność w myśleniu. Zadać o inkluzywne środowisko pracy i dobrostan swój oraz swoich pracowników – mówi dyrektor Magdalena Wróbel.

Zrównoważony rozwój

Spółka poszukuje również skutecznych rozwiązań w zakresie ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego swoich pracowników, dbając by zrównoważony rozwój nie był tylko hasłem w strategii. Obok zachęcania do aktywności sportowej firma oferuje zatrudnionym karty sportowe oraz opiekę medyczną. Regularnie bada także komfort pracy organizując akcje poprawy jej warunków. Na podstawie wniosków pracowników tworzone są plany działań odpowiadające na zgłaszane potrzeby. Jednym z rozwiązań było uzgodnienie ze stroną społeczną porozumienie w zakresie wprowadzenia i rozwijania organizacyjnych pracy zdalnej.

Firma zachęca także pracowników do brania udziału w akcji honorowego krwiodawstwa. GAZ-SYSTEM planuje ustawić mobilne punkty poboru krwi Regionalnych Centrów Krwiodawstwa na terenie każdego oddziału i centrali spółki. Na terenie Terminalu LNG w Świnoujściu już teraz działa Klub Honorowych Dawców Krwi.

Rozwój zawodowy

Podstawowym założeniem GAZ-SYSTEM jest inwestowanie w swoich pracowników i umożliwienie im rozwoju. Spółka oferuje szeroką gamę szkoleń wewnętrznych, w trakcie których podnoszą

oni kwalifikacje zawodowe poprzez udział w warsztatach stacjonarnych, webinarach oraz szkoleniach online na wewnętrznej platformie e-learningowej.

Szkolenia obejmują zagadnienia zarówno branżowe i specjalistyczne, m.in. z zakresu finansów, IT, procesów HR, prawa i audytu, eksploatacji, bezpieczeństwa w różnych wymiarach, a także kompetencji miękkich czy zasad udzielania pierwszej pomocy. Pracownicy mogą rozwijać się także wewnątrz organizacji pod okiem certyfikowanych trenerów wewnętrznych oraz pracowników – ekspertów z danej branży, budujących hub kompetencyjny organizacji.

Edukacja i ochrona środowiska

Współpraca z uczelniami wyższymi to jeden z elementów wspierania kompetencji pracowników spółki oraz budowania hubu kompetencji energetycznych na rynku. GAZ-SYSTEM współpracuje z uczelniami wyższymi przy organizacji studiów dualnych, a także współtworzy nowe kierunki studiów podyplomowych, jak np. „Wodór i gazy zdekarbonizowane” z Akademią Górniczo-Hutniczą. Nowe kierunki studiów to nie tylko krok do wsparcia pracowników w realizacji nowych, dużych projektów inwestycyjnych, założonych w strategii rozwoju spółki. Jest to również propozycja dla osób chcących poszerzyć swoją wiedzę i rozwinąć kompetencje, a w przyszłości nawiązać ze spółką współpracę.

Oprócz wspierania edukacji wyższej GAZ-SYSTEM finansuje również projekty społeczne i edukacyjne w regionach, w których prowadzi inwestycje lub eksploatuje sieć przesyłową. Programy

„GAZ-SYSTEM dla Edukacji” i „Szkoła z Energią” stanowią przykłady zaangażowania w rozwijanie edukacji i kształcenia zawodowego. Poprzez te inicjatywy firma wspiera gminy oraz szkoły podstawowe i średnie w zakupie sprzętu edukacyjnego, wyposażaniu pracowni zawodowych oraz przyznawaniu stypendiów naukowych dla uczniów. Przygotowuje też absolwentów zawodów powiązanych z gazownictwem do wejścia na rynek pracy oraz wspiera młodzież kształcąca się na kierunkach technicznych, sprawując opiekę patronacką nad wybranymi szkołami zawodowymi.

– Projekty edukacyjne mają dla nas ogromne znaczenie, powodują że jesteśmy mocno związani z naszymi interesariuszami, a nasza właściwa działalność biznesowa jest trwale zespolona z działaniami na rzecz otoczenia społecznego – podsumowała ten obszar działalności spółki dyrektor Magdalena Wróbel.

GAZ-SYSTEM promuje także ochronę środowiska naturalnego. W ramach trzynastej już edycji kampanii społecznej pod nazwą Fundusz Naturalnej Energii rozdziela granty finansowe na ekologiczne projekty, które wzbogacają lokalne społeczności o wiele atrakcyjnych inicjatyw, takich jak np. miejsca do edukacji na świeżym powietrzu czy ścieżki edukacyjne.

Firma angażuje się także jako darczyńca w różnorodne działania na rzecz bezpieczeństwa przeciwpożarowego i ochrony zdrowia oraz wspiera inicjatywy charytatywne. Jest również aktywnym sponsorem wielu ważnych wydarzeń branżowych, kulturalnych, sportowych i edukacyjnych.

GAZ
system

Pracownicy kluczem do powodzenia transformacji

Kluczowe kierunki rozwoju Grupy PGE, jako lidera transformacji energetycznej w Polsce, koncentrują się na inwestycjach w nisko- i zeroemisyjne źródła energii. Jednym z filarów strategii Grupy PGE jest budowanie sprawnej i efektywnej organizacji. Rozwój kluczowych obszarów działalności biznesowej, takich jak morska i lądowa energetyka wiatrowa, fotowoltaika, magazynowanie energii, infrastruktura sieciowa, niskoemisyjne ciepłownictwo, nowoczesne usługi energetyczne, nowe technologie w energetyce, a do tego rozwój usług ICT wymagających odpowiednich kompetencji i kwalifikacji.

Wychodząc naprzeciw tym wyzwaniom, Grupa PGE podjęła szereg działań w ramach dostosowania i usprawnienia procesów związanych między innymi z polityką personalną i zarządzaniem kapitałem ludzkim i kulturą organizacji. Jednym z kroków w tym kierunku była koncentracja kompetencji z obszaru kapitału ludzkiego w centrum korporacyjnym Grupy PGE – w PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

W pierwszym kroku zidentyfikowane zostały trzy kluczowe obszary: rekrutacja i rozwój kompetencji pracowników, analizy HR i polityka wynagradzania, HR Biznes Partnering, jak również przeprowadzone zostały analizy szans i ryzyk z koncentracji kompetencji. Realizacja funkcji HR przez jeden podmiot ma pozwolić na zmniejszenie kosztów realizowanych usług i poprawienie pozycji negocjacyjnej, zwiększenie szans na zachowanie ciągłości procesów dzięki zwiększeniu zastępowalności czy usprawnienie realizowanych działań poprzez standaryzację czy ujednolicenie stosowanych narzędzi. Koncentracją kompetencji zostały objęte obszar biznesowy morskiej energetyki wiatrowej (PGE Baltica sp. z o.o.) oraz ICT (PGE Systemy S.A.) w Grupie PGE.

Cały proces rozpoczął się w czerwcu 2023 r. i wymagał realizacji wielu wyzwań zarówno organizacyjnych, jak i związanych ze zmianami, jakie wdrożenie tego rozwiązania będzie niosło dla szerokiego grona pracowników. Stąd dość szczegółowo zostały rozpisane kroki w projekcie, obejmujące zagadnienia formalne i komunikacyjne. Od samego początku w prace zaangażowano osoby z każdej ze spółek, których omawiana zmiana miała dotknąć, co miało pomóc wypracować rozwiązania oparte na najlepszych praktykach.

W ramach prowadzonego projektu zostały rozpisane kroki milowe. Przez cały okres prowadzone zostały spotkania z zarządami spółek, które pomogły doprecyzować wizję funkcjonowania obszaru. Kluczowe dla powodzenia projektu było określenie działań, które będą realizowane. Bardzo szybko zidentyfikowano inicjatywy HR, które do tej pory funkcjonowały albo w ograniczonej skali, albo w wybranych spółkach. Dzięki koncentracji kompetencji i procesów PGE Baltica zyskała między innymi Badanie Opinii Pracowników w oparciu o wypracowaną wcześniej, rzetelną i trafną metodologię. Wystandaryzowanie procesów miało umożliwić również rozwój digitalizacji obszaru HR (m.in. w obszarze rozwoju) czy

rozwój ekspertyzy HR i pogłębienie funkcjonującego już modelu HR Biznes Partneringu.

Odbyło się również wiele spotkań z pracownikami – zarówno na poziomie operacyjnym, jak i zarządczym. Podczas nich zwracano uwagę na szanse i ryzyka, wypracowywano model funkcjonowania oraz wskazywano, jakie konsekwencje będzie miała zmiana pracodawcy w ramach spółek Grupy PGE. Pracownicy stanowią jeden z kluczowych filarów, na których opiera się sukces koncentracji kompetencji – to w końcu ich kompetencje, wiedza i znajomość specyfiki Grupy stanowią podstawy dla efektywnego funkcjonowania obszaru. Niezbędne było do tego zachowanie warunków bezpieczeństwa, jak również budowanie motywacji i wizji.

Nie mniejszym wyzwaniem było zabezpieczenie kwestii formalnych i organizacyjnych. Proces koncentracji poprzedziły negocjacje umów, które miały łączyć PGE S.A. ze spółkami, obejmujące zarówno kwestie biznesowe, jak i formalnoprawne. W Grupie PGE wysoką wagę przykłada się do zgodności z prawem. Niezwykle istotnym aspektem było zabezpieczenie ciągłości działania – nie mogło zmaterializować się ryzyko tego, że w dzień koncentracji kompetencji jakiegokolwiek procesy HR przestaną być realizowane

choćby na krótką chwilę. Dlatego też wcześniej dokonano spisu niezbędnych dokumentów, systemów i upoważnień, które miały zostać nadane w celu realizacji działań.

Koncentracja kompetencji obszaru HR w zakresie ekspertyzy HR oraz HRBP dla spółek PGE Baltica sp. z o.o. oraz PGE Systemy S.A. została sfinalizowana jesienią 2022 r. Pracownicy HR świadczący do tej pory pracę w ramach zatrudnienia w powyższych spółkach zostali zatrudnieni w strukturze PGE S.A., a zadania dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi zostały skoncentrowane w jednym obszarze.

– *Efekt, jaki został osiągnięty dzięki tej decyzji jest ujednolicenie podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi w Grupie PGE, wspólne określanie priorytetów i podejmowanie spójnych, wystandaryzowanych działań w zakresie polityki personalnej. Pozwala to na sprawne i efektywne zarządzanie tym ważnym dla rozwoju organizacji obszarem. Zdajemy sobie sprawę, że zmotywowani pracownicy posiadający niezbędne kompetencje są kluczem do realizacji naszej strategii – podsumowuje Magdalena Wyrzykowska-Glezner, Dyrektor Departamentu Zarządzania Kapitałem Ludzkim i Kulturą Organizacji w PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.*

Bardzo ważnym aspektem zmiany jest też rozwój ekspertyzy HR i HRBP – dzięki wzajemnej wymianie doświadczeń i wiedzy świadczone usługi HR zyskały na jakości i lepszym zrozumieniu biznesu, poszerzony został też ich zakres w spółkach. Dzięki podjętej decyzji możliwe się stało również wykorzystanie efektu skali w zakresie natomiast usług rekrutacyjnych czy rozwojowych. Koncentracja kompetencji niesie za sobą oczy-

wiste wyzwania i z pewnością nie można powiedzieć, że w dniu wejścia w życie umów proces został zakończony. To w dalszym ciągu działalność edukacyjna. Jednak pierwsze półroczne funkcjonowania HR w jego nowym obliczu już pozwala na pierwsze podsumowania. Do sukcesów można zaliczyć wspomniane już Badanie Opinii Pracowników przeprowadzone w większej liczbie spółek, wdrożenie elektronicznego systemu do zarządzania szkoleniami, nowych procedur usprawniających procesy lub opisujących procesy dotychczas nierealizowane czy faktycznie realizowany przepływ dobrych praktyk w poszczególnych spółkach, chociażby w obszarze adaptacji nowych pracowników.

Koncentracja kompetencji obszaru HR wpisuje się w linię realizowanej strategii, której przejawem było również utworzenie w marcu 2022 Centrum Wiedzy i Rozwoju Grupy PGE (CWIR), czyli oddziału odpowiadającego za rozwój kompetencji wspierających biznes oraz bezpieczeństwo procesów przemysłowych. Stanowi ono nową formułę zarządzania działaniami z obszaru rozwojowo-szkoleniowego, rekrutacyjnego oraz polityki bezpieczeństwa procesów przemysłowych.

– *Powołanie Centrum Wiedzy i Rozwoju Grupy PGE pozwoliło na koncentrację obszarów strategicznych w zarządzaniu pracownikami do jednego centrum ekspertyzy. CWIR to przede wszystkim nasi pracownicy, którzy odpowiadać będą za rozwój kompetencji niezbędnych*

do realizacji strategii Grupy PGE – eksperci zapewniający nowoczesne i efektywne funkcjonowanie obszaru rozwojowego, szkoleniowego i rekrutacyjnego. Dzięki nim tworzymy kompleksowe centrum kompetencyjne, które będzie kształtować obszar HR Grupy PGE, odpowiadając na nowe wyzwania, jakie stawia współczesny rynek pracy – zauważa Magdalena Wyrzykowska-Glezner.

Rolą Centrum jest szeroko rozumiane doradztwo zawodowe, zapewnienie efektywnego funkcjonowania obszaru szkoleniowego i rekrutacyjnego w oparciu o najlepsze praktyki i naukę na doświadczeniach w celu zapewnienia kompetencji niezbędnych do realizacji strategii Grupy PGE. Realizuje je poprzez zapewnienie kompetentnej kadry. Jednocześnie odpowiada za kreowanie polityki bezpieczeństwa procesów przemysłowych oraz zapewnienie bieżącego doradztwa w zakresie wiedzy, rozwoju, kultury bezpieczeństwa i kultury technicznej.

Koncentracja kompetencji to również włączenie nowych kompetencji w ramy CWIR, poszerzenie jego oferty i możliwość dzielenia się wiedzą i umiejętnościami na forum Grupy PGE. Sukcesy, jakimi są wspomniane projekty, wpisują się w nurt budowania sprawnej i efektywnej organizacji. Dzięki swojej sprawności i gotowości do funkcjonowania w zmiennym otoczeniu gospodarczym Grupa PGE może realizować swój cel, jakim jest bycie liderem zielonej transformacji.



VIFON i TaoTao – marki, które pokochali Konsumenci

Jest nam niezmiernie miło poinformować, że marki VIFON i TaoTao, których wyłącznym dystrybutorem jest firma Tan-Viet International S.A., zdobyły ponownie najwyższe miejsca (w swoich kategoriach) w tegorocznej edycji prestiżowego plebiscytu popularności produktów i usług Laur Klienta/Konsumenta 2023 przeprowadzanego wśród Konsumentów.



Marka VIFON otrzymała złoty Laur Konsumenta 2023 oraz Laur Klienta Grand Prix 2023 w kategorii „Najwyższa jakość produktów – Zupy błyskawiczne/instant potwierdzając swoją niezaprzeczalną, wysoką pozycję rynkową. Polacy uwielbiają tę kultową markę, obecną na rynku już od 33 lat, za bogactwo smaków i aromatów, a także różne formy opakowań (folia, miski, kubki, tacki,

lunch boxy), co daje Konsumentowi naprawdę szeroki wybór asortymentu. Śledząc trendy rynkowe oraz odpowiadając na zapotrzebowanie Klientów, portfolio produktów powiększyło się o gamę zup do gotowania, których przygotowanie zajmuje tylko kilka minut, a intrygujące smaki Rosół po azjatycku i Kimchi przenoszą w świat orientu. Pod marką VIFON można znaleźć również produkty

w formie Lunch Box oraz tacki – dania z makaronem, które po przygotowaniu gotowe są do zjedzenia prosto z pudełka/tacki. Ofertę marki uzupełniają sosy chili i sojowe, chrupiące prażynki krewetkowe w formie snack oraz oryginalne wietnamskie kawy, zielone herbaty, mleczko kokosowe i napoje kokosowe.

Marka TaoTao, która w swoim asortymencie ma sosy sojowe, sosy

chili, marynaty, makarony orientalne, grzyby MUN i wiele innych azjatyckich produktów, głosami respondentów nagrodzona została złotym Laurem Konsumenta 2023 oraz Laurem Klienta Grand Prix 2023 w kategorii: „Najwyższa jakość produktów – produkty orientalne.” Produkty TaoTao mają szerokie zastosowanie w przygotowywaniu dań azjatyckich jak i tradycyjnych, a otwartość Konsumentów na kuchnię świata, chęć eksperymentowania i łączenia różnych smaków powoduje, że z roku na rok rośnie zainteresowanie tymi produktami. Sosu sojowego można używać zamiast soli do przyprawiania zup, dań mięsnych, rybnych i wielu innych. Szerokie zastosowanie mają również sosy chili, które z powodzeniem zastępują keczup i mogą być dodatkiem do kanapek, tostów, pizzy i dań z grilla. Sos Teriyaki świetnie sprawdzi się jako marynata do mięs, ryb, warzyw, a sos rybny wzbogaci smak dań mięsnych, rybnych, zup i bulionów. Coraz szersze grono odbiorców mają bezglutenowe makarony ryżowe zarówno wśród osób dbających o linię, kierujących się aspektami zdrowotnymi oraz chcących urozmaicić swoje potrawy.

Bardzo dziękujemy wszystkim naszym Klientom za zaufanie i lojalność wobec naszych marek VIFON i TaoTao. To właśnie zadowolenie Klientów daje nam największą satysfakcję oraz motywację do tego, aby dostarczać produkty jak najlepszej jakości, zróżnicowane w smakach i skierowane do szerokiego grona odbiorców.

Jak poruszać się w dżungli nowości rynkowych

Zastanawialiście się kiedyś, jak poruszać się po dżungli bez przewodnika? Gdybyśmy wszyscy byli jak Bear Grylls, byłoby to bajecznie proste, ale niestety nie jesteśmy. Dżungla jest nieprzewidywalna. Nigdy nie wiadomo co nas czeka: w której kłaczce się zaplączemy, czy nie atakuje nas jakaś dzika zwierzyna czyhająca na nasze życie.

Co roku taką nieprzewidywalną dżunglą jest rynek nowości i to nie tylko kosmetycznych czy farmaceutycznych, ale każdych. Firmy kuszą nas niczym najlepszymi, najbardziej innowacyjnymi i najskuteczniejszymi produktami. Jak odnaleźć się w tym gąszczu, skoro każdy producent, czy dystrybutor twierdzi, że jego produkt jest najcudowniejszy, jedyny i niepowtarzalny w swoim rodzaju?

Pomyślmy logicznie: jeśli coś jest jedyne, to przecież nie może być stadne. Ale logika nie pomoże, kiedy na opakowaniu trzech różnych produktów z tego samego segmentu, różnych marek zobaczymy słowa: „innowacja” czy „najskuteczniejszy”. Gdzie zatem szukać ratunku? Z pomocą oczywiście przychodzi niezastąpiony przewodnik. Jego imię to Odkrycie Roku, a dokładnie Laur Klienta/Konsumenta Odkrycie Roku.

Dla kogo/czego?

Odkrycie Roku to nagroda przyznawana innowacyjnym produktom i usługom, które pomimo krótkiego funkcjonowania na rynku potrafią

wzbudzić zaufanie konsumentów. Ale nie tylko. Dotyczy ona również produktów i usług, które objęła nagroda, ciekawa i skuteczna kampania reklamowa. To także nagroda dla tych marek, które przeszły lifting marketingowy, relaunch, bądź zostały po raz pierwszy wskazane przez konsumentów w ogólnopolskim sondażu Laur Klienta/Konsumenta.

Kto/jak?

Nagroda jest przyznawana przez komisję konkursową projektu Laur Konsumenta/Klienta. To ona dokonuje oceny innowacyjności produktów, perspektyw odbioru przez rynek oraz prognozowanej dynamiki wzrostu popularności i wybiera w każdej kategorii (w konkursie jest ich około 200) jeden z nich.

Komisja konkursowa pracuje niezależnie, co nie znaczy, że nie można do niej zgłosić swojego odkrycia. Wręcz przeciwnie. Komisja z chęcią przygląda się i ocenia produkty, które zgłaszają konsumenci czy nawet producenci, dając szansę na wyjście z dżungli najciekawszemu z nich.