STRONY BIZNESU

PLUS

NR 3 PIĄTEK 12 MAJA 2023 | DODATEK PROMOCYJNO-REKLAMOWY

Firma to ludzie, którzy ją tworzą

ZWAE to jeden z laureatów nagrody Solidny Pracodawca. Przedsiębiorstwo z Pomorza działa w branży energetycznej jako producent aparatury średniego i wysokiego napięcia, zostało wyróżnione tym tytułem za dbałość o dobre warunki pracy i wdrożone działania pracownicze.

Nagroda Solidny Pracodawca roku 2023 dla Zakładu Wytwórczego Aparatów Elektrycznych Sp. z o.o., w opinii laureata, to z jednej strony nobilitacja – potwierdzenie, że przyjęta polityka personalna i rozwiązania pracownicze są na wysokim poziomie.

Z drugiej strony, z punktu widzenia pracodawcy, to też duża odpowiedzialność, aby trzymać się przyjętych założeń i odpowiadać na pojawiające się potrzeby pracownicze, co w okresie trudnych wyzwań rynkowych nie jest łatwe. Trzeba mieć świadomość, że tytuł zobowiązuje do ciągłego doskonalenia procesów pracowniczych.

– ***Firma to nie nazwa, a ludzie, którzy ją tworzą*** *to nasze motto, którego trzymamy się od lat i w oparciu o to budujemy markę wiarygodnego pracodawcy* – potwierdza Piotr Haczyk, Dyrektor Zakładu. – *Czas zmian w organizacji nie jest prostą sprawą, bo wszyscy chcielibyśmy już widzieć pozytywne efekty transformacji, ale na pewno jest potrzebny. Zmiany zaczynamy od siebie, aby być wiarygodnym partnerem w relacjach z innymi – tak rozumiemy odpowiedzialny biznes i tego się trzymamy.*

W dzisiejszych czasach nie tylko oferta firmy ma znaczenie, ale zagadnienia etyczne, szacunek w miejscu pracy świadczy o dojrzałości biznesowej organizacji. Jesteśmy przekonani, że rozwój firmy powinien iść w parze z rozwojem naszych pracowników, bo tylko takie działania przekładają się na wyniki finansowe. Traktujemy to jako proces, bo na zapewnienie dobrych warunków pracy składają się różne elementy. Wiele zostało wykonane: od organizacji samego działu HR, po procesy: rekrutacyjne, wdrożenia nowych pracowników, szkoleń czy oceny pracowniczej i możliwości awansu w organizacji. Obecne wyróżnienie pokazuje, że prowadzone zmiany na przestrzeni blisko 2 lat zostały dostrzeżone, a obrana droga jest słuszna.

To co należy podkreślić, to że za tym wszystkim stoi ogrom pracy ludzi zaangażowanych w te zmiany oraz ludzi uczestniczących w realizacji procesów. To ich praca, wytrwałość przynoszą takie wyniki. Jesteśmy z nich dumni, bo dzięki współpracy ludzi z różnych obszarów możemy poszczycić się tytułem Solidnego Pracodawcy.

Dziękujemy kapitule projektu za docenienie wdrożonych praktyk i działań na rzecz pracowników.

Praca u nas to przygoda życia

Firma Polwell Sp. z o.o. otrzymała tytuł Solidny Pracodawca Roku w prestiżowym projekcie, którego istotą jest wyróżnienie i uhonorowanie podmiotów, które cechują się wzorcową polityką personalną. O nagrodzie i solidności zatrudnienia z Robertem Gralakiem Wiceprezesem Zarządu rozmawia Tina Dej.

– Czym dla Państwa jest solidność w zatrudnieniu?

– Z naszej perspektywy solidność zatrudnienia to poczucie bezpieczeństwa naszych pracowników. Kiedy oni czują się u nas pewnie i planują swoją przyszłość zawodową z nami, to dla naszej organizacji gwarancja dalszego, stabilnego rozwoju.

Od ponad 30. lat działamy w branży beauty – bezpośrednio współpracujemy z salonami fryzjerskimi oferując profesjonalne rozwiązania w obszarze produktów – kosmetyków i sprzętu – oraz edukacji. Posiadamy sieć ponad 70. specjalistycznych sklepów stacjonarnych, nowoczesną platformę sprzedażową B2B z najszerszym, profesjonalnym asortymentem produktów w Polsce. Czujemy się krajowym liderem rozwiązań w naszym segmencie.

– Plany na przyszłość?

– Stawiamy dzisiaj na dwa obszary – innowacyjność i jeszcze lepszy serwis dla kluczowego klienta – fryzjera. Oznacza to pracę nad poszerzaniem portfolio produktowego, ciągły research wśród profesjonalnych marek dostępnych na świecie, które wpisują się w filozofię działania Fale Loki Koki oraz dalszy rozwój naszej pierwszej marki własnej. Lepszy serwis to w dalszym ciągu wysoki komfort obsługi salonu przez doświadczoną i kompetentną grupę doradców klienta, wsparcie technologii e-commerce ułatwiającej nam kontakt z kontrahentami i kolejny upgrade naszej oferty edukacyjnej, dający bezpieczeństwo współpracy dla fryzjera i inspiracje branżowe. Coraz odważniej spoglądamy za granicę, analizując szanse wykorzystania naszego sprawdzonego know-how poza Polską.

– Jakie wartości są Państwa fundamentem?

– Jesteśmy polską firmą, która organicznie rośnie od wielu lat dzięki codziennej pracy lojalnych i zaangażowanych pracowników na każdym szczeblu. Misja firmy to dostarczanie piękna, zachowując troskę o środowisko, dbając o bezpieczeństwo i rozwój naszych partnerów handlowych i pracowników. Z niej wynikają takie wartości jak szacunek dla różnorodności, odpowiedzialność za drugiego człowieka, zaufanie, wpisana w nasze DNA chęć ciągłego rozwoju, ale także zwykła cierpliwość. Staż pracy, niska rotacja wskazują, że obrane wartości mają sens i zostały zrozumiane przez pracowników. Jesteśmy aktywni społecznie, sportowo – wydaje się, że nasi pracownicy w większości utożsamiają się z kulturą organizacyjną firmy.

– W jaki sposób pracownicy przyczyniają się do sukcesu przedsiębiorstwa?

– Pracujemy z sukcesami w silnie konkurencyjnym środowisku, dlatego tylko dobry mix wysokich branżowych kompetencji i zaangażowania pracowników oraz strategii działania organizacji daje szansę na utrzymanie mocnej pozycji na rynku. Czujemy się po prostu silni mocnym zespołem, jaki zbudowaliśmy przez lata. Uważamy, że mimo różnych trendów, to technologia ma pracować dla naszych pracowników i klientów. Reprezentujemy w firmie różne pokolenia, co często jest wyzwaniem dla zarządzających, my odbieramy to jako szansę na lepsze zrozumienie otaczającego świata.

– Czym firma może zachęcić potencjalnego pracownika?

– Oferujemy bardzo solidny, jeśli nie kompletny pakiet benefitów dostępnych na rynku pracy, płacimy wynagrodzenia na poziomie rynek+. Dla mnie ważniejsze jest jednak coś innego. Mam nadzieję, że nie jestem w tej opinii odosobniony. Praca w Fale Loki Koki to dla wielu z nas zawodowa przygoda życia. Wielu z moich koleżanek i kolegów pracuje w firmie 15, 18 i więcej lat. Dołączają młodsze osoby i łatwo znajdują wspólny język. Razem ciągle czujemy, jak wiele jest do zrobienia w naszym kolorowym biznesie! Wielu zaangażowanych pracowników z pomysłami zyskało dużo autonomii i naprawdę miało szansę realizować autorskie projekty, z którymi nie przekopaliby się w niejednej korporacji.

– Dziękuję za rozmowę.

Odkrycie Roku 2023

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 w co wdepniemy lub w które kłącze się zaplączemy, nie jest także pewne, czy nie zaatakuje nas jakaś dzika zwierzyna czyhająca na nasze zdrowie bądź życie.

Co roku taką nieprzewidywalną dżunglą jest rynek nowości i to nie tylko kosmetycznych czy farmaceutycznych, ale każdych. Firmy kuszą nas niczym wąż 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 nowa, 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.

ODKRYWAMY DLA WAS

Konsumencie wskaż najlepszy według Ciebie produkt lub usługę!

Zgłoś swoje „Odkrycie Roku" na:
info@laurklienta.pl

kowalski pro-medła

Redaktor naczelny: Robert Kowalski • Wydawca: Kowalski Pro-Media Kowalski Robert • NIP: 634 247 79 84 • tel. (32) 205 55 90 • e-mail: info@rzeczobiznesie.eu

Za sukcesem firmy stoją ludzie!

Firma Antolin Silesia z siedzibą w Strzelinie wchodzi w skład hiszpańskiego koncernu Antolin, który jest jednym z wiodących na świecie producentów wnętrz samochodów, z prawie 130. zakładami w 26. krajach. Antolin Silesia jest jednym z największych pracodawców w województwie dolnośląskim i w tegorocznej edycji projektu Solidny Pracodawca Roku firma uzyskała wyróżnienie.

– Jesteśmy niezmiernie wdzięczni za otrzymany certyfikat Solidny Pracodawca 2023, wyróżnienie jest wyłącznie zasługą całego zespołu Antolin Silesia i to do nich należy ta nagroda. Oczywiście nie spoczniemy na laurach i w dalszym ciągu będziemy dbać o warunki pracy oraz rozwój naszych pracowników – mówi Agnieszka Czuczwara HR Manager Antolin Silesia Sp. z o.o.

Co sprawia, że firma od lat utrzymuje swoją pozycję na rynku?

Antolin osiągnął silną pozycję w branży przez ponad siedemdziesiąt lat pracy z klientami w celu opracowania pełnego cyklu produkcji komponentów, od ich koncepcji i projektu, poprzez etapy rozwoju i walidacji, aż po ich uprzemysłowienie i sekwencyjną dostawę. Firma Antolin wykorzystuje najnowocześniejsze technologie, sprawdzone systemy i pracuje w myśl zasady, że kluczem do sukcesu każdego przedsiębiorstwa są ludzie, inwestując w pracowników poprzez szkolenia, możliwość rozwoju czy awansu. Przedsiębiorstwo produkuje plastikowe elementy wyposażenia wnętrz samochodów dla marki Ford, Volkswagen, Skoda, Volvo, Mercedes, BMW i Audi, a zatem dla potentatów wśród producentów pojazdów osobowych. Części te są wytwarzane technologią wtrysku, następnie poddawane są operacjom montażu komponentów i finalnego zgrzewania.

Społeczna odpowiedzialność biznesu

Celem nadrzędnym firmy jest zaangażowanie w jakość i ciągłe doskonalenie we wszystkich obszarach oraz w każdym podejmowanym projekcie dla satysfakcji klientów. Istotnym elementem jest również społeczna odpowiedzialność biznesu. Wkład w życie lokalnej społeczności, poprzez wsparcie inicjatyw kulturalno-edukacyjnych i uczestnictwo w przedsięwzięciach prowadzonych na terenie miasta i powiatu są nieodłącznymi elementami filozofii firmy. Pomaganie jest zaraźliwe, a kultura organizacji ma wpływ na pracowników, dlatego każdego roku Grupa Antolin wspiera rodziny w ramach akcji Szlachetna Paczka. Promuje działania sportowe m.in. poprzez organizację biegów firmowych czy udział drużyny piłkarskiej w meczu charytatywnym na rzecz WOŚP. Takie działania nie tylko budują i promują dobre postawy wśród pracowników czy w lokalnym środowisku. Sprawiają, że ludzie tworzą trwalsze relacje, dzięki czemu czują się częścią organizacji, a to przekłada się na jej efektywniejsze funkcjonowanie.

Kompleksowa rehabilitacja

Gdy w 1976 r. stwierdzono, że gruźlica, którą od 1934 r. leczono w ośrodku, przestała być problemem społecznym, placówkę udostępniono wszystkim pacjentom, zmieniając jej profil leczenia na rehabilitację leczniczą. Niezmienna pozostała troska o to, by uzyskać poprawę stanu zdrowia pacjenta.

Obecnie Wojewódzki Szpital Rehabilitacyjny w Zakopanem to jedna z niewielu placówek w kraju udzielających kompleksowej rehabilitacji leczniczej. W ramach rehabilitacji w warunkach stacjonarnych na 212 łóżkach udzielane są świadczenia w oddziałach: rehabilitacji ogólnoustrojowej, rehabilitacji pulmonologicznej, rehabilitacji neurologicznej. W szpitalu prowadzony jest także, cieszący się dużym zainteresowaniem, Dzienny Oddział Rehabilitacji Ogólnoustrojowej, z którego korzysta w każdym dniu ok. 40 pacjentów. Nie mniejszą popularnością cieszą się świadczenia fizjoterapii ambulatoryjnej. Warta odnotowania jest także obecność zespołu poradni specjalistycznych – rehabilitacyjnej, neurologicznej i logopedycznej.

Taka struktura udzielania świadczeń zdrowotnych pozwala na kompleksowość leczenia, czyli prowadzenia pacjenta od wystąpienia choroby aż do jego zrehabilitowania, nie tylko zresztą w sensie sprawności fizycznej. W ramach kompleksowości leczenia zapewniana jest bowiem pacjentom także opieka psychologiczna, logopedyczna, dietetyczna oraz terapeutów zajęciowych. Tak szeroko określona i prowadzona działalność przyczynia się do tego, że rocznie w szpitalu wykonuje się ok. 430 000 zabiegów rehabilitacyjnych. Wszystkie zabiegi rehabilitacyjne wykonywane są na urządzeniach, które spełniają najwyższe wymogi nowoczesności i funkcjonalności. W pracowni diagnostyki funkcjonalnej, unikatowej na rynku rehabilitacji leczniczej, wykorzystywane są, w ramach stosowania metody biofeedbacku, czyli świadomego sterowania czynnością bioelektryczną mózgu, urządzenia, których stosowanie pozwala na obiektywizację postępów procesu rehabilitacji, co przynosi znakomite wyniki w leczeniu stanów po udarze mózgu. Jako dodatkowy element terapeutyczny, przeznaczony szczególnie dla pacjentów po incydentach neurologicznych, przygotowano całkowite novum na rynku zdrowia, czyli „mieszkania terapeutyczne". To w pełni wyposażone niewielkie mieszkania, w których pacjenci pod profesjonalną opieką na nowo uczą się podstawowych czynności dnia codziennego.

Niezmiernie ważnym elementem procesu terapeutycznego jest wszechstronnie wykształcona kadra medyczna. Wszyscy lekarze posiadają co najmniej po 2 specjalizacje, ok. 90% fizjoterapeutów posiada tytuł magistra, a 15% z nich to specjaliści fizjoterapii, także ok. 90% pielęgniarek to osoby z wyższym wykształceniem, w tym ze specjalizacjami przydatnymi w rehabilitacji leczniczej. A wszyscy to przede wszystkim osoby niezmiernie empatyczne i życzliwe pacjentom.

Ambicją kierownictwa szpitala i jego pracowników jest podejmowanie pozastatutowych działań kierowanych do społeczności lokalnej. Od 7 lat corocznie realizowany jest program zapobiegania nadwadze i motywowania do aktywności fizycznej. Skorzystało z niego ponad 500 mieszkańców Subregionu Podhalańskiego. W tym szerokim katalogu podejmowanych inicjatyw na pierwszy plan wybija się bezpieczeństwo pacjenta. – *Ale* – jak zaznacza Dyrektor Szpitala Pani Krystyna Walendowicz – *sukcesy szpitala to zasługa i sukces jego pracowników. Warto więc o nich dbać, zapewniając im warunki do wszechstronnego rozwoju. I te nasze starania zostały zauważone, czego dowodem jest przyznanie w 2021 r. certyfikatu Solidny Pracodawca, a przez Ministra Zdrowia certyfikatu „PracoDawca Zdrowia". Ale to jeszcze nie wszystko, nie zamierzamy spoczywać na laurach* – zaznacza Dyrektor Krystyna Walendowicz. – *Nieustannie myślimy o poprawie i poszerzeniu bazy do udzielania świadczeń, nowych metodach ich udzielania, a że oczekiwania pacjentów są coraz wyższe, to i nam nie może zabraknąć pomysłów, np. w zakresie bazy do rekreacji.*

Wojewódzki Szpital Rehabilitacyjny
im. dr. S. Jasińskiego w Zakopanem

A na SERCE Anacard medica PROTECT i to ASAp

Choroby układu sercowo-naczyniowego są najczęstszą przyczyną zgonów w Polsce![1] Odpowiednia prewencja zmniejsza ryzyko zgonu nawet o 70–80%[2].

Anacard Medica Protect to lek stosowany w prewencji wtórnej zawału serca i udaru niedokrwiennego mózgu[3].

- lek bez recepty w dawce 75 mg kwasu acetylosalicylowego
- tabletki dojelitowe
- dostępny w aptece za ok. 8 zł/60 tab[4].

ANACARD medica protect, 75 mg, tabletki dojelitowe. Skład: 1 tabletka zawiera 75 mg kwasu acetylosalicylowego (*Acidum acetylsalicylicum*). **Postać farmaceutyczna:** tabletka dojelitowa. **Wskazania do stosowania:** 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; przebyty epizod niestabilnej choroby wieńcowej; prewencja wtórna u osób po przebytym zawale serca; stan po wszczepieniu pomostów aortalno-wieńcowych, angioplastyce wieńcowej; zapobieganie napadom przejściowego niedokrwienia mózgu (TIA) i niedokrwiennego udaru mózgu u pacjentów z TIA; po przebytym udarze niedokrwiennym mózgu u pacjentów z TIA; u osób z zarostową miażdżycą tętnic obwodowych; zapobieganie zakrzepicy żylnej i zatorowi płuc u pacjentów długotrwale unieruchomionych, np. po dużych zabiegach chirurgicznych jako uzupełnienie innych sposobów profilaktyki. *Uwaga:* w świeżym zawale serca lub podejrzeniu świeżego zawału serca tabletki dojelitowe mogą być stosowane, gdy nie jest dostępny kwas acetylosalicylowy w tabletkach o natychmiastowym uwalnianiu. W takim przypadku tabletki dojelitowe należy bardzo dokładnie rozgryzać, aby uzyskać szybkie wchłanianie. **Podmiot odpowiedzialny:** PRZEDSIĘBIORSTWO PRODUKCJI FARMACEUTYCZNEJ HASCO-LEK S.A. 51-131 Wrocław, ul. Żmigrodzka 242E. Przed zastosowaniem należy zapoznać się z zatwierdzoną charakterystyką preparatu. Dalsze informacje dostępne na życzenie.

1. Zgodnie z danymi GUS: „Umieralność w 2021 roku zgony według przyczyn – dane wstępne". Data opublikowania raportu: 16.05.2022.,
2. KŁOSIEWICZ-LATOSZEK, Longina; CYBULSKA, Barbara. Wpływ zdrowego stylu życia na zmniejszenie ryzyka zgonów sercowo-naczyniowych. Choroby Serca i Naczyń, 2012, 9.5: 273-281., 3. Zgodnie z CHPL., 4. Zgodnie z danymi PEX Omnibus marzec 2023. 2023_0256A

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.

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 wymagają 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 poprzez wykorzystanie efektu skali i poprawienie pozycji negocjacyjnej, zwiększenie szans na zachowanie ciągłości procesów dzięki zwiększeniu zastępowalności czy usprawnienie realizowanych działań poprzez standaryzację czy ujednolicanie 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 prowadzono 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 jakiekolwiek 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.

– *Efektem, 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 zamówień usług rekrutacyjnych czy rozwojowych. Koncentracja kompetencji niesie za sobą oczywiste 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 półrocze 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.

PGE Polska Grupa Energetyczna

Fortepianowy tandem

Stworzony przez dwóch pasjonatów kochających muzykę – Łukasza Szubskiego i Krzysztofa Włodarczyka.

Dombrova Piano Duo, bo to o nich dziś mowa, jest duetem fortepianowym stworzonym przez pianistów z Dąbrowy Górniczej. Znakomici muzycy są laureatami wielu prestiżowych nagród m.in.:

- Międzynarodowego Konkursu Muzycznego „London Grand Prize Virtuoso 2016" – I nagroda;
- 10. Międzynarodowego Konkursu Muzycznego i Festiwalu „Svirel" w Novej Goricy na Słowenii – I nagroda;
- 7. Międzynarodowego Konkursu „Giovani Musicisti Premio Antonio Salieri" we Włoszech – III nagroda.

Koncertują regularnie w całej Polsce oraz zagranicą m.in. w Anglii, Hiszpanii, we Włoszech oraz na Słowenii. Występowali w takich miejscach jak m.in. Royal Albert Hall w Londynie, Filharmonia Śląska, Filharmonia Narodowa, Filharmonia Łódzka, Spodek w Katowicach, Hala Stulecia we Wrocławiu, Międzynarodowe Centrum Kongresowe, Pałac Kultury Zagłębia, Akademia Muzyczna w Katowicach, Akademia Muzyczna w Gdańsku, czy na koncertach organizowanych przez Julian Cochran Foundation w Hali Koszyki w Warszawie.

Dombrova Piano Duo w swoim bogatym repertuarze posiada liczne utwory muzyki klasycznej, jak i własne aranżacje najsłynniejszych utworów z muzyki filmowej oraz rozrywkowej. Obaj pianiści są absolwentami studiów magisterskich w Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego w Katowicach, które ukończyli w 2015 roku. Łukasz w klasie fortepianu prof. Józefa Stompla i prof. Magdaleny Lisak, a Krzysztof w klasie fortepianu prof. Zbigniewa Raubo. Ukończyli również z wyróżnieniem w 2017 roku studia podyplomowe w klasie kameralistyki prof. zw. Urszuli Stańczyk.

Za swoje osiągnięcia muzycy zostali uhonorowani Nagrodą Prezydenta Miasta Dąbrowy Górniczej w Dziedzinie Kultury oraz dwukrotnie nagrodą „Dziennika Zachodniego" w Plebiscycie na Osobowość Roku 2017 i 2020 w Dziedzinie Kultury.

W 2020 roku wydali swoją debiutancką płytę „Klasycznie i rozrywkowo".

21 maja 2023 roku wystąpią z programem muzyki filmowej wspólnie ze Śląską Orkiestrą Kameralną na koncercie z cyklu PGE - HoloGramy w Filharmonii Śląskiej w Katowicach.

Bilety do kupienia: www.filharmonia-slaska.eu

30 lat z Wami!
AUSTROTHERM

Od 30 lat zmieniamy rynek termoizolacji

Dbamy o komfort cieplny i estetykę budynków. Wprowadzamy innowacyjne technologie, wyznaczamy standardy trwałości i jakości. Solidnie pracujemy na zaufanie naszych partnerów i klientów. Stawiamy na budowanie długofalowych relacji z klientami.

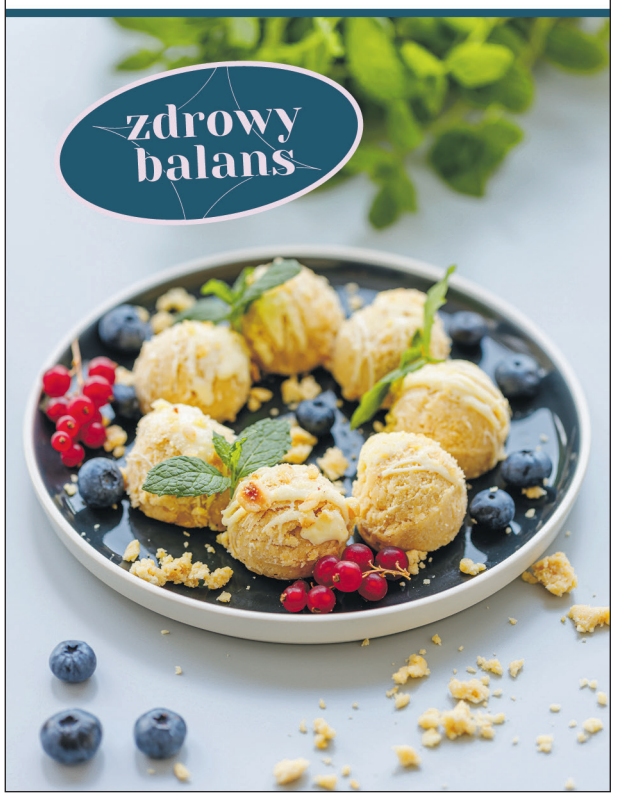
**Styropian Austrotherm, to Wasz najmądrzejszy wybór.
Dziękujemy, że jesteście z nami.**

BUDOWLANA MARKA ROKU 2022
Diamenty Miesięcznika Forbes 2023
SUPER MARKA 2023

austrotherm.pl

fit kalorie
CATERING DIETETYCZNY

Udowadniamy, że jedząc zdrowo możesz jeść także smacznie. Jeśli nie wiesz jaka dieta będzie dla Ciebie idealna, dietetyczka Fit Kalorie chętnie udzieli Ci darmowej porady. Sprawdź, jakie jeszcze korzyści czekają na Ciebie w naszym cateringu – www.fitkalorie.pl



Prestiżowe wyróżnienie

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.

SOLIDNY PRACODAWCA 2023

– Spośród tysięcy podmiotów gospodarczych działających na terenie całego kraju selekcjonowane są te przedsiębiorstwa, które mogą zawalczyć o tytuł Solidnego Pracodawcy Roku i znaleźć się w elitarnym gronie laureatów. Proszę powiedzieć w kilku słowach, czym jest dokładnie projekt Solidny Pracodawca Roku?

– 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 najciekawsze rozwiązania z zakresu HR, a przy tym dzielą się własnymi doświadczeniami na łamach ogólnopolskiej prasy.

– Jaki jest cel tej inicjatywy?

– Tak jak wcześniej wspomniałam, 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. Wyróżnienie tytułem Solidnego Pracodawcy Roku daje jasny przekaz o tym, że dana firma jest liderem w dziedzinie zarządzania najistotniejszym kapitałem każdej organizacji, czyli ludźmi. W konkurencyjnym otoczeniu nie ma istotniejszej cechy niż solidność. Świadomość, iż dany podmiot uzyskał takie wyróżnienie, utwierdza w przekonaniu, że będzie on nie tylko świetnym pracodawcą, ale również partnerem biznesowym.

– 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 zwykło już mówić, 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 zatrudniać 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 część 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 dzienniki 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.

Podejmij wyzwanie

LAUR KLIENTA ODKRYCIE 2023

Niedostateczny poziom aktywności fizycznej w Polsce stanowi zagrożenie i wyzwanie dla każdego pokolenia

Według danych Światowej Organizacji Zdrowia około 2 mln zgonów rocznie na świecie przypisuje się brakowi aktywności fizycznej. Nawet ok. 85% ludzi prowadzi siedzący tryb życia. Szacuje się, że prawie dwie trzecie dzieci jest niewystarczająco aktywnych, co ma poważne konsekwencje dla ich przyszłego zdrowia. Na otyłość nie tylko chorujemy, lecz także umieramy.

Nie wiesz, od czego zacząć?

Każda forma aktywności fizycznej jest dobra. Przede wszystkim należy pokonać swój wewnętrzny opór do sportu i znaleźć motywację do działania, która pozwoli na wykonanie pierwszego kroku w kierunku zmiany swojej postawy. Nie bój się, nie musisz być w tym sam.
Zacznij pracować nad sobą z osobą o szerokim doświadczeniu, nie tylko z zakresu samej fizyczności, ale także znającej się na podstawach anatomii i dietetyki. Z kimś kto posiada umiejętności wpływania na swoich podopiecznych w takim stopniu, aby zapewnić im tyle motywacji, ile jest konieczne.

Potrzebny jest Ci trener personalny, a nie coach ani influencer

Osiągniesz maksimum korzyści ze swojego treningu pod okiem trenera personalnego tylko wówczas, gdy będzie to osoba posiadająca wiedzę i zdolności niezbędne do układania bezpiecznych, a zarazem skutecznych programów ćwiczeń. Trener musi określić nasze zamierzone cele – budowa masy, schudnięcie, utrzymanie kondycji? To pozwoli mu w oparciu o nasz aktualny stan zdrowia przygotować indywidualny program ćwiczeń i diety, który będzie pod jego czujnym okiem realizowany.

Odpowiedni trener

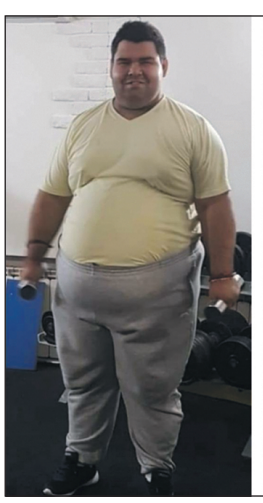
Zacznij pracować nad sobą ze świetnie wykwalifikowanym specjalistą Jackiem „Azja" Gemzą, trenerem personalnym z Gliwic prowadzącym swój klub Azja Team.
Zaufaj tylko twardym faktom:

- dyplom ukończenia AWF we Wrocławiu
- 23 lata pracy w charakterze trenera
- tytuł Mistrza Świata w Judo z Meksyku (2018 r.) i Mistrza Świata w Judo w Las Palmas (2019 r.)
- 278 klientów zadowolonych z efektów
- dotychczasowy rekord w redukcji wagi – 80 kg w 1 rok i 4 miesiące
- laureat nagrody Laur Klienta Odkrycie Roku 2023 w ogólnopolskim konkursie Laur Klienta 2023 w kategorii Zdrowie&Fitness

Miesięczny trening personalny od 3 w tygodniu do 6 (ustalane indywidualnie) – koszt 950 zł.
Wiosenna promocja RAZAM taniej – dla par wspólnie rozpoczynających treningi, szczegóły do uzgodnienia.
Zadzwoń: (+48) 606 313 227

Miejsce treningów:
Hotel Royal
ul. Matejki 10
44-100 Gliwice

HOTEL ROYAL GLIWICE



AZJA TEAM
WAY TO BE THE BEST