

BIZNES

CZWARTEK
|28|03|2019|

WARMII I MAZUR.

PRACODAWCY

„JAROSŁAW
MICHALAK,
PREZES ZARZĄDU
I DYREKTOR
GENERALNY
MICHELIN
POLSKA S.A.:
SZACUNEK DLA
PRACOWNIKÓW,
ŚRODOWISKA
I KLIENTÓW
— TO NASZE
PODSTAWOWE
WARTOŚCI.

JAK SIĘ ZMIENIA RYNEK PRACY
NA WARMII I MAZURACH...

GAZETA
OLSZTYŃSKA
DZIENNIK
ELBLĄSKI

/// DODATEK BEZPŁATNY

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

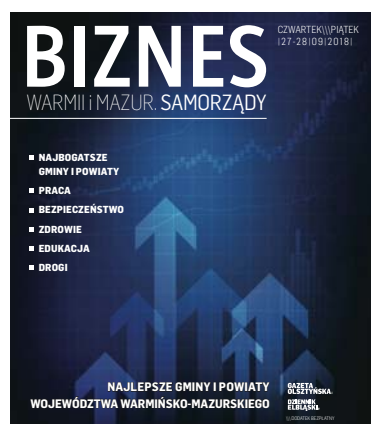
THE ADECCO GROUP



S twierdzenie, że największym kapitałem każdej firmy są ludzie, w ciągu ostatnich lat zyskało na znaczeniu. Obserwujemy bowiem coraz większe trudności przedsiębiorstw w pozyskaniu pracowników, którzy będą odpowiadali ich potrzebom. Młodzi ludzie, wkraczający obecnie na rynek pracy, mają bardzo wyraźnie określone oczekiwania i nie wiążą się z jednym zakładem pracy na całe życie, tak jak było kiedyś. Coraz więcej firm zatem, chcąc pozyskać dobrych pracowników, kusi ich nie tylko wynagrodzeniami, ale także benefitami pozapłacowymi. Można powiedzieć, że od pewnego czasu rynek pracy zaczyna się przekształcać w rynek pracownika. Jednym ze skutków tego zjawiska jest sięganie przez pracodawców po pracowników 50+, którzy są stabilniejsi i posiadają większe doświadczenie.

Analitycy twierdzą, że w 2019 roku te tendencje się pogłębią. Temat jest zatem gorący i interesujący wszystkich, którzy w jakikolwiek sposób są związani z rynkiem pracy. Z tego powodu to wydanie „Biznesu Warmii i Mazur” poświęciliśmy właśnie temu zagadnieniu, a w gruncie rzeczy po raz kolejny ludziom, ponieważ do nich sprowadzają się wszelkie dyskusje i prognozy dotyczące funkcjonowania i rozwoju firm.

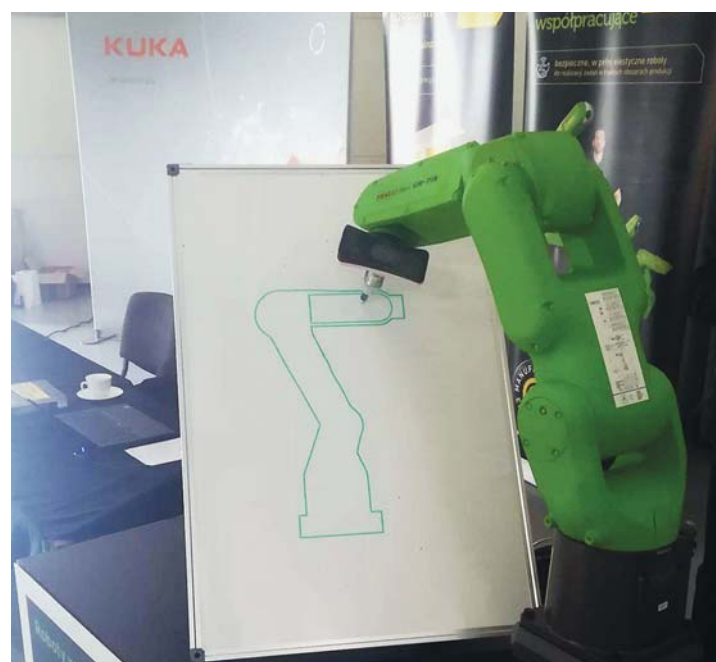
Na kolejnych stronach prezentujemy największych pracodawców w naszym regionie, stosowane przez nich formy rekrutacji, a także rozmowy z szefami firm i wypowiedzi ekspertów. Wychodzimy z założenia, że uczyć się trzeba od najlepszych, stąd wybór przedsiębiorstw i fachowców zdecydowanie nie jest przypadkowy. Mamy nadzieję, że przedstawione tu opinie i przykłady będą dla Państwa nie tylko interesujące, ale przede wszystkim inspirujące. Życzę miłej lektury i jednocześnie zapraszam do dyskusji.

Jarosław Tokarczyk,
prezes Grupy WMREDAKTOR WYDANIA
Mirosław Wieczorek
Mateusz PrzyborowskiREDAKTOR NACZELNY
Igor HrywnaZASTĘPCY REDAKTORA NACZELNEGO
Monika Nowakowska
Bartosz OrlińskiREKLAMA: Agnieszka Weder-Grygielewicz
ŁAMANE: Mariusz FelińskiREKLAMA W OLSZTYNIE
ul. Tracka 5
tel. 89 539 74 74
reklama@gazetaolsztynska.plGAZETAOLSZTYNSKA.PL
redakcja@gazetaolsztynska.pl
tel. 89 539 75 20PRENUMERATA
89 539 76 63
89 539 77 77WYDAWCA: Grupa WM Sp. z o.o., ul. Tracka 5,
10-364 Olsztyn
PREZES: Jarosław TokarczykDRUK
Drukarnia Prasowa Grupy WM Sp. z o.o.
Olsztyn, ul. Tracka 7
tel. 89 539 74 21

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

ZASTĄPIĄ, POMOGĄ, ZNISZCZĄ...

No właśnie, zastąpią, pomogą czy zniszczą? Odpowiedź jest bardzo prosta. Tak. I nie. Bo nie zastąpią nas we wszystkim, ale część naszych obowiązków już została przejęta przez maszyny. Czy jest się czego bać? A może to dla nas szansa na wynalezienie nowych zawodów?



W listopadzie ubiegłego roku w Stawogrodzie odbyła się pierwsza konferencja Automatyzacja i Robotyzacja Przemysłu. Jej organizatorami były firma Alnea i Grupa WM. W trakcie konferencji odbyły się pokazy robotów i stanowisk automatycznych, a zaproszeni goście mieli możliwość uczestniczyć w specjalistycznej debacie z pytaniami od publiczności. Przedstawiciele firm mieli okazję do indywidualnych spotkań i konsultacji z doświadczonymi dostawcami najnowszych światowych rozwiązań związanych z robotyzacją przemysłu.

Lęk przed obcym nie jest nam... obcy. To część naszej natury. Ale też historii. Bo ponad 200 lat temu w Wielkiej Brytanii radykalny ruch luddystów niszczył maszyny przemysłowe. W ten sposób robotnicy walczyli z mechanizacją, która odbierała im pracę.

Ale w przypadku robotów nie jest wcale tak źle. I to mimo raportu uniwersytetów Yale i w Oxfordzie, który precyzuje, że roboty wyrzucą nas z pracy za 45 lat. To szacunki 325 naukowców z całego świata. Ale chyba niezbyt trafne.

Badacze z Oksfordu do oceny użyli danych z Biura Statystyki Pracy na temat tego, jak dużo zdolności manualnych czy inteligencji potrzeba do pracy w danym zawodzie. Ale nie odpowiedzieli na pytanie, czy robot może ją wykonywać. W raporcie stwierdzono nawet, że istnieje 98 proc. szansy na to, że roboty zastąpią wszystkie modelki.

Jakie zawody są najbardziej zagrożone według założeń naukowców? Przede wszystkim te związane z produkcją dóbr (79 procent czynności mogą wykonywać maszyny), administracją

(60 procent) czy rolnictwem i rybołówstwem (56 procent).

Lepiej jest w zawodach związanych ze sztuką i rozrywką czy architekturą i inżynierią. Bezpieczny jest też sektor biznesowy. Robot nie będzie w stanie zastąpić kucharza, marketingowców czy nauczycieli. Obawiać mogą się jednak tłumacze, bo do 2024 roku automatyczne tłumaczenie ma być lepsze niż dzisiejsze profesjonalisty.

Robot robotowi nierówny

Roboty myślą się nam z chatbotami albo sztuczną inteligencją. Zwykły robot przeznaczony do pracy fizycznej nie zadzwoni do nas z ofertą handlową, tak jak chatbot, który udaje prawdziwą osobę. Automatyzacja tworzy też nowe miejsca pracy, np. robot wranglerów, czyli osoby zajmujące się robotami w magazynach czy na ulicach. Sztuczna inteligencja pomaga z kolei w wytyczaniu tras w nawigacji albo w zarządzaniu domem. Potrafi się nawet dostać na studia. Roboty zastąpią również człowieka w niebezpiecznych zawodach.

Automatyzacja, oprócz większej szybkości czy dokładności, to

jeszcze jedna zaleta — robot nie pójdzie na urlop i nie zastrajkuje. Dlatego tak, się jej boimy.

Ale warto podkreślić, że choć istnieje np. aplikacja do analizy dokumentów procesowych, dzięki której prawnik staje się w tym przypadku zbędny, to przecież nie oznacza to całkowitego wymazania tego zawodu, a jedynie jego uzupełnienie. W taki sam sposób można pomóc ratownikom medycznym, którzy mogą skorzystać z robotów ratunkowych — niewielkich, w kształcie węży, które mogą się wślizgnąć do miejsc niedostępnych dla człowieka, np. po trzęsieniu ziemi.

— Byłbym w tej kwestii optymistą. Zwłaszcza że część rzeczy powtarzalnych mogą robić roboty — mówi Łukasz Żmudziński z Katedry Metod Matematycznych Informatyki Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego. — Zawody, w których wykonuje się głównie powtarzalne czynności, mogą więc zniknąć, ale przy robotyzacji powstają nowe miejsca pracy. Robotami trzeba się zajmować, konserwować, myć. Można zastąpić np. pracę urzędniczą czy w sprzedaży. Coraz bardziej powszechne są prze-

cież kasy samoobsługowe. Jest też specjalna strona willrobotstakemyjob.com, gdzie wpisujemy wybrany zawód i jest wyliczane prawdopodobieństwo, czy nasz zawód zniknie, czy nie. Dobrym przykładem jest też medycyna — uważa Żmudziński.

I wyjaśnia: — Dzięki rozpoznawaniu obrazów i tego typu technologii można wykrywać np. nowotwory. Sztuczna inteligencja robiła to lepiej niż lekarz, choć ten musiał potwierdzić diagnozę. Trafna jest też teoria z uzupełnianiem zawodów. To już się przecież dzieje. Niedawno przy operacji w USA wykorzystano technologię Microsoftu. Lekarz miał pod ręką dane, czyli technologia uzupełniała to, co widział i robił.

To może jakieś wady?

Autonomiczne samochody nadal nie radzą sobie zbyt dobrze, choć są coraz bardziej zaawansowane. Gdy autonomiczny transport stanie się faktem przybędzie sporo bezrobotnych. I nie chodzi tylko o kierowców, ale też o właścicieli przydrożnych barów czy moteli.

Roboty mogą też być... uciążliwe. Mowa o hotelu „Henn-na”

w japońskim mieście Sasebo, który otwarto w 2015 roku. Jego obsługa składała się z robotów, dzięki którym koszty pracy zmalały o 90 procent w porównaniu z tradycyjnym hotelem. Miało być nowoczesnie. Wyszło dziwnie.

W momencie otwarcia hotelu robotów było 80, później 243. Na początku stycznia 2019 roku właściciel stwierdził, że musi „zwolnić” połowę z nich. Okazało się, że roboty są nadgorliwe i częściej niepotrzebnie komplikują życie gościom hotelu, zamiast je ułatwiać. Nie pozwalają np. spać, uaktywniają się na chrapanie i całą noc dopytują, czy nie potrzebuje się ich pomocy. Roboty odpowiedzialne za noszenie walizek potrafią dotrzeć jedynie do co piątego z setki oferowanych przez hotel pokoi.

Od 2013 do 2016 roku sprzedaż robotów wzrosła o 120 tysięcy. Ale ludzie wcale nie stali się niepotrzebni. W ciągu ostatnich 60 lat w USA jedynym zawodem, który całkowicie zanikł w związku z automatyzacją, jest... operator windy. Jest też inna kwestia — nie znamy większości zawodów, które będą dominowały na rynku pracy za ok. 10 lat.

Paweł Jaszczanin

PRACA DLA CIEBIE, DOŁĄCZ DO MICHELIN!

MICHELIN ŚWIATOWY LIDER W BRANŻY OPONIARSKIEJ PROWADZI REKRUTACJE DO FABRYKI W OLSZTYNIE NA STANOWISKA:



ORGANIZATOR



TWOIM ZADANIEM BĘDZIE:

- Prowadzenie studiów optymalizacji organizacji stanowisk pracy lub procesów produkcyjnych. Celem tych studiów jest poprawa wyników przemysłowych
- Współudział w opracowywaniu i wdrażaniu zmian organizacyjno-technicznych w powierzonym obszarze działania
- Definiowanie metod pracy, czasów jednostkowych i oczekiwań na stanowiskach pracy

OCZEKUJEMY:

- Wykształcenia wyższego na kierunkach technicznych lub ekonomicznych
- Umiejętności analitycznego myślenia
- Znajomości języka angielskiego lub francuskiego pozwalającej na swobodną komunikację w mowie i piśmie
- Dobrego poziomu obsługi komputera (pakiet MS Office – zwłaszcza Excel)
- Komunikatywności i umiejętności pracy w zespole

INŻYNIER AUTOMATYK I INŻYNIER MECHANIK



TWOIM ZADANIEM BĘDZIE:

Praca w obszarach produkcji, technologii produkcji, organizacji produkcji, utrzymania ruchu oraz w biurach konstrukcyjnych

OCZEKUJEMY:

- Wykształcenia wyższego technicznego na kierunkach automatyka, mechanika, mechatronika, elektryka lub elektronika
- Umiejętności czytania rysunku technicznego, znajomości podstaw konstrukcji maszyn, systemów sterowania i napędów
- Podstawowej znajomości projektowania w formacie 2D lub 3D
- Znajomości języka angielskiego i/lub francuskiego pozwalającej na swobodną komunikację w mowie i piśmie
- Otwartości na wyzwania, mobilności, gotowości do pracy w międzynarodowych projektach i w środowisku wielokulturowym

STANOWISKA PRODUKCYJNE



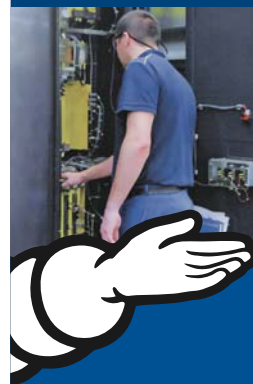
TWOIM ZADANIEM BĘDZIE:

Obsługa maszyn i urządzeń przy produkcji opon

OCZEKUJEMY:

- Dyspozycyjności do pracy na 3 zmiany (w godz. 6-14; 14-22; 22-6) w systemie czterobrygadowym
- Uprawnienia do obsługi wózków widłowych mile widziane

ELEKTROMECHANIK UTRZYMANIA RUCHU



TWOIM ZADANIEM BĘDZIE:

- Nadzór nad prawidłową pracą maszyn
- Naprawy maszyn i urządzeń
- Uruchamianie maszyn po postojach
- Regulacje parametrów maszyn

OCZEKUJEMY:

- Wykształcenia średniego: automatyka przemysłowa, elektronika, elektryka
- Dyspozycyjności do pracy na 3 zmiany (w godz. 6-14; 14-22; 22-6) w systemie czterobrygadowym
- Doświadczenie w pracy w utrzymaniu ruchu na produkcji mile widziane

OFERUJEMY:



- Stabilne zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę



- Przejrzyste zasady wynagrodzenia uzależnione od stanowiska i wyników pracy, premię roczną „trzynastkę” oraz dodatki systemowe ok. 920 złotych brutto miesięcznie



- Dofinansowanie do obiadów i posiłków



- Wczasy pod gruszą



- Pracowniczy program emerytalny



- Program testowania opon



- Prywatną opiekę medyczną dla pracowników i ich rodzin



- Dofinansowanie sportu i rekreacji



- Atrakcyjne rabaty w sklepach, punktach usługowych i placówkach kulturalnych



- Pakiet świadczeń dla dzieci

Aplikuj online na stronie:

WWW.PRACA.MICHELIN.PL

W CV prosimy o dopisanie następującej klauzuli:

„Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w mojej ofercie pracy dla potrzeb niezbędnych do realizacji niniejszej oraz przyszłych rekrutacji (zgodnie z Ustawą z dn. 10.05.2018r. o Ochronie Danych Osobowych Dz. U. 2018 poz. 1000)”.



BĄDŹ DUALNY!

SAMA WIEDZA TO NIE WSZYSTKO – ZDOBĄDŹ PRAKTYKĘ Z MICHELIN!



ROZWIŃ SKRZYDŁA Z MICHELIN

DOŁĄCZ DO PROGRAMU PRAKTYK

KASIA I BARTEK, STUDENCI

WWW.PRACA.MICHELIN.PL





JAROSŁAW MICHALAK

Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny
Michelin Polska S.A.

Jako największy pracodawca w regionie Warmii i Mazur czujemy się zobowiązani, by spełniać najwyższe standardy we wszystkich obszarach działalności, a w szczególności bezpieczeństwa i warunków pracy pracowników. Stale się rozwijamy i prowadzimy nowe inwestycje. Od początku obecności w Polsce Grupa Michelin zainwestowała w Olsztynie miliard euro. Jest to dowodem zaufania Grupy do naszej fabryki. Jesteśmy zakładem pilotażowym w wielu obszarach – nie tylko takich jak technologia i cyfryzacja, lecz także zarządzanie. Dynamiczny rozwój firmy nie byłby możliwy bez naszych pracowników. Wierzymy, że inwestycje w rozwój i ciągłe podnoszenie kompetencji to klucz do sukcesu. Jest wiele elementów, które pracownik bierze pod uwagę, przychodząc do firmy. Są rzeczy bazowe, takie jak wynagrodzenie i benefity. Wynagrodzenia w Michelin są powyżej średniej krajowej, a pakiet świadczeń pozapłacowych jest bardzo szeroki. Liczą się jednak nie tylko benefity. Ważna jest atmosfera pracy, partnerskie relacje, zaangażowanie w życie Olsztyna i okolic. Chcemy, aby w naszej firmie każdy czuł się ważny, szanowany i doceniany. Bardzo duży nacisk kładziemy na pracę zespołową. Chcemy, aby każdy pracownik mógł realizować swoje ambicje. Dlatego olbrzymią wagę przywiązujemy do planowania ścieżek rozwoju pracowników, dostępności wewnętrznych ofert pracy i pakietu szkoleń, który nie tylko przygotowuje do pracy na aktualnym stanowisku, ale pomaga też stawiać sobie nowe wyzwania. Wierzymy, że każdy pracownik na każdym poziomie organizacji ma duży wpływ na rozwój i funkcjonowanie firmy. Dlatego nasi pracownicy stale podnoszą kompetencje, po to, by móc samodzielnie podejmować decyzje dotyczące organizacji pracy swojej i swojego zespołu. Menadżer jest u nas członkiem zespołu, kolegą, który służy pomocą i wsparciem. Nasz nowy projekt – cyfryzacja fabryki – w znacznym stopniu usprawni nasze inicjatywy rozwoju odpowiedzialności na każdym poziomie, poprzez usprawnienie przepływu informacji. Dbamy o to, by nasza fabryka była firmą przyjazną, która nie tylko respektuje prawo, ale ma również swój kodeks etyczny. Należy podkreślić, że dzielimy się standardami dotyczącymi bezpieczeństwa pracy i zarządzania, także z kilkuset podwykonawcami, z którymi współpracujemy. Szacunek dla pracowników, środowiska i klientów – to nasze podstawowe wartości, dlatego olsztyńska fabryka opon Michelin to miejsce, z którym warto związać swoją zawodową przyszłość.

ROZWIŃ SKRZYDŁA Z MICHELIN

Rozmowa z Agatą Trzcianowską, dyrektorem personalnym Michelin Polska S.A.

– Na czym polega nowoczesny HR w nowo-
czesnej firmie? W jaki sposób można określić
waszą kulturę zarządzania zasobami ludzkimi?

– HR to skrót od human resources, czyli zarządzanie zasobami ludzkimi. Ja wolę ten skrót tłumaczyć jako human relations, czyli relacje między ludźmi. To jest dla mnie najważniejsza zmiana w zarządzaniu. Lubię o nas mówić jako o firmie rodzinnej, co prawda bardzo, bardzo dużej – zatrudniamy już prawie 5 tys. osób – ale u nas każdy pracownik jest tak samo ważny, bo każdy przyczynia się do sukcesu firmy. Aktualnie pracuje u nas wiele rodzin, mamy bardzo skuteczny system poleceń pracowniczych, rozwijamy też nowe pomysły w ramach autonomii zespołów – np. członek zespołu uczestniczy w rekrutacjach nowych osób. Naszą strategią jest wizja długoterminowa; nie zatrudniamy pracowników tylko na jedno stanowisko. Już w chwili zatrudnienia myślimy o kolejnych stanowiskach, jakie dana osoba może zająć. Bardzo dużo uwagi poświęcamy rozwojowi kompetencji. Każdy zespół ma specjalnego partnera ds. rozwoju, który wspiera i doradza.

Rolą pracodawcy jest stworzenie takich warunków, żeby pracownicy chcieli wiązać się z firmą na długo; mówimy tu nie tylko o warunkach pracy, wynagrodzeniach, benefitach, ale też o atmosferze, umiejętnościach słuchania się nawzajem, szacunku. Z przyjemnością obserwuję, jak nasi pracownicy wspierają się nie tylko w pracy, ale też integrują po pracy; jako pracodawca wspieramy aktywność zespołów naszych kolegów i koleżanek w sporcie, turystyce pieszej, żeglarskich maratonach, zrzeszeniach, np. honorowych dawców

krwi itd... Mogłabym długo wymieniać. Mamy prawie 600 osób aktywnie zaangażowanych w wolontariat. Nasi pracownicy inspirowują innych i wnoszą wiele dobrego w życie miasta i regionu. Jestem dumna, że mogę pracować z takimi ludźmi.

– Fabryka przyciąga pracowników możliwością rozwoju zawodowego i budowania kariery międzynarodowej. Czy takie szanse mają wszyscy pracownicy czy tylko wysoko wykwalifikowani fachowcy?

– Każdy pracownik, wiążąc się z Michelin ma szansę dynamicznego rozwoju i realizacji zawodowych ambicji. Na każdym stanowisku można podnieść kwalifikacje i wykształcenie, a nawet zdobyć nowy zawód. Mamy też własną szkołę nauki języków obcych. Działamy na co dzień w międzynarodowym otoczeniu. W każdym roku kilkadziesiąt osób z Olsztyna pracuje w krajach, w których obecna jest Grupa Michelin. Korzystamy z nowych technologii i wymieniamy się doświadczeniami z kolegami z całego świata.

– Czy fabryka jest otwarta na zatrudnianie absolwentów uczelni i szkół z Warmii i Mazur?

– Oczywiście. Namawiamy, by młodzi ludzie rozwijali się w Michelin. We współpracy z olsztyńskimi szkołami średnimi tworzymy klasy patronackie. Od jakiegoś czasu uczniowie Zespołów Szkół Elektronicznych i Telekomunikacyjnych oraz Mechaniczno-Energetycznych odbywają u nas lekcje praktyczne organizowane w specjalnie do tego przygotowanych pracowniach. Współpracujemy też z nauczycielami zawodu – tak by mogli jak najlepiej przygotować

uczniów do podjęcia pracy zawodowej. Współpracujemy też z Uniwersytetem Warmińsko-Mazurskim. Prowadzimy projekt studiów dualnych, na kierunkach zarządzanie i inżynieria produkcji, oraz mechanika i budowa maszyn. Projekt polega na łączeniu wiedzy zdobytej na studiach z praktycznym przygotowaniem do zawodu. Studenci będą mogli, poza wiedzą teoretyczną, zdobyć umiejętności praktyczne i poznać technologie wykorzystywane w produkcji. W ramach studiów dualnych firma Michelin zorganizuje także praktyki studenckie, za które studenci otrzymują wynagrodzenie w formie stypendium.

– Czy oferta rekrutacji skierowana jest głównie do młodych ludzi?

– Mamy interesujące oferty pracy dla wszystkich: ludzi rozpoczynających zawodową przygodę, jak również dla doświadczonych kandydatów. Wystarczy otwarta głowa i chęć do nauki. Wszystkich mieszkańców miasta i regionu, którzy chcieliby do nas dołączyć, zapraszam do kontaktu z działem rekrutacji.

– Dla pracowników ważna jest też stabilność zatrudnienia – czy olsztyńska fabryka opon to takie miejsce pracy, z którym pracownicy wiążą na dłużej swoje zawodowe życie?

– Myślę, że pracownicy doceniają nie tylko oferowaną przez nas stabilność, ale i to, że stale unowocześniamy metody zarządzania i środowisko pracy. Szczególną uwagę przykładamy do poszukiwania nowych dróg organizacji pracy. Wyzwaniem jest praca

Agata Trzcianowska
Dyrektor personalny
Michelin Polska S.A.

w ruchu ciągłym. Od kilku lat korzystamy z pracy zdalnej, aktywnie szukamy też rozwiązań pozwalających pracownikowi na większą elastyczność i godzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym.

– Na jakie wyzwania trzeba przygotować się w kolejnych latach?

– Nowe kanały komunikacji, cyfryzacja i angażowanie pracowników w sposób inny niż dotychczas oraz postępująca automatyzacja. To według mnie trendy, które będą miały największy wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w kolejnych latach.

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI W MICHELIN ZBIERA NAGRODY

Firma Michelin Polska S.A. zdobyła Bursztynową Statuetkę w XIX edycji konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Honorowym patronatem galę i konkurs objęło Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Nagrodę odebrała dyrektor personalna Michelin Polska S.A. Agata Trzcianowska. W tym roku firma została wyróżniona także przez Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej za efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi oraz przez Konfederację Lewiatan za odważną promocję i wdrażanie najlepszych praktyk zarządzania.

Konkurs Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi jest wyrazem uznania dla strategicznej roli kapitału

ludzkiego w organizacji i docenienia szczególnych osiągnięć kadry zarządzającej w tej dziedzinie. Uczestniczą w nim duże, średnie i małe firmy.

– Tegoroczne wyróżnienie to nasza 6 statuetka. Bardzo się cieszę, że Michelin od lat identyfikowany jest z najwyższymi standardami zarządzania – mówi Agata Trzcianowska, dyrektor personalny Michelin Polska S.A. – Jesteśmy też dumni z wyróżnień przyznanych nam przez Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej i Konfederację Lewiatan. Miło jest odbierać nagrody, ale te wyróżnienia są przede wszystkim dla pracowników i menadżerów. Razem zmieniamy i tworzymy wspólnie naszą firmę i za to właśnie chciałam przy tej okazji wszystkim podziękować!



Praca w Michelin

- Nasz priorytet to bezpieczeństwo pracowników
- Ceniemy przyjazną atmosferę i partnerskie relacje
- Dbamy o równowagę między życiem prywatnym i zawodowym
- Chronimy środowisko
- Propagujemy zdrowy tryb życia
- Działamy w programie wolontariatu
- Wspieramy naszych firmowych sportowców
- Lubimy spędzać ze sobą czas po pracy
 - na wycieczkach, rajdach, rejsach
- Budujemy atmosferę sprzyjającą samodzielności
- Popieramy śmiałe inicjatywy i pomysły
- Umiemy docenić sukcesy naszych pracowników
- Pomagamy realizować ambitne plany
- Motywujemy do rozwijania kompetencji
- Oferujemy stabilne zatrudnienie
- Respektujemy wspólne wartości



Pracodawcy i pracownicy inwestują w przyszłość dzięki KFS

Dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego wspierają działania z zakresu kształcenia ustawicznego. Dzięki temu pracownicy mogą podnieść kompetencje, a pracodawcy wzmocnić pozycję firmy na rynku.

Ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego mogą skorzystać pracownicy – bez względu na rodzaj umowy o pracę – oraz pracodawcy zatrudniający pracowników na podstawie umowy o pracę. Rozmawiamy ze Zdzisławem Szczepkowskim, dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

— **Gdzie aplikować?**

— Środki KFS są w dyspozycji powiatowych urzędów pracy, zatem najpierw trzeba skontaktować się z urzędem, który swoim działaniem obejmuje siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności. Tam też składamy wniosek o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego wraz z załącznikami w formie papierowej. Na stronie internetowej PUP można pobrać konieczne formularze. Urząd na rozpatrzenie wniosku ma 30 dni. Po podpisaniu umowy i odbytym szkoleniu należy dostarczyć dokumenty potwierdzające udział w szkoleniu.

— **Co jest celem Krajowego Funduszu Szkoleniowego?**

— Celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieodpowiednich do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. To również forma wsparcia pracodawców, którzy chcą uaktualnić wiedzę, umiejętności czy przekwalifikować się.

Najczęściej wybierane są kursy i szkolenia. Ustawa dopuszcza również możliwość dofinansowania studiów podyplomowych, egzaminów, badań lekarskich i psychologicznych, ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z kształceniem oraz doprecyzowanie potrzeb szkoleniowych.

— **Jak rozliczyć wniosek?**

— Procedura jest prosta. Wszystko szczegółowo precyzuje umowa zawarta pomiędzy PUP a pracodawcą. Rozliczenie umowy następuje w momencie dostarczenia dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia oraz rozliczenia umowy. Każdy pracownik otrzymuje również certyfikat ukończenia szkolenia bądź kursu.

— **Jakimi środkami dysponują urzędy pracy?**

— Od 2014 do 2018 roku w naszym województwie wydatkowaliśmy około 22 mln złotych. Budżet na ten rok dla naszego województwa to ponad 6 mln zł. Ponad 50 procent pracodawców, którzy otrzymali środki KFS, to mikroprzedsiębiorcy. Biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności, najczęściej ze wsparcia skorzystali pracownicy i pracodawcy z branży przetwórstwa przemysłowego, opieki zdrowotnej oraz firmy zajmujące się handlem. Z funduszu częściej korzystają pracownicy. W 2017 roku przeszkolonych zostało 3239 pracowników i tylko 227 pracodawców. Zachęcamy firmy naszego regionu do korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. To doskonałe uzupełnienie wsparcia w ramach Bazy Usług Rozwojowych.

Etapy dofinansowania kształcenia ustawicznego ze środków KFS:

- określenie potrzeb szkoleniowych i złożenie przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie wraz z załącznikami;
- rozpatrzenie wniosku przez urząd pracy w terminie 30 dni od daty wpływu;
- podpisanie umowy o dofinansowanie po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku;
- udział w szkoleniu i zrealizowanie jego programu;
- dostarczenie dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia oraz rozliczenie umowy.

Szkolenia dofinansowane z KFS w 2018 roku to m.in.:

- „Nowoczesne trendy we fryzjerstwie”
- „Operator maszyn i urządzeń stolarskich”
- „Podstawy konstrukcji maszyn dla mechaników”
- „Superwizja pracy socjalnej”
- „Mistrzowskie cięcie męskie”
- „Kreujemy piękno we włosach”
- „Rozliczanie klientów za pomocą programów komputerowych dla pracowników ds. rachunkowości i księgowości”
- „Wtryskiwanie tworzyw sztucznych”
- „Technologie cyfrowe w nauczaniu języka angielskiego oraz ogólnej wiedzy o przedszkolu”

- „Skoliozy — diagnostyka i postępowanie fizjoterapeutyczne”

Priorytety wydatkowania KFS w 2019 roku:

- zidentyfikowane w danym powiecie lub województwie zawody deficytowe;
- osoby, które nie posiadają świadectwa dojrzałości;
- osoby po 45 roku życia;
- instruktorzy praktycznej nauki zawodu, nauczyciele kształcenia zawodowego oraz pozostali nauczyciele, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwi

im pozostanie w zatrudnieniu;

- osoby, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- pracownicy pochodzący z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnieni w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego bądź w spółdzielniach socjalnych.

Dr n. o zdrowiu Lucyna Kiełbasa, z-ca dyrektora ds. pielęgniarstwa Miejskiego Szpitala Zespołowego w Olsztynie:

— Krajowy Fundusz Szkoleniowy to realna pomoc dla pracodawców w kształceniu kadr. Wszyscy dobrze wiemy, że obecnie musimy zmierzyć się z wymaganiami zmieniających się procedur medycznych. Dziś wiele świadczeń w zakresie realizacji procedur może samodzielnie wykonywać pielęgniarka, która posiada uzyskane dodatkowe kwalifikacje w zakresie kształcenia podyplomowego. Z Krajowego Funduszu Szkoleniowego szpital miejski w Olsztynie korzysta od 2017 roku, m.in. poprzez kursy specjalistyczne: szpiczernia ochronne, żywienie dojelitowe i pozajelitowe, leczenia ran, oraz kursy kwalifikacyjne, tj. w zakresie pie-

lęgniarskiego anestezjologicznego i pielęgniarstwa operacyjnego. Dzięki Krajowemu Funduszowi Szkoleniowemu możemy realizować nasze plany w podnoszeniu kwalifikacji pielęgniarek i położnych.

Martyna Rudzińska, pielęgniarka z Oddziału Wewnętrznego I Miejskiego Szpitala Zespołowego w Olsztynie

— Ostatnio brałam udział w kursie specjalistycznym dla pielęgniarek, który był całkowicie darmowy i, co było dużą wygodą, odbywał się na terenie naszego szpitala. Dotyczył on żywienia dojelitowego i pozajelitowego. Otrzymałyśmy możliwość podniesienia kwalifikacji zawodowych. Przede wszystkim zdobyłyśmy wysokospecjalistyczną wiedzę, która ułatwia nam

codzienną pracę. Szczególnie, że na naszym oddziale przebywa wielu pacjentów, którzy potrzebują żywienia dojelitowego i pozajelitowego. Dzięki kursowi mam też większą możliwość edukacji samych pacjentów i ich rodzin, opiekunów, którzy po wyjściu ze szpitala muszą sami zmierzyć się z codziennymi zabiegami. Rodziny są czasem mocno przerażone, więc my musimy zrobić wszystko, by przywrócić im spokój i przekazać im wiedzę. To, że mamy możliwość uczestniczenia w tego rodzaju kształceniu, motywuje do ciągłego pogłębiania wiedzy. Sprawia również, że chętniej angażujemy się w swoją pracę i jesteśmy bardziej z nią związani. Wiemy też, że im bardziej wykwalifikowany personel, tym wyższy poziom usług świadczonych przez szpital.

Martyna Rudzińska, pielęgniarka z Oddziału Wewnętrznego I Miejskiego Szpitala Zespołowego w Olsztynie



Pracodawcy zainteresowani wsparciem mogą kontaktować się z powiatowym urzędem pracy właściwym ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej bądź Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie — tel. 89 522 79 00.

Samorząd województwa – sprawdzony partner pracodawców



Gustaw Marek BRZEZIN
marszałek województwa

„Warmia i Mazury regionem, w którym warto żyć” – to hasło przewodnie strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego. Jako samorządowcy i gospodarze regionu przypominamy je w wystąpieniach, publikacjach, rozmowach z mieszkańcami. Dlatego że w centrum wszystkich działań samorządu województwa jest człowiek. Naszym celem są działania skierowane przede wszystkim na wzrost gospodarczy, innowacyjność, na współpracę z inwestorami, lokalnymi samorządami, sferą nauki. Dzięki takiemu podejściu jesteśmy dobrym partnerem dla przedsiębiorców i wspólnie kreujemy wizerunek regionu nie tylko atrakcyjnego turystycznie, ale także gospodarczo i inwestycyjnie. Zmiany, które dokonują się na naszych oczach, wyraźnie pokazują, że ten proces ma ciągłość. Zmieniają się bowiem ludzie, ale nie zmieniają się zadania, cele, wyzwania. Strategia rozwoju, którą opracowaliśmy wiele lat temu, a którą na bieżąco aktualizujemy, wyznaczyła nam wizję rozwoju, a fundusze europejskie dały nam instrumentarium do ich realizacji. W ten sposób zyskaliśmy realny wpływ na zrównoważony proces rozwoju regionu, a więc na jakość życia jego mieszkańców. Fundusze unijne zmieniają region. Warmia i Mazury nadrabiają dystans rozwojowy w stosunku do innych regionów Unii Europejskiej. Systematycznie zwiększamy swój udział w średniej wartości PKB per capita, wzrasta nasza pozycja w rankingu atrakcyjności inwestycyjnej, obserwujemy szybszy niż średnia krajowa wzrost wydajności pracy. W ostatnich latach w województwie utrzymuje się stały wzrost liczby przedsiębiorstw, co więcej, zauważamy rosnące zainteresowanie inwestowaniem w rozwój.

Wszystko to jest potwierdzeniem, że strategia, którą obraliśmy, jest słuszna. Efekty będą coraz wyraźniejsze w kolejnych latach. Zachęcam do lektury i do korzystania ze wszystkich narzędzi i szans dostępnych na rynku pracy, stworzonych przy dużym udziale samorządu województwa.



Miron SYCZ
wicemarszałek województwa

Fundusze Europejskie wzmocniają konkurencyjność gospodarki. Dzięki nim podejmowana jest walka z bezrobociem oraz realizowane są różnorodne działania, które mają na celu pomoc w rozwoju uboższych regionów. Dotacje na działalność gospodarczą z Unii Europejskiej są formą pomocy, która szczególnie przewidziana jest dla ludzi młodych, którzy nie mogą znaleźć zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, mają pomysł na własny biznes, chcą go otworzyć, ale nie mają środków. Pracodawcy dzięki „twardym” dofinansowaniom mają szansę na rozwój działalności, tym samym na stworzenie nowych miejsc pracy. Środki miękkie pozwalają pracodawcom na dokształcanie zatrudnionej kadry. Również ważne w tej kwestii jest kształcenie dualne taka forma kształcenia, łącząca zdobywanie wiedzy z praktyczną nauką zawodu, może stać się sposobem na zwiększenie szans młodych ludzi wchodzących na rynek pracy.



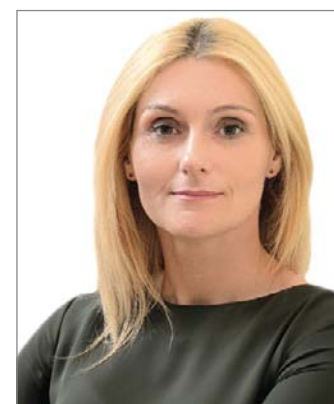
Marcin KUCHCIŃSKI
wicemarszałek województwa

Cieszy mnie fakt, że w zeszłym roku aż 68 firm z województwa warmińsko-mazurskiego znalazło się na prestiżowej liście Diamentów Forbesa. Pojawiają się tam przedsiębiorstwa nie tylko z największych miast, takich jak Olsztyn czy Elbląg, ale również małych miejscowości, dając możliwość stałej pracy „na miejscu”. To pokazuje, że kondycja przedsiębiorców w naszym regionie jest naprawdę dobra, a pracownicy – zarówno aktywni, jak i potencjalni, mogą liczyć na naprawdę dobre warunki zatrudnienia. Jako samorząd województwa warmińsko-mazurskiego dokładamy wszelkich starań, aby zadbać o infrastrukturę naszego regionu. Poprawiamy jakość dróg i transportu, co zachęca potencjalnych inwestorów do ulokowania swojego kapitału właśnie na Warmii i Mazurach. Osobiście pojawiając się na spotkaniach grup zawodowych – w tym sektora medycznego. Szczególnie gorąco zachęcam absolwentów szkół do podjęcia pracy właśnie tam. Zapotrzebowanie na kompetentnych pracowników stale wzrasta...



Jolanta PIOTROWSKA
członek Zarządu Województwa

Przyszłość Warmii i Mazur to rozwój przedsiębiorczości i nowych technologii. Dziś firmy z regionu bardzo potrzebują pracowników, a tymczasem wielu absolwentów naszych szkół wyjeżdża w świat w poszukiwaniu atrakcyjniejszych ofert. Rozwój rodzimych firm to szansa na pracę dla młodych ludzi, którzy zostaną w swoim regionie. Oczywiście ważne jest, by rozwój ten odbywał się w sposób zrównoważony, z poszanowaniem, ale i wykorzystaniem naszych naturalnych walorów. Dużym atutem stają się coraz bardziej np. czyste powietrze, inwestycje w odnawialne źródła energii czy w turystykę. Liczne jeziora, piękne lasy, rozbudowana baza hotelowo-noclegowa oraz fakt, że nasz region jest najmniej zanieczyszczonym miejscem w kraju, sprzyjają rozwojowi turystyki na Warmii i Mazurach – coraz mocniejszej gałęzi gospodarki regionu. Stwarza to idealne warunki dla potencjalnych inwestorów, dzięki którym powstają nowe miejsca pracy. Proste, odbiurokratyzowane zasady wspierania przedsiębiorczości mogą być naszą wielką szansą i środkiem zaradczym na niekorzystne procesy demograficzne, starzejące się społeczeństwo i wyjazd młodzi z regionu.



Sylwia JASKULSKA
członek Zarządu Województwa

Wsparcie rozwoju biznesu na Warmii i Mazurach to jeden z priorytetów samorządu województwa. I to zarówno tego wielkiego biznesu, jak i jednoosobowej działalności gospodarczej, której często się nie docenia, co uważam za błąd. Cieszy mnie ogromnie zainteresowanie programami unijnymi, dzięki którym przekazujemy środki na zakładanie i rozwój działalności gospodarczej. Podpisywanie umów z działania „Wsparcie na wdrażanie operacji w ramach strategii rozwoju lokalnego kierowanego przez społeczność” z Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich to okazja do poznania niezwykłych mieszkańców Warmii i Mazur – przedsiębiorczych, odważnych, pomysłowych. Do tej pory zawarliśmy umowy na założenie i rozwój działalności gospodarczej o wartości 13 511 222 zł. Kolejne wkrótce. Ale biznes to także nowe technologie. Jako samorząd województwa musimy trzymać rękę na pulsie aktualnych trendów. Dlatego też angażujemy się w przemysł 4.0, w którym zawierają się takie aspekty technologiczne jak nowe linie przemysłowe, roboty, sztuczna inteligencja. Wszystkim przedsiębiorcom życzę dobrego roku, a pracownikom doceniających pracodawców.

Red.

492190tr-a-M

INWESTYCJE W ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH



Fot. archiwum SP w Pisku (4)



Zespół Szkół nr 1 w Białej Piskiej

Powiat Piski stale podejmuje działania na rzecz podniesienia jakości nauczania, dopasowania kierunków kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy polepszenia stanu infrastruktury edukacyjnej. Osiągnięcie założonych priorytetów w oświacie wymaga współpracy z wieloma podmiotami, w tym z pracodawcami. Szkoła nie powinna kształcić w oderwaniu od potrzeb realnego rynku pracy i przyszłego, potencjalnego pracodawcy. Uczeń, po zakończonym procesie edukacji, po szkole branżowej czy też technikum powinien mieć możliwość zatrudnienia w wybranym przez siebie zawodzie. Dlatego obie strony przyszłego stosunku pracy powinny poznać swoje wzajemne oczekiwania. Dla osiągnięcia wymiernych rezultatów, nieustannie diagnozowane są potrzeby szkół, doksztalcana jest kadra pedagogiczna, a uczniowie wyposażani są w dodatkowe umiejętności.

Dowodem tych działań były i są realizowane w powiecie projekty, współfinansowane ze środków EFS w ramach RPO Warmia i Mazury 2014-2020. Ich realizacja wymagała wniesienia przez Powiat wkładu własnego w łącznej wysokości 1.153.184,18 PLN. Jest to inwestycja w przyszłość absolwenta szkoły zawodowej, mająca na celu utrzymanie i rozwój lokalnego rynku pracy.

„Utworzenie branżowego centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego przy Zespole Szkół Leśnych w Rucianem-Nidzie”, realizuje ofertę edukacyjną w zakresie organizacji kwalifikacyjnych kursów zawodowych: R.1. „Ob-



Warsztaty szkolne Zespołu Szkół Zawodowych w Pisku

ługa maszyn stosowanych do prac leśnych”, R.14. „Użytkowanie zasobów leśnych” oraz kursów umiejętności zawodowych: obsługa wysokospecjalistycznych maszyn typu Harvester i Forwarder, drwal - operator pilarki, brakarski drewna okrągłego, środków ochrony roślin, projektowania i wykonywania mebli drewnianych.

„Nowy kierunek rozwoju” którego celem było podniesienie konkurencyjności Zespołu Szkół Zawodowych z Biblioteką Pedagogiczną w Pisku poprzez wprowadzenie nowego kierunku kształcenia - mechanik-operator maszyn do obróbki drzewnej.

„Nowoczesność i precyzja” wsparł modernizację oferty kształcenia w Zespole Szkół nr 1 w Białej Piskiej poprzez wprowadzenie nowego kierunku nauczania- technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, zmodernizowanie kierunku- mechanik pojazdów samochodowych oraz doskonalenie zawodowe kadry nauczycielskiej.

„Modernizacja kształcenia zawodowego w zawodzie technik leśnik w Zespole Szkół Leśnych im. Unii Europejskiej w Rucianem-Nidzie”. Przedmiotem tego projektu była modernizacja kierunku kształcenia w zawodzie



Symulator w Zespole Szkół Leśnych w Rucianem-Nidzie

technik leśnik poprzez zakup wyposażenia pracowni praktycznej nauki zawodu technika leśnika i doskonalenie zawodowe kadry nauczycielskiej.

Budowa warsztatów szkolnych i wiaty magazynowej wraz z infrastrukturą towarzyszącą i zagospodarowaniem terenu jako inwestycja w branżowe szkolnictwo zawodowe poprawiły jakość podaży pracy w regionie w branży leśnej poprzez wyposażenie Zespołu Szkół Leśnych w odpowiednią infrastrukturę, sprzęt i pomoce dydaktyczne niezbędne do realizacji wdrożenia tego procesu. W ramach

projektu wybudowano warsztaty szkolne i wiatę magazynową wraz z niezbędnym wyposażeniem, zakupiono m.in. symulator maszyn leśnych, trenażery i przyczepy.

„Nowoczesna szkoła - partner dla przedsiębiorców”. Przedmiotem trwającego do końca 2019 r. projektu jest wsparcie 60 uczniów Zespołu Szkół nr 1 w Białej Piskiej w postaci szkoleń branżowych z zakresu mechaniki pojazdowej, żywienia i usług gastronomicznych i ekonomii. Dodatkowo dla uczniów zostaną zorganizowane staże u lokalnych przedsiębiorców ww. branżach.

POWIAT PISKI... SERCU BLISKI!

Powiat Piski aktywnie realizuje działania zmierzające ku rozwojowi regionu piskiego. Patrząc na zmiany, jakie zaszły w ostatnich latach, śmiało możemy mówić o niewątpliwym progresie. Z miejsca, o którym często mawiano, „obszar peryferyjny” północno-wschodniej Polski, staliśmy się miejscem mającym sporo do zaoferowania. Powiat Piski, jako jednostka samorządu terytorialnego, znacząco nakreślił swój wkład w dokonane przemiany, realizując szereg przedsięwzięć na rzecz poprawy jakości dróg i ochrony zdrowia, szeroko rozumianego rozwoju oświaty, ale też tworzenia pozytywnego wizerunku tego regionu.

Drogi powiatowe stanowią ważny aspekt działalności Powiatu Piskiego. Tylko w okresie ostatnich dziesięciu lat na remonty oraz budowę dróg w naszym powiecie wydatkowano około 97 milionów złotych. Infrastruktura drogowa licząca blisko 480 kilometrów dróg znajdujących się w zarządzie naszego powiatu, dzięki dokonanym dotychczas inwe-



Andrzej Nowicki, Starosta Piski

stycjom, pozwala śmiało mówić o tym, że powiat piski, stał się miejscem przyjaznym i bezpiecznym komunikacyjnie.

Powiatowi bardzo zależy na modernizacji lokalnej służby zdrowia. To gwarancja bezpieczeństwa i standardu życia tutejszych mieszkańców. Od 2007 roku, sukcesywnie realizowane są działania na rzecz szpitala powiatowego. Dokonano modernizacji oddziału chirurgii ogólnej oraz oddziału ortopedyczno-urazowego, zakupiono ambulanse medyczne wraz z ich wyposażeniem w specjalistyczny sprzęt. Rozbudowano dział diagnostyki obrazowej oraz zmodernizowano pracownię RTG. Modernizacji poddano 6 oddziałów szpitala i dostosowano je do aktualnych wymogów Ministerstwa Zdrowia. Listę zmian otwiera Oddział Ratunkowy, który został powiększony oraz zyskał podjazd dla karettek, oddział Intensywnej Terapii, Oddział Dziecięcy, Neonatologiczny oraz Położniczo-Ginekologiczny. Ponadto, Powiat Piski dokonał termomodernizacji pawilonów pediatryczno-położniczego i administracyjnego. Wśród

ostatnich najważniejszych inwestycji wymienić należy budowę lądowiska Lotniczego Pogotowia Ratunkowego, które działa od września 2018 roku. Wszystko to jednak nie jest gwarantem uniknięcia problemów, z którymi borykają się szpitale powiatowe w całej Polsce, tj. realnym ich finansowaniem ze środków NFZ. W tej kwestii, Powiat Piski, przy współudziale Konwentu Powiatów Województwa Warmińsko-Mazurskiego jak też Związku Powiatów Polskich, podejmuje starania rozwiązania tej trudnej kwestii, z korzyścią dla szpitali.

Na bieżąco inwestujemy również w rozwój oświaty. Przy współudziale środków unijnych, Powiat dokonał szeregu działań, których efektem są dokonane remonty, termomodernizacje i wyposażenia wszystkich placówek oświatowych, dla których jest organem prowadzącym. Obecnie uczniowie i wychowankowie tych placówek mają okazję uczyć się i realizować swoje pasje w nowoczesnych, dostosowanych do ich potrzeb budynkach.

www.powiat.pisz.pl

BIZNES – EDUKACJA – RYNEK PRACY

Powiatowy Urząd Pracy w Piszku wyróżnia się wśród urzędów pracy woj. warmińsko-mazurskiego oraz na tle kraju. Dowodem tego jest otrzymane wyróżnienie II stopnia za „Szczególne osiągnięcia w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej w 2018 roku”. Warto dodać, że tylko cztery urzędy pracy z terenu naszego województwa otrzymały to wyróżnienie.

W 2016 roku powstał schemat Piskiego Modelu Edukacji dla Lokalnego Rynku Pracy. Model ten stał się uniwersalnym, ponieważ jak się okazało, oczekiwania piskich przedsiębiorców pokrywają się z oczekiwaniami przedsiębiorców w kraju. Jednym z założeń Piskiego Modelu było stworzenie wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, w ramach którego doradca zawodowy pomaga uczniom w samopoznaniu własnych predyspozycji zawodowych/osobowości, potrzeb, uzdolnień, zainteresowań, możliwości, w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy i w łagodzeniu startu zawodowego. To cel, którego realizacja niesie wiele korzyści. Uczeń i jego rodzic w każdej chwili mają dostęp do usług doradczych. Nie są osamotnieni w rozwiązywaniu problemów edukacyjno-zawodowych.

Powiatowy Urząd Pracy w Piszku, jako partner sfery biznesu i edukacji, działa na wielu płaszc-



PUP w Piszku otrzymał wyróżnienie II stopnia za „szczególne osiągnięcia w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej w 2018 roku”.

czynach. Dzięki doświadczeniu, potrafi skutecznie wpływać na rynek pracy. Obecnie, na rynku pracy w całej Polsce brakuje fachowców. Poszukiwani są ludzie z „fachem” w rękach, którzy są coraz lepiej wynagradzani. Mnóstwo osób pozostających bez pracy, posiada dodatkowo wykształcenie średnie ogólnokształcące lub podstawowe. Brak zawodu oraz uprawnień, uniemożliwia im podjęcie pracy i zamyka drzwi do własnego biznesu. W odpowiedzi na realne potrzeby rynku pracy,

piski PUP sukcesywnie organizuje szkolenia w zawodach poszukiwanych na rynku pracy. Osoby bezrobotne, w każdej chwili mogą podnieść lub uzupełnić posiadane wykształcenie. Po uzyskaniu uprawnień, znalezienie pracy jest dużo łatwiejsze i efektywniejsze. Pracodawcy również są zadowoleni, że mogą rozwiązać problemy kadrowe i znaleźć pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach.

Również dofinansowanie szkoleń w formie bonów szkoleniowych dla osób młodych przynosi ogromne

korzyści i pozytywnie wpływa na rynek pracy. Osoba bezrobotna, oprócz dofinansowania kosztów szkolenia, otrzymuje też stypendium za czas odbywania szkolenia.

Możliwości, jakie niosą za sobą środki Funduszu Pracy otwierają perspektywę na zmianę sytuacji zawodowej przede wszystkim osób, które utraciły zatrudnienie, a brak odpowiednich kwalifikacji jest przeszkodą w zdobyciu pracy. Każda osoba bezrobotna może skorzystać z bogatego wachlarza szkoleń indywidualnych w celu zdobycia nowego zawodu lub uzyskania odpowiednich uprawnień, np. uprawnienia na prawo jazdy kat. C, CE, D, uprawnienia operatora wózka widłowego, spawacza, palacza CO, uprawnienia SEP do 1 kV, operatora maszyn budowlanych i wiele innych. Osoby bezrobotne mogą w ramach szkoleń zawodowych uzyskać nowy zawód np. kelnera, kucharza, fryzjera, kosmetyczki.

Również dla osób zatrudnionych w firmach urząd posiada ofertę umożliwiającą podniesienie kwalifikacji pracowników. Zadania te urząd realizuje przy wsparciu środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczonych dla pracodawców i pracowników. Różnorodność szkoleń jest tak duża, że nie sposób wszystkich wymienić. Zależą one bowiem od bieżących potrzeb osób bezrobotnych oraz pracodawców. Z pewnością stanowią doskonałą

**Z OFERTĄ
URZĘDU
OCZEKUJEMY
NA PAŃSTWA POD
NR TEL. 87 4252430
BĄDŹ ADRESEM
MAILOWYM
OLPI@PRACA.GOV.PL**

okazję, aby na bieżąco rozwijać umiejętności pracodawców i zatrudnionego personelu, wzmacniając tym sposobem ich pozycję na lokalnym rynku.

Dokonania piskiego UP doceniono też na tle kraju. Z okazji jubileuszu stulecia powstania Publicznych Służb Zatrudnienia Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 23 stycznia br., zorganizowało uroczystą galę. Nagrodzono najbardziej wyróżniające się urzędy pracy. Tylko 16 z 340 urzędów w kraju zostało nagrodzonych podczas gali w Warszawie. Wśród nich znalazł się Powiatowy Urząd Pracy w Piszku.

6019 piwp a

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

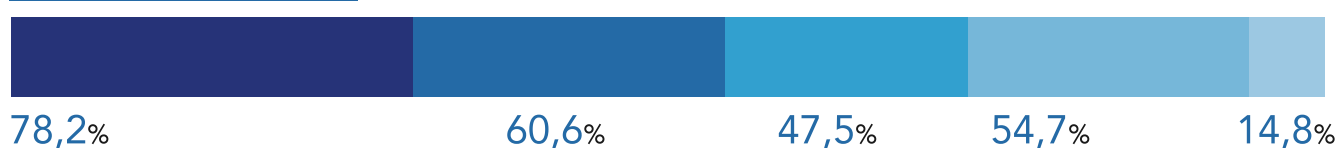
THE ADECCO GROUP

Biznes Warmii i Mazur

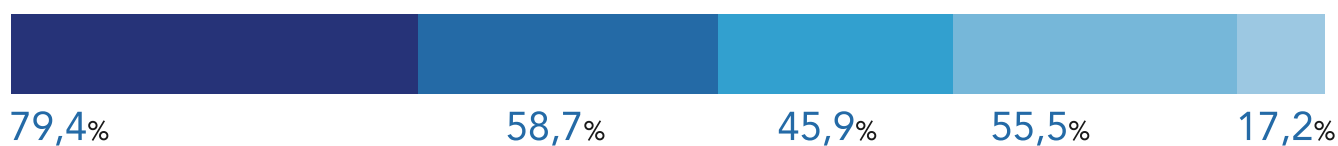
GAZETA
OLSZTYŃSKAoprac. Karol Kityk
źródło: GUS

1 Wskaźnik zatrudnienia wg poziomu wykształcenia

Polska

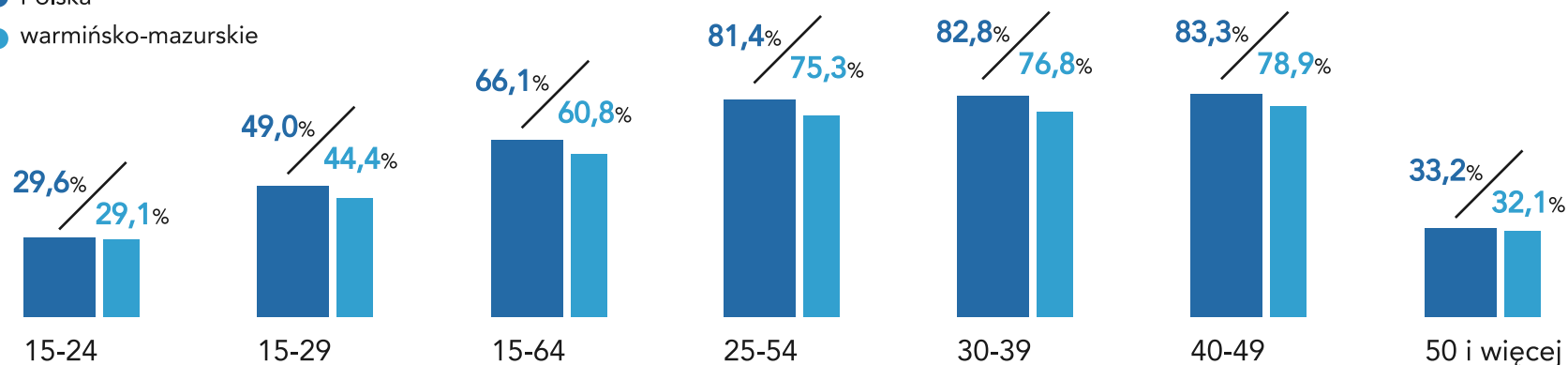


warmińsko-mazurskie

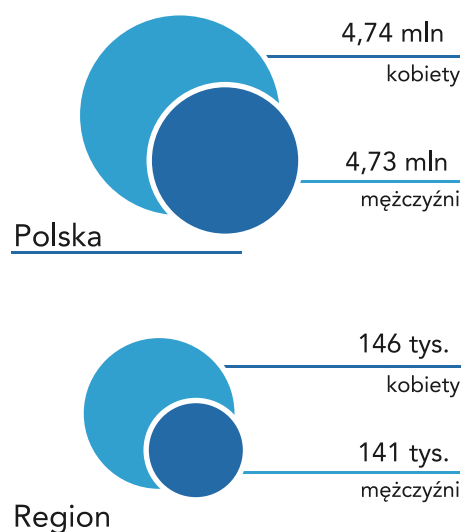


2 Wskaźnik zatrudnienia wg wieku

- Polska
- warmińsko-mazurskie

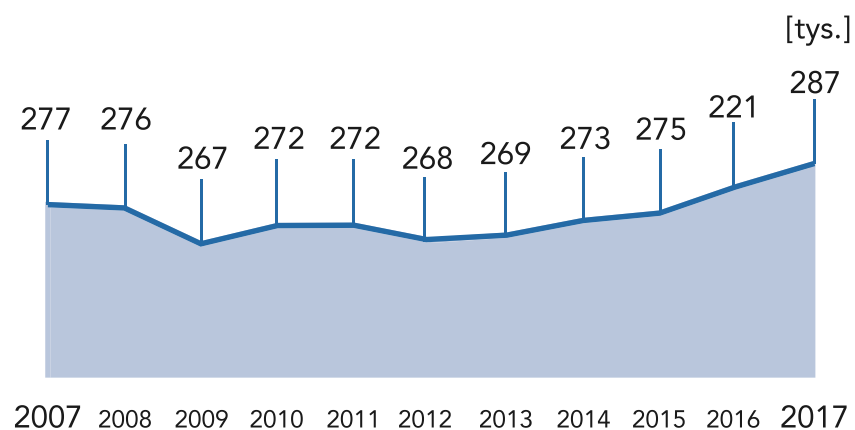


3 Wskaźnik zatrudnienia wg płci



4 Liczba pracujących w latach 2007-2017

warmińsko-mazurskie



Ludzie – kapitał i inwestycja Grupy Paged

Paged

Sklejka

Sektor przemysłowy jest jeszcze mało atrakcyjny dla młodych ludzi, ponieważ jako branża wciąż musimy przekonywać, że praca w firmie produkcyjnej może być równie interesująca, jak praca np. w firmie technologicznej. To wyzwanie, przed którym obecnie stoimy, dlatego dziś przechodzimy transformację i zmieniamy się.



Grupa Paged Sklejka to cztery zakłady w Polsce: Pisz, Morąg, Elk i Bartoszyce oraz jeden zakład w Estonii (Parnawa). Jesteśmy na szóstym miejscu wśród europejskich producentów sklejki. Nasz sukces można przypisywać nowym technologiom, innowacyjnym produktom czy unikalnym usługom, ale za tym wszystkim stoi człowiek. Zatrudniamy blisko 2100 osób, stawiamy na Pracownika. Chcemy, aby cały zespół był zadowolony z pracy. Każdy człowiek lubi przyjazną i sprawną komunikację, lubi mieć wpływ na podejmowane decyzje czy wsparcie ze strony współpracowników i przełożonego. Aby umożliwić rozwój na każdym szczeblu kariery, zaczęliśmy inwestować w programy rozwojowe i szkolenia; zależy nam na tym, aby zapewnić pracownikom możliwość zdobywania nowych doświadczeń.

Wyzwania rekrutacyjne przed Grupą Paged są duże. Na konkurencyjnym rynku niełatwo jest pozyskać i utrzymać dobrych specjalistów. Poszukujemy osób o specjalistycznych kompetencjach w małych miejscowościach, w których nie ma ośrodków akademickich i naturalnie maleje prawdopodobieństwo ich znalezienia. W naszych poszukiwaniach i zachęcaniu do współpracy pomagają nam bardzo silna marka, która za nami stoi – marka Paged. Kojarzeni jesteśmy jako stabilna firma, której można zaufać. Zdecydowanie wspiera to nasze procesy rekrutacyjne.

Potencjalnym pracownikiem jest dla nas każdy, kto posiada kompetencje i wyznaje podobny system wartości. Wartości, które wspólnie wypracowaliśmy i na które stawiamy, to wiarygodność i szacunek, współpraca oraz otwarta komunikacja, innowacyjność oraz doskonalenie, a także zaangażowanie, motywacja, kreatywność i przedsiębiorczość.

W momencie, w którym proces rekrutacji dobiega końca i mamy już wybranego kandydata do pracy przychodzi czas na wdrożenie. Rozpoczęliśmy projekt wpro-

wdzenia nowo zatrudnionej osoby nie tylko w nowe obowiązki i sposoby ich wykonywania, ale również we wszystkie zwyczaje panujące w naszej firmie. Odpowiednie wdrożenie i przeprowadzenie całego procesu adaptacji jest dla nas równie ważne, co rekrutacja.

Osobom, które zasilą szeregi naszej firmy, bez względu na zajmowane stanowisko, oferujemy m.in. dostęp do prywatnej opieki medycznej, ubezpieczenie zdrowotne, pakiet socjalny, w tym wycieczki pracownicze, dofinansowanie do wczasów, wydarzeń kulturalnych, czy aktywności sportowej. Ludzie to najważniejszy element naszej organizacji.

Stawiamy na pracę zespołową. Wiemy, że udaje się ona tylko wtedy, kiedy zespół jest zespołem – w prawdziwym tego słowa znaczeniu. Ważna jest dla nas przede wszystkim komunikacja i podział zadań – dokładnie przemyślany, warunkowany wieloma czynnikami, spośród których na pierwszym miejscu są naturalne predyspozycje zawodowe. Rzecz równie ważna to dobre relacje, bo bez nich brakuje zaufania i motywacji, a te także są niezbędne.

Wiemy, że ogromne znaczenie mają liderzy. Menadżer, który na co dzień potrafi pokazać swoim zachowaniem, że to, co robi, daje mu satysfakcję, buduje jednocześnie przyjazną atmosferę w zespole i zaraża swoim optymizmem pozostałych pracowników. Tworzenie przez kierowników klimatu sprzyjającego nawiązywaniu życzliwych kontaktów to dla nas jeden z priorytetów

Zawieszamy sobie poprzeczkę bardzo wysoko, aby być atrakcyjnym pracodawcą. Jeśli szukasz w życiu wyzwań, chcesz uczyć się nowych rzeczy, pracować w inspirującym otoczeniu, poznać ciekawych ludzi, a tym samym jesteś zaangażowany i odpowiedzialny, dążysz do celu, masz chęć do działania, dołącz do nas. Zapraszamy do złożenia aplikacji na adres e-mail: rekrutacjapisz@paged.pl.



Grupa Paged to firma o ponad 80-letniej tradycji, lider w branży sklejkowej. Jesteśmy stabilną finansowo, dynamicznie rozwijającą się firmą.

Poszukujemy:
**AUTOMATYKÓW,
OPERATORÓW CNC,
MECHANIKÓW, ELEKTRYKÓW**

WYMAGANIA:

- Dyspozycyjność
- Doświadczenie w pracy na podobnych stanowiskach
- Odpowiednie kwalifikacje i uprawnienia
- Uprawnienia na wózki widłowe (dodatkowy atut)
- Odpowiedzialność

GWARANTUJEMY:

- Atrakcyjne wynagrodzenie
- Stabilne zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę
- Szeroki pakiet socjalny (dofinansowanie do wczasów, świąt, kolonii dla dzieci, imprezy integracyjne, wycieczki, pływalnia, fitness, hala sportowa i inne)
- Bezpłatna opieka medyczna LUXMED na terenie całego kraju
- Możliwość awansu

DOŁĄCZ DO NAS!

Zapraszamy do przesłania CV na adres e-mail: rekrutacjapisz@paged.pl lub dostarczenie osobiście do Działu Personalnego, **Pisz, ul. Kwiatowa 1** lub **Morąg, ul. Mazurska 1**

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

THE ADECCO GROUP

NA JAKĄ BRANŻĘ WARTO DZIŚ POSTAWIĆ?

Brukarz, fizjoterapeuta, księgowy, stolarz... To m.in. w tych zawodach w 2019 roku pracodawcy będą mieli problem z obsadzeniem wolnych miejsc pracy. Jednak profesje, w których liczy się tzw. fach w rękę, jest znacznie więcej.



Dziś na rynku pracy poszukiwani są między innymi budowlańcy



Programiści również nie muszą się martwić o pracę

Pod koniec 2018 roku po raz czwarty we wszystkich powiatach województwa warmińsko-mazurskiego zostało przeprowadzone badanie „Barometr zawodów”. Jego wyniki wskazują na dynamiczne zmiany zachodzące na rynku pracy. I nie jest to dobra wiadomość, ponieważ rosnąca liczba zawodów deficytowych potwierdza wzrost zapotrzebowania na pracowników, przy jednocześnie problemach ze znalezieniem rąk do pracy w wielu branżach.

W 2019 roku w województwie warmińsko-mazurskim przewiduje się deficyt w aż 30 zawodach. Największy dotyczy branży budowlanej — tu pracodawcy będą mieli problem z obsadzeniem stanowisk pracy w zawodach: betoniarz, krawiec, brukarz, cieśla, istolarz budowlany, dekarz, elektryk, elektromechanik, murarz, tynkarz, spawacz, ślusarz czy robotnik budowlany. Praca będzie szukała także kierowców autobusów, kucharzy, krawców, tapicerów, samodzielnych księgowych, fizjoterapeutów i masażystów, opiekunów osób starszych i pielęgniarki. Co ciekawe, na rynku pracy brakuje też fryzjerów.

Głównymi powodami deficytu w tym ostatnim zawodzie — jak wskazują autorzy raportu — są brak doświadczenia oraz praktycznych umiejętności kandydatów do pracy. Ekspertiści wskazują także niedostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy. Młodzi ludzie uczący

się w zawodzie fryzjera w trakcie nauki nie otrzymują wystarczającego przygotowania praktycznego do podjęcia pracy w tym zawodzie po zakończeniu edukacji.

Wprawdzie bezrobocie spada, ale na Warmii i Mazurach bez pracy wciąż jest 60 tys. 600 osób. Pytanie: nie pracują, bo nie chcą, czy może nie wykonują zawodów, które są dziś najbardziej poszukiwane? A może problemem jest baza dydaktyczna?

Samorządy od kilku lat robią wszystko, by przywrócić szkolnictwu branżowemu należyte miejsce. W Elblągu za 25 mln zł powstaje Elbląskie Centrum Edukacji Zawodowej, które skoordynuje działania w kierunku stworzenia możliwości kształcenia zgodnie z potrzebami rynku. Projekt przewiduje m.in. rozbudowę elbląskiego Centrum Kształcenia Praktycznego, w którym znajdą się dwie nowoczesne wyposażone pracownie: odlewnicza z kuźnią, w której będzie realizowana praktyczna nauka zawodu technika odlewnika, oraz pracownia energii odnawialnej.

— Nowe zasady funkcjonowania szkół branżowych dają przedsiębiorcom możliwość współdecydowania o kształcie programu nauczania zawodowego. Dlatego firmy decydują się na obejmowanie patronackim wsparciem placówek kształcących przyszłych pracowników. Szkoły branżowe zaczynają łapać drugi oddech i powoli wypusz-

czają na rynek nowych fachowców — mówi Krystyna Grochowska, nauczyciel przedmiotów zawodowych w Zespole Szkół Inżynierii Środowiska i Usług w Elblągu.

I wie, co mówi. To ona od wielu lat dba o to, by o dekarzach czy cieślach z Elbląga było głośno w Polsce. Ostatnio dwóch jej wychowanków brało udział w prestiżowym, ogólnopolskim konkursie Złota Kielnia. Z sukcesami, bo jeden z nich został najlepszym dekarzem w Polsce.

— Praca w zawodzie dekarza dzieli się na dwa wyraźne etapy: pierwszy z nich to praca na ziemi, najczęściej w warsztacie lub obok budynku, drugi to prace na dachu. Ale bycie dekarzem to nie tylko dobór odpowiedniego pokrycia dachowego. To także montaż okien dachowych, włazów, świetlików i urządzeń do pozyskiwania energii odnawialnej czy formowanie zblachy rynien i rur spustowych — mówi Przemek Pakulski z Elbląga, najlepszy dekarz w Polsce.

I podkreśla, że aby zostać dobrym dekarzem, trzeba mieć kilka umiejętności. — Przede wszystkim umieć czytać rysunki techniczne, plany i projekty. Przydadzą się także zręczne ręce, doświadczenie na budowie oraz brak lęku przed pracą na wysokości. Dobry dekarz umie dziś nie tylko fachowo położyć pokrycie na dachu, ale potrafi też rozwiązać inne problemy budowlane. Bo budownictwo to takie naczynia połączone — tłumaczy.

Fizyczna praca będzie się opłacała. Dekarz, podobnie jak cieśla,

zbrojarz czy krawiec, to dziś zawód zanikający, aco za tym idzie — pożądane i dobrze płatny. Dobry dekarz na budowie może zarobić nawet 7 tys. zł.

Także nauka w szkołach branżowych daje konkretne profity: uczniowie mogą brać udział m.in. w projektach Erasmusa i wyjeżdżać na szkolenia zawodowe za granicę.

— Ja będę poszerzał swoją wiedzę z odnawialnych źródeł energii i nauczę się montować panele solarowe na dachu na warsztatach w Sewilli w Hiszpanii — mówi Przemek Pakulski. — Nabiorę doświadczenia na budowach. Po przepracowaniu trzech lat na stanowisku dekarza można ukończyć kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na mistrza. Zdany egzamin mistrzowski upoważnia do pełnienia funkcji kierowniczych, organizowania prac dekarzów i nadzorowania prac innych.

Ale nie każdy fach ma przyszłość. Bo postęp, komputeryzacja, digitalizacja i nowoczesne technologie powoli wypierają fachowców z rynku pracy. Według ekspertów już niedługo do tzw. zawodów wymarłych dołączą zduni, introligatorzy, zegarmistrzowie czy szewcy. W ich miejsce powstają za to nowe zawody: analityk big data, którego praca polega na analizie danych i sugerowaniu na ich podstawie określonych decyzji i rozwiązań, garbage designer (projektant śmieci), który będzie zajmował się znajdowaniem nowych zastosowań dla użytych już materiałów

lub przeprojektowywał całe firmy tak, by ich produkty były łatwe do przetworzenia dla innych, czy nostalgist (nostalgista), skrzyżowanie projektanta wnętrz z opiekunem osób starszych, który pomoże stworzyć wystrój domu czy mieszkania na wzór wybranej dekady z przeszłości. Ale nic nie przebiega chyba digital death managera, czyli menedżera śmierci cyfrowej. To on zakończy... nasze życie w sieci.

Zdaniem ekspertów aż 60 proc. zawodów, w których będziemy pracowali za 10 lat, jeszcze nie istnieje. Potwierdza to Microsoft, szacujący, że ponad połowa dzieci rozpoczynających właśnie naukę będzie zajmowała się tematami, które dziś brzmią jak science fiction. Z tego wynika, że dziś ważne jest nie tylko ukierunkowanie na zawód, ale także szerokie kompetencje. Życie stawia nam bowiem codziennie nowe wyzwania.

— Jeśli człowiek solidnie i klasycznie się wykształci, to otworzy sobie głowę na nowy świat i dostosuje się do każdej profesji. Nie będzie patrzył jednostronnie — mówi dr Jacek Poniedziałek, socjolog z UW.

Aleksandra Szymańska

Wojewódzki Urząd Pracy od 2015 roku współtworzy z powiatowymi urzędami pracy mapę zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Lista jest publikowana w raporcie „Barometr zawodów”, realizowanym na zlecenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej.



THE ADECCO GROUP

Jeden wybór – tak wiele możliwości



NASZA SIŁA TO GRUPA – WARTOŚĆ TO DOŚWIADCZONY ZESPÓŁ

Działamy w 60 krajach świata. Mamy biura w całej Polsce.
Oferujemy pełen pakiet usług, rozwiązań i możliwości.
Dzięki nam prowadzenie biznesu jest proste.

Rekrutacje tymczasowe,
stałe i masowe

Doradztwo
i consulting HR

Rekrutacje pracowników
wszystkich branż

#Liczysz się Ty
www.adecco.pl

Jesteśmy w Twoim Regionie!

Tel. 723 190 136, ul. Mrongowiusza 7, 10-536 Olsztyn

Adecco

Spring
Professional

Adecco
Outsourcing

modis

Połączyli siły i wspólnie kontynuują rozpoczęte dzieło

ROZMOWA\\\\ Delphia ma teraz swoje pięć minut, bo jest oczkiem w głowie całej grupy Beneteau. Zakładowi potrzeba „dopalacza”, który przyspieszy tempo jego rozwoju — mówi Piotr Jasionowski, prezes Ostróda Yacht oraz Stoczni Jachtowej Delphia w Olecku, która od niedawna wchodzi w skład francuskiej grupy Beneteau.

— **Dlaczego doszło do powstania nowej spółki kapitałowej – Stoczni Jachtowej Delphia?**

— Spotkały się wspólne oczekiwania dwóch stron. Delphia Yachts od dłuższego czasu poszukiwała strategicznego inwestora, który pozwoliłby zapewnić lepsze perspektywy rozwoju, większą stabilność finansową i jednocześnie środki finansowe na dalszy rozwój przedsiębiorstwa. Szukała silnego partnera, z którym łatwiej byłoby rozwijać gamę produktową Delphii i samo przedsiębiorstwo. Z kolei zakład Ostróda Yacht, w który prawie 20 lat temu zainwestowała francuska grupa kapitałowa Beneteau, doszedł do rozmiarów z wielu względów maksymalnych, ale w dalszym ciągu miał potrzeby dotyczące mocy produkcyjnych. Z przyczyn technicznych i technologicznych nie byliśmy w stanie rozwijać zakładu ostródzkiego w jakiejś innej lokalizacji. Naturalnym rozwiązaniem było znalezienie partnera, z którym moglibyśmy nasze dodatkowe zamówienia ulokować, więc zaczęliśmy szukać.

— **Jak przebiegały te poszukiwania i dlaczego wybór padł na olecką stocznice jachtową?**

— Pomogła moja znajomość rynku. Poza tym od wielu lat znałem się z właścicielami Delphii – panami Piotrem i Wojciechem Kot. To skłoniło mnie do tego, żeby zapytać ich czy są zainteresowani współpracą. Okazało się, że Delphia szuka drogi przyspieszenia tempa rozwoju i partnera do tego, a my z kolei mamy zapewniony rynek zbytu i również szukamy partnera, który pomógłby nam w naszym rozwoju. Po prostu mieliśmy wspólny interes i to był początek pewnych dyskusji i negocjacji. Rozmawialiśmy o naszych planach i w końcu okazało się, że one są zbieżne, co ostatecznie doprowadziło do powstania nowej spółki kapitałowej – Stoczni Jachtowej Delphia.

— **Jak rozkłada się udział procentowy w spółce obu firm, Ostródy oraz Delphii, i jak ważne jest zawiązanie nowej spółki dla Beneteau?**

— Delphia jest firmą dużą, ale ściśle prywatną, prowadzoną w formule



Piotr Jasionowski, prezes Ostróda Yacht oraz Stoczni Jachtowej Delphia w Olecku, które wchodzi w skład francuskiej grupy Beneteau. Fot. Zbigniew Malinowski

spółki jawnej. Ostróda jest natomiast częścią dużego koncernu francuskiego, spółki akcyjnej Beneteau Group, notowanej na giełdzie, i w związku z tym musieliśmy również zmienić formułę prawną przedsiębiorstwa. Z jednej strony była to inwestycja kapitałowa, a z drugiej przekształcenie struktury własnościowej – ze spółki jawnej utworzyliśmy spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością i ustaliliśmy drogą negocjacji handlowych, że zawiązana spółka będzie w strukturze kapitałowej 80 do 20, czyli 20 procent kapitału i wartości firmy w dalszym ciągu należy do panów Piotra i Wojciecha Kot, a 80 procent do grupy Beneteau, która działa poprzez stocznice jachtową Ostróda Yacht, i która stanowi stuprocentową własność Francuzów. W spółkach kapitałowych oczywiście decyduje kapitał udziałowy, natomiast bardzo duży wpływ na funkcjonowanie firmy ma rada nadzorcza, która może nie tyle podejmuje kluczowe decyzje, ale nadzoruje pracę zarządu. W pięcioosobowej radzie dwa miejsca mają Piotr Kot oraz Wojciech Kot, do którego należy też funkcja przewodniczącego rady nadzorczej. Zarówno panowie Kot, jak i partnerzy francuscy uznali, że doświadczenie pana Wojciecha, jego znajomość branży, wiedza techniczna z zakresu budownictwa jachtowego i biznesowa, a także znajomość realiów lokalnego środowiska, są bardzo cenne i nie powinniśmy z tego zrezygnować. Jego osoba jest też gwarantem zachowania pewnej ciągłości i ducha tej firmy. Chcieliśmy, żeby nowe przedsiębiorstwo było kontynuacją,

a nie rozpoczynaniem czegoś zupełnie nowego.

— **Jak będzie wyglądała dalsza strategia rozwoju oleckiej stoczni?**

— Strategia musi się oczywiście zmienić. Musimy reagować na to, co się dzieje na rynku, na zmiany upodobań klientów, a także parametrów technicznych wyrobów, które są oczekiwane, również na tempo tych zmian, które mocno przyspieszyło. To powoduje, że trzeba przede wszystkim bardzo duże kwoty pieniędzy inwestować w unowocześnienie gamy produktowej. To też powoduje, że trzeba pozycjonować się na rynku, a nie jesteśmy w stanie ogarnąć całej gamy jednostek pływających, które mamy na rynku – od kajaka do praktycznie transatlantyka. Trudno sił się na to, żeby próbować być we wszystkich tych segmentach, więc trzeba patrzeć, które w danym momencie są najbardziej atrakcyjne i próbować tam swoje miejsce znaleźć. Dlatego ta strategia i tak by ewoluowała, bez względu na to, jaka jest struktura własnościowa firmy. Część decyzji produktowych, które podejmujemy w tej chwili, jest wynikiem restrukturyzacji, a część po prostu reakcją na zmieniający się rynek. Na pewno chcemy dalej utrzymać markę Delphia, a nawet ją rozpropagować, zwiększając poziom obrotów tej marki poprzez desygnowanie dystrybucji modeli jej łodzi do sieci sprzedaży francuskiej. Oczywiście musimy to robić w rozsądny sposób, żeby nie kreować wewnętrznej konkurencji. Jednym z powodów decyzji o inwestycji kapitałowej

w olecką stocznice było to, że widzimy duży potencjał, jeżeli chodzi o produkcję własną pod nazwą Delphia. Będziemy się starali znaleźć najlepszy profil na Delphię i zamierzamy firmę rozbudowywać, żeby dalej się rozwijała. Myślę, że to jest dobra wiadomość dla społeczności lokalnej, bo musi to skutkować wzrostem zatrudnienia. Zakładowi potrzeba „dopalacza”, który przyspieszy tempo jego rozwoju, bo konkurencja też nie śpi i rośnie w siłę. Zapewnienie odpowiedniej dynamiki rozwoju jest możliwe tylko wtedy, kiedy możemy szybko powiększyć rynek zbytu, moce produkcyjne i poprawić parametry funkcjonowania firmy, czyli wydajność i jakość pracy. Do tego konieczne są następne inwestycje. Olecko niestety nie jest atrakcyjnie położone, ale ogromną wartością Delphii jest przede wszystkim infrastruktura techniczna, wyszkolona kadra inżynieryjno-techniczna, grupa doświadczonych i mocno zintegrowanych z firmą pracowników. To spowodowało, że podjęliśmy decyzję, żeby tutaj zainwestować.

— **Jakie korzyści z nowo utworzonej spółki będą mieli obecni i nowi pracownicy Stoczni Jachtowej Delphia?**

— Na pewno naszym pracownikom towarzyszy mieszanka różnych emocji, z jednej strony nadzieja na poprawę warunków płacowych, ale też z drugiej strony pewna obawa. Zapewniam, że każdy, kto nam zaufa i zdecyduje się związać swoją przyszłość z Delphią, nie będzie żałował. Mam nadzieję, że zarówno ja, jak i nasi obecni pracownicy będziemy



Każdy jacht produkowany przez olecką stocznice wykonywany jest z najwyższej klasy materiałów, zapewniających solidne i niezawodne pływanie przez lata oraz komfort żeglowania. Fot. Archiwum SJD

w stanie przekonać nowe osoby, które będą chciały podjąć pracę, żeby to zrobili z nami. Chcemy też uporządkować w Delphii kwestie płacowe. Pracujemy nad nowym systemem płacowym, który powinien być bardziej atrakcyjny, konkurencyjny w stosunku do tego, co jest oferowane na tutejszym rynku. Zachęcam mieszkańców Olecka do współpracy. W ciągu następnych kilku miesięcy będziemy mieli coraz więcej ofert pracy. Biorąc za przykład stocznię w Ostródzie, grupa Beneteau dba o pracowników. Stara się mocno, aby ich warunki pracy były przede wszystkim bezpieczne i bardziej komfortowe. Wiele inwestuje w środki techniczne, żeby zautomatyzować procesy, które maksymalnie ograniczają najtrudniejszą pracę fizyczną. Pewne procesy już rozpoczęliśmy, ale oczywiście nie zrobimy tego w ciągu kilku tygodni ze względu na procedury administracyjne. Pierwsze inwestycje, które korzystnie wpłyną na warunki pracy i na środowisko w Olecku, rozpoczniemy latem. Chcemy, aby ta firma się zmieniała, rozwijała i ewoluowała, ale nie chcemy rewolucji.

— **Czy Delphia, tak jak w latach poprzednich, będzie wspierała lokalną społeczność m.in. poprzez sponsoring imprez kulturalnych i sportowych?**

— Jest naszą tradycją, że staramy się uczestniczyć w życiu lokalnej społeczności i być jej częścią. Zdajemy sobie sprawę, że lokując tutaj działalność przemysłową, korzystamy z zasobów tego regionu, tej społeczności – z jej potencjału ludzkiego, infrastruktury oraz środowiska. Dlatego czujemy się wręcz w obowiązku, żeby w jakiś sposób wesprzeć działania kulturalne, sportowe i charytatywne. Bardzo jesteśmy zainteresowani współpracą ze szkołami zawodowymi w zakresie kształcenia młodzieży w różnego rodzaju zawodach, bo potrzebujemy m.in.: elektryków, stolarzy, formierzy tworzyw sztucznych, monterów, elektromonterów, mechatroników, spawaczy, kierowców, ślusarzy i w tym zakresie również możemy służyć wsparciem dla szkół. Jesteśmy gotowi do współpracy z władzami miejskimi, pozostałymi samorządami oraz placówkami kulturalnymi i sportowymi. Każdy ciekawy projekt, fajny pomysł, który do nas dotrze, będzie rozważony.

— **Delphia przywiązywała zawsze dużą wagę do kwestii związanych z ochroną środowiska. Czy to podejście zostanie podtrzymane?**

— Ochrona środowiska jest dla nas jednym z priorytetów. Jeszcze w tym roku rozpoczniemy wdrażanie nowej, unikatowej technologii, która jest patentem grupy Beneteau, obniżającej emisję dwutlenku węgla i węglowodorów. Wprowadzimy zamkniętą technologię formowania tworzyw sztucznych bez dostępu powietrza. Będziemy przechodzić na bardziej nowoczesne, bardziej zaawansowane i bardziej ekologiczne

materiały, co spowoduje redukcję emisji wewnątrz hal i do środowiska. Pierwszą rzeczą, którą już zrobiliśmy, był audyt ochrony środowiska, który nie wypadł źle, bo wszystkie przepisy są spełnione, natomiast mamy pomysły i chęć, żeby to jeszcze poprawiać i dać sobie większy komfort w kwestiach środowiskowych.

— **Przed rokiem Delphia uruchomiła własne Centrum Badawczo-Rozwojowe. Czy będzie ono kontynuowało swoją działalność?**

— CBR było jednym z atutów i argumentów, które przekonały nas do tego, żeby tu zainwestować. Największy deficyt, nie tylko w Polsce, firmy mają właśnie w jednostkach badawczo-rozwojowych, czyli w kadry inżynierjno-technicznej, która pracuje nie nad codziennością, tylko nad przyszłością każdego przedsiębiorstwa. Dlatego działy badawczo-rozwojowe są bardzo istotne. Dobrze funkcjonują we Francji i w Ostródzie, ale olecki CBR automatycznie został włączony w programy badawczo-rozwojowe całej grupy Beneteau i już aktywnie uczestniczy we wspólnych procesach badawczych.

— **Delphia w pewnym sensie jest najmłodszym dzieckiem grupy Beneteau, więc zapewne jest traktowana w sposób szczególny.**

— Delphia ma teraz swoje pięć minut, bo jest oczkiem w głowie całej grupy Beneteau. Bardzo staramy się, żeby tutaj niczego nie zabrakło, chcemy rozpoznać potrzeby i staramy się przygotować plany, a przede wszystkim podnieść efektywność. Generalnie priorytety rozłożone są w ten sposób: bezpieczeństwo, jakość i efektywność. Najpierw zajęliśmy się kwestiami ochrony środowiska, bezpieczeństwem i higieną pracy, zabez-



Elegancki i wyjątkowy jacht motorowy BluEscape 1200 jest jednym z wielu modeli oferowanych przez Stocznję Jachtową Delphia. Fot. Archiwum SJD

pieczeniem pracowników i warunkami pracy. W drugiej kolejności poprawą jakości, którą nawet jeśli uznamy za właściwą, to zawsze można jeszcze coś poprawić, bo wtedy klienci nas docenią i będziemy więcej sprzedawać. Zajmujemy się także szeroko rozumianą efektywnością - finansową i ekonomiczną, ale również dotyczącą tempa rozwoju i wdrażania nowej produkcji. Już rozpoczęliśmy kilka projektów dotyczących poprawy kwestii informatycznych i organizacji procesów produkcji. W tym Francuzi są naprawdę dobrzy i tu możemy Delphii pomóc, żeby był to zakład jeszcze bardziej efektywny.

— **Jak Pan ocenia aktualną kondycję polskiej branży jachtowej?**

— Cała branża jachtowa, nie tylko w Polsce, ale i w Europie, przeżywa okres bardzo dobrej prosperity. Pełnię również funkcję wiceprezesa Europejskiej Federacji Budownictwa Jachtowego – organizacji powołanej do reprezentowania branży głów-

nie przed agendami europejskimi. Mamy biuro w Brukseli, monitorujemy sytuację w całej branży. Z tej perspektywy mogę zapewnić, że Polska na tle innych krajów wygląda naprawdę dobrze. Cała branża jest obecnie w okresie wzrostu. Aż jesteśmy tym zdumieni, bo ten okres trwa dosyć długo, bo przez ostatnie 7 lat. Szacujemy, że cała polska branża jachtowa zatrudnia około 20 tys. pracowników i prawdopodobnie generuje obroty na poziomie miliarda euro rocznie. Trudno prognozować na 10 lat, ale perspektywy na najbliższe trzy – cztery lata są dobre.

— **Proszę nieco bliżej przedstawić swoją osobę naszym czytelnikom.**

— Urodziłem się w Ostródzie. Praktycznie całe swoje życie zawodowe przepracowałem w stoczni jachtowej Ostróda Yacht. Zacząłem w 1992 roku, czyli pracuję w tej branży 27 lat. Funkcję prezesa zarządu w stoczni w Ostródzie pełni już prawie 21 lat, z których 18 lat w strukturze grupy

Beneteau. Z wykształcenia jestem inżynierem budowy okrętów. Skończyłem Politechnikę w Gdańsku w 1992 roku. Najpierw byłem jednak żeglarzem, postanowiłem budować łódki, a jak zacząłem budować, to niestety przestałem żeglować, ale z racji obowiązków zawodowych mam okazję być na wodzie, choćby przy wodowaniu nowej jednostki, w jej próbach i testach. Niestety, od ładnych paru lat nie udało mi się wypłynąć w jakiś daleki, kilkutygodniowy rejs, bo na to rzeczywiście brakuje mi czasu, ale tak już jest, że szewc bez butów chodzi. W tej chwili pełnię również funkcję prezesa stoczni w Olecku, więc jestem odpowiedzialny za dwa zakłady. W Olecku spotkałem grupę świetnych ludzi, którym zależy na tej firmie, co jest bardzo pozytywne, i którzy firmę zawsze traktowali jako część swojego życia. Chciałbym, żeby tej cechy nie utracili.

Zbigniew Malinowski
Fot. Zbigniew Malinowski, archiwum SJD



Prezes Piotr Jasionowski w hali produkcyjnej Stoczni Jachtowej Delphia w Olecku. Fot. Zbigniew Malinowski

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

ZAWSZE JEST CZAS NA WYZWANIA

Praca nie zająć? Nie ucieknie? Czasami może... Zwłaszcza, gdy jest lepsza. W dodatku chińskie przysłowie mówi, że człowiek zmienia się co siedem lat. Europejczyk co dwa. Dlatego warto zmienić pracę. Żeby nie zwariować?



Specjaliści uważają, że powinniśmy szukać nowej pracy co dwa lata. I większość pracowników tak właśnie robi

To już nie te czasy, że wiążesz się z jedną firmą na całe życie. Współczesny rynek pracy zachęca do dynamicznych zmian. Specjaliści uważają, że powinniśmy szukać nowej posady co dwa lata. I większość pracowników tak właśnie robi. Zwłaszcza ci młodszy, którzy otwierają się na wyzwania znacznie łatwiej i chętniej niż pokolenie ich rodziców. Bo kiedyś, jak się złapało etat, trzymało się go jak Pana Boga za nogi. Dziś już nie tędy droga.

— Nie lubię stać w miejscu. Lubię się rozwijać, uczyć nowych rzeczy, poznawać nowych ludzi. Z takimi założeniami po prostu nie mógłbym spędzić całego życia w jednym miejscu pracy — twierdzi Paweł Tomkiel, szkoleniowiec i autor bloga „Bracia przy kawie”. — Paradoksalnie jestem też pracownikiem wiernym i z każdym pracodawcą spędzam zazwyczaj kilka lat. To znaczy tak długo, jak mogę się rozwijać i cieszyć tą pracą. Potem następuje rozmowa kwalifikacyjna i przychodzi zmiana.

DZIŚ TYLKO 33 PROC. POLAKÓW
CIESZY SIĘ ZE SWOJEJ PRACY.

I nic dziwnego, bo wszędzie nikt nie uczy nas, jak radzić sobie na rynku pracy. Wiesz, że musisz wbić się w tryby korporacji i zarabiać na chleb. Bo jak mówi przysłowie, bez pracy nie ma kołaczy. Tylko że statystyki pokazują, że pracując w tej samej firmie, mo-

żesz liczyć średnio na 5 proc. podwyżki rocznie. Azmieniając firmę, jesteś w stanie podnieść swoje zarobki średnio o 10-20 proc. rocznie. Tym bardziej że dzisiaj świat desperacko potrzebuje wykwalifikowanej siły roboczej i cierpi na brak utalentowanych ludzi.

Firmy mogą chwalić się, że technologia zastępuje żywą siłę roboczą, ale to tylko pogłębia deficyt kapitału ludzkiego i wykwalifikowanych specjalistów. Oznacza to, że pracownicy najemni są w lepszej sytuacji niż kiedykolwiek, by wykorzystać swoje umiejętności w negocjacjach płacowych. Tylko jak to zrobić? Chociażby chodzić na rozmowy kwalifikacyjne. To zaprocentuje. Po pierwsze zminimalizuje stres, a po drugie dużo nauczy.

— Nie odzwyczajasz się od rozmów rekrutacyjnych, więc się ich nie boisz — tłumaczy Paweł Tomkiel. — Wiesz, czego się możesz spodziewać, i wiesz, jak rozmawiać.

Chodząc na rozmowy, jesteś też na bieżąco z tym, co się dzieje na rynku w twojej branży.

WIESZ, CZY JEST DEFICYT
PRACOWNIKÓW, POTRAFISZ
OCENIĆ, CZY ZAROBKI NIE POSZŁY
PRZYPADKIEM W GÓRĘ.

Nie będziesz miał takiej perspektywy, jeśli będziesz obserwował rynek przez pryzmat pracy w jednej firmie przez kilkanaście lat.

PAWEŁ TOMKIEL:
Z PRACĄ JEST JAK
Z ŻYCIEM. NIE DAJ
SIĘ NABRAĆ NA
PUŁAPKĘ CIEPŁEJ
I BEZPIECZNEJ
POSADKI, BO MOŻE
OMINAĆ CIĘ WIELE
WSPANIAŁSZYCH
RZECZY.

To prawda, zmiana pracy po latach spędzonych u jednego pracodawcy stanowi nie lada wyzwanie. Wymaga dokładnego przemyślenia i stworzenia strategii. Jeśli podejmujesz decyzję o odejściu po kilku lub kilkunastu latach,

musisz się dobrze przygotować. Warto postawić na pewność siebie i pamiętać o osiągnięciach. Dzięki temu łatwiej jest otworzyć się na nowe możliwości. Co ważne, doświadczenie zawodowe, wysokie kwalifikacje, wiedza ekspercka w swojej dziedzinie, a przede wszystkim lojalność wobec pracodawcy stanowią obecnie cenne atuty na rynku pracy. Jeśli uświadomisz sobie posiadaną obiektywną wartość, zyskasz potrzebną pewność siebie.

— Każda firma ma inną misję, inną drogę do celu, inne zasady i inną perspektywę — zauważa Paweł Tomkiel. — Zmieniając pracę, narażasz się na niebezpieczeństwo, bo to, co wiesz teraz, przynajmniej w jakiejś części będziesz musiał zapomnieć i nauczyć się czegoś nowego. Ale właśnie mądre podręczniki nazywają to „wyjściem ze strefy komfortu”.

A kiedy najlepiej podjąć decyzję o odejściu z firmy? Nie warto czekać na odpowiedni moment, bo może on w ogóle nie nadejść. Cały czas musisz być aktywnym poszukiwaczem, rozglądać się na rynku i rozwijać się. Nie wolno wpadać ze skrajności w skrajność — albo całe życie w jednej firmie, albo odejście z dnia na dzień.

WAŻNY JEST BILANS
I OSZACOWANIE RYZYKA. NALEŻY
JE MINIMALIZOWAĆ,
OPRACOWAĆ KILKA WARIANTÓW,
ANALIZOWAĆ RÓŻNE
SCENARIUSZE.

Warto też przyjąć wariant pesymistyczny. Przecież po okresie próbnym w nowej firmie szef może nie przedłużyć ci umowy. Albo nowa praca wcale nie spełni twoich oczekiwań, atmosfera będzie nie do wytrzymania i będziesz chciał się zwolnić. To jednak nie jest powód, żeby stać w miejscu.

Pamiętaj też, że zawsze lepiej zapobiegać niż leczyć. Aby nie dopadło cię wypalenie zawodowe, zwracaj uwagę nawet na najmniejsze jego oznaki jeszcze na etapie, gdy możesz szybko zareagować. W pracy spędzasz przecież połowę życia. Zakładając, że śpisz osiem godzin, pozostaje ci szesnaście godzin „świadomego życia”. Z tego osiem godzin w pracy od poniedziałku do piątku. Są jeszcze święta i urlop — to 250 dni pracujących.

Wszystko się zgadza, z tą drobną różnicą, że praca to nie osiem godzin. Niestety statystyczny Kowalski cały czas myśli, że powinien pozostawać do dyspozycji szefa nawet przez całą dobę. Obowiązki służbowe stawia wyżej niż obowiązki rodzinne. Aż 38 proc. Polaków musi być pod telefonem lub mailem, bo ich przełożony tego oczekuje. A praca nie powinna być katą. Nie powinna być na siłę. Niby pracuje się dla pieniędzy, ale nie tylko. Swoją wartość budujesz też poprzez doświadczenie.

Ada Romanowska

FIRMĘ TWORZĄ LUDZIE

Świeże owoce, kawa, herbata, darmowe obiady czy transport do pracy to standard w fabrykach Grupy EGGER, także w zakładzie w Biskupcu, który ma ruszyć niebawem. Jednak to niejedyne bonusy, bo do takich trzeba zaliczyć też dbałość o rozwój zawodowy pracownika.

EGGER to rodzinna firma założona przez Fritza Eggera w 1961 roku. Pierwsza fabryka płyt wiórowych została otwarta w St. Johann w Tyrolu, tworząc fundamenty pod przyszłe sukcesy. EGGER wciąż pozostaje firmą rodzinną należącą do braci Michaela oraz Fritza Eggerów. Posiada już, włącznie z zakładem w Biskupcu, 19 fabryk w Europie i na świecie, i zatrudnia ponad 9200 pracowników.

Ta rodzinność ma wiele twarzy. — Bo to chociażby atmosfera, która panuje w firmie. Śmiało można ją nazwać rodzinną — uważa Waldemar Zawisłak, dyrektor sprzedaży EGGER Biskupiec. — W firmie pracują ludzie, którzy już od wielu, wielu lat związani są z Grupą, a dziś w firmie pracują już ich dzieci, zdarza się, że nawet całe rodziny. I traktujemy się bardziej jak grupa przyjaciół. Tu nie ma typowych zależności służbowych: przełożony — podwładny. Atmosfera jest bardziej koleżeńska, tak jak to jest w rodzinie.

Rodzina atmosfera wyzwała potencjał u pracowników?

— Działalność prorozwojowo, prospołecznie. Pomaga ludziom się rozwijać i dzięki temu rozwija się też firma — podkreśla Waldemar Zawisłak, dodając: — Każda firma ma swoją kulturę, nasza wiąże się z korzeniami firmy, z Tyrolem w Austrii, gdzie powstała pierwsza fabryka. A tam nie mówi się pracownik, tylko współpracownik. Nie dziwi więc widok na stołówce właściciela firmy, który je obiad razem ze swoimi współpracownikami. To buduje tę dobrą atmosferę w firmie.

To są oczywiście słowa, ale nie ma w tym krzyty przesady. Miałem okazję się o tym przekonać zwiedzając fabrykę EGGER w Tyrolu. Co mnie uderzyło to właśnie ta atmosfera. Tam na widok właściciela pracownicy nie chowali się, gdzieś po kątach, nie podrywali się nagle, szukając nerwowo jakiegoś zajęcia. Po prostu robili swoje. Michael Egger, współwłaściciel Grupy EGGER, z którym oglądaliśmy zakład, podchodził do każdego z pracowników, z każdym się witał, z każdym zamienił kilka słów. Akiedy jeden z pracowników powiedział właścicielowi, że nie może tędy z nami przejść, bo takie są przepisy w zakładzie, to człowiek, do którego należał cały ten zakład, tylko skinął głową ze zrozumieniem. Nie zaprotestował.



EGGER to międzynarodowa Grupa, która zdobytą wiedzę przenosi do swoich nowych oddziałów

To nie jest codzienny obrazek w polskich firmach. Tak jak wartości, którymi kierują się w firmie, czyli miłość do drewna, radość z osiągnięcia doskonałości oraz szacunek w szerokim tego słowa znaczeniu. Inne, to działanie zamiast mówienia czy stabilność, która pozwala na ciągły rozwój. Dlatego rekrutując ludzi do pracy, EGGER szuka nie tylko pracowników, ale też ludzi, którzy dzielą te wartości.

W zakładzie w Biskupcu ma pracować prawie 400 osób. I większość z nich nie miała wcześniej do czynienia z produkcją płyt meblowych. Owszem doświadczenie zawodowe jest ważne, ale równie ważne jest coś, co w fabryce w Biskupcu, nazywają po prostu chęcią do pracy i zaangażowaniem.

— Rekrutując pracowników do działu, nie brałem aż tak pod uwagę doświadczenia zawodowego, ale to czy kandydat ma ochotę do pracy, chce mu się po prostu pracować, potrafi samodzielnie myśleć, ma smykałkę do maszyn, będzie lojalny i otwarty na wyzwania — podkreśla Marek Gajewski, menadżer produkcji płyty laminowanej w EGGER Biskupiec. — Bo ważne jest, czy człowiek chce się uczyć, podnosić swoje umiejętności. Po to też są szkolenia, które prowadzimy, temu służą też wyjazdy do innych fabryk naszej Grupy w Europie.

EGGER bardzo mocno stawia na rozwój zawodowy swoich pracowników. Temu służy cały system szkoleń, które są w Grupie.

— Firma dba o rozwój pracowników, atmosferę w pracy, zarządzanie talentami oraz szeroko rozumiany rozwój benefitów pozapłacowych — podkreśla Magdalena Mokot, kierownik działu HR w EGGER Biskupiec.

— Proces rekrutacyjny został zaplanowany na dwa lata i jest ściśle skorelowany z rozwojem inwestycji i potrzebami zakładu — dodaje Magdalena Mokot. — Staramy się dbać o naszych pracowników. Firma już wdrożyła dla pracowników bezpłatny pakiet medyczny, skupiamy się nad rozwojem pracowników, stworzeniem im bardzo dobrych, przyjaznych warunków pracy. Myślimy już o warunkach językowych. Słowem chcemy być konkurencyjni i stać się zakładem pierwszego wyboru dla pracowników w naszym regionie.

Dlatego firma EGGER we współpracy z uczelniami wyższymi i szkołami w czasie wakacji organizuje praktyki, dając młodym ludziom szansę w zdobywaniu doświadczenia zawodowego. Takie wartościowe doświadczenie może być pierwszym krokiem w kierunku kariery w firmie EGGER. W trakcie odbywanych praktyk firma zapewnia wsparcie mentorów, program wdrażania i zapoznanie się z miejscem pracy, wynagrodzenie i dofinansowanie do posiłków w trakcie odbywanych praktyk czy darmowy transport z pracy do domu.

Ludzie słysząc, że w fabrykach EGGER pracownicy dostają codziennie świeże owoce, mają darmowe obiady, są zaskoczeni. Taka postawa pracodawcy nie jest czymś codziennym w Polsce, jak też szczególna dbałość o rozwój osobisty i zawodowy pracowników, przy czym standardy szkolenia w Grupie EGGER są bardzo dobrze zdefiniowane. Pracownicy z pomocą kierownika lub bezpośredniego przełożonego wybierają kursy odpowiadające ich obowiązkom. Dzięki temu firma oferuje pracownikom zróżnicowane spectrum możliwości specjalizacji w zakresie pracy z pakietem Microsoft Office, kursy w zakresie zarządzania czasem, kursy wprowadzające w biznes czy lekcje odnośnie technik prezentacji. Katalog szkoleń koncentruje się na interpersonalnym oraz merytorycznym rozwoju kompetencji. Każdy dostępny kurs jest akceptowany za obopólną zgodą dla każdego pracownika z osobna.

EGGER to międzynarodowa Grupa, która zdobytą wiedzę przenosi do swoich nowych oddziałów. To wymaga oczywiście znajomości języków, dlatego firma organizuje kursy języków obcych oraz międzynarodowe warsztaty treningowe.

Oprócz szkoleń firma oferuje także specjalne programy w zakresie rozwoju osobistego. Ma kilka takich projektów, które są dla wykwalifikowanych pracowników. To m. in. program „Start-up Sales”, który przygotowuje pracowników do wykonywania w przyszłości obowiązków specjalisty ds. sprzedaży produktów EGGER. Oprócz kształcenia pod względem handlowym, zdolności interpersonalne rozwijane są po to, by zapewnić uczestnikom solidne umiejętności z zakresu technik negocjacyjnych niezbędnych do tworzenia długoterminowych relacji z klientami. Inny program to „IT.step & LOG.step”, które rozwijają zdolności techniczne pracowników w zakresie IT oraz logistyki przygotowując ich do przyszłych zadań.

EGGER wykorzystuje w produkcji płyt drewno, ma więc program szkoleniowy dla pracowników odpowiedzialnych za zamówienia drewna. Stanowisko ds. zakupów drewna to podstawowa funkcja w spółce.

Firma ma też trzy programy kształcenia dla kierowników. Bo trzeba zauważyć, że około 80 proc. kadry kierowniczej, która pracuje w Grupie, to osoby, które zaczynały pracę w firmie na stanowiskach niższego szczebla. Tutaj po prostu ścieżka awansu zawodowego jest otwarta dla każdego.

Andrzej Mielnicki

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

THE ADECCO GROUP

JAK NAPISAĆ DOBRE CV I NIE PRZEPAŚĆ NA ROZMOWIE?

Podobno na 50 wysłanych CV kandydat otrzymuje średnio około trzech zaproszeń na rozmowy kwalifikacyjne. Co ciekawe, według badań przeprowadzonych przez The Ladders, największy portal rekrutacyjny na świecie, to pierwsze 6 sekund decyduje o tym, czy CV zostanie odrzucone. Tyle więc mamy czasu, żeby przekonać pracodawcę do siebie.

Curriculum vitae rzadko jest czytane w całości. Jeżeli na konkretne stanowisko aplikuje osoba bez odpowiedniego doświadczenia i wykształcenia — takie CV na ogół odrzucane jest od razu. Pracodawcy szukają w CV konkretnych informacji. Im lepiej zostaną one uwidocznione, tym większa szansa, że otrzymamy zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną. Zadaniem curriculum vitae jest pokazanie swojej wiedzy, umiejętności i charakteru. Dobrze napisane CV ma sprawić, że pracodawca będzie chciał nas poznać.

Podstawowe elementy i struktura dobrego curriculum vitae

1. Dane osobowe

W każdym dobrym CV muszą znaleźć się poniższe dane:

- imię i nazwisko
- data urodzenia
- adres zamieszkania
- numer telefonu
- adres e-mail

Bardzo ważne, żeby te dane były aktualne.

2. Zdjęcie

Jest pierwszym elementem CV, na który pada wzrok pracodawcy. To grafika w pierwszej kolejności przyciąga ludzkie oko, a nie tekst. To nie musi, a wręcz nie powinno być zdjęcie z legitymacji lub dowodu osobistego. Jakość zdjęcia powinna być najlepsza. Warto w tym celu udać się do fotografa. Można zaryzykować i zamiast fotografii umieścić grafikę nawiązującą, np. do nazwiska. Należy jednak pamiętać, że tak specyficzne zabiegi nie w każdej branży są dobrze widziane.

3. Umiejętności i zdolności

W tym miejscu wpisz wyłącznie ważne certyfikaty lub konkretne umiejętności, które posiadasz. Jeśli znasz język obcy, to najlepiej określić go w międzynarodowej skali. Skup się na tych umiejętnościach, które pomogą ci na stanowisku, o które się starasz.



ŁACIŃSKIE
SKRZYDLATE SŁOWA
„CURRICULUM VITAE”
POCHODZĄ Z MOWY
KONSULARNEJ „W
OBRONIE RABIRIUSZA”
(63 P.N.E.) CYCERONA.

4. Wykształcenie

Studia podyplomowe, studia magisterskie/licencjackie, liceum. Wykształcenie powinno znajdować się w kolejności chronologicznej, czyli najpierw szkoła, do której obecnie uczęszczamy, a następnie te już skończone. Ważne mogą też być odpowiednie daty ramowe oraz nazwy uczelni z uwzględnieniem kierunku, wydziału.

5. Doświadczenie zawodowe

To miejsce, w którym często mocno płyniemy. Tutaj potrzebne są konkrety: obecne miejsce pracy, wcześniejsze miejsca pracy, odbyte praktyki i staże. Powinniśmy wypisać daty rozpoczęcia i zakończenia pracy, nazwę firmy z adresem zajmowane stanowisko, zakres obowiązków.

6. Przebyte szkolenia

Wypisz je tylko wtedy, jeśli dadzą ci przewagę rynkową nad konkurencją.

7. Zainteresowania

To miejsce w twoim CV, gdzie możesz zabłysnąć i pokazać się od tej „ludzkiej strony”. Jeśli masz nietypowe hobby, oryginalne zainteresowania lub uprawiasz jakiś sport, to warto się tym pochwalić.

8. Referencje

Jeśli twój poprzedni pracodawca chętnie udzieli ci referencji ustnych, możesz podać imię i nazwisko oraz numer telefonu do konkretnej osoby. Jeśli dysponujesz referencjami pisemnymi, możesz je po prostu dołączyć.

9. Treść klauzuli o ochronie danych osobowych w CV.

Ważne wskazówki

- Przyjęło się, że CV powinno zajmować mniej więcej jedną stronę A4.
- Estetyka jest bardzo ważna.
- Najlepsze CV podkreśla doświadczenie, które jest bezpośrednio powiązane ze stanowiskiem, na które kandydat aplikuje.
- Pamiętaj o nazwaniu pliku z CV swoim imieniem i nazwiskiem.

Najczęstsze błędy, jakie popełniamy podczas rozmowy kwalifikacyjnej

Twoje CV zaciękało pracodawcę? Świetnie! Pierwszy krok już za tobą. Masz szansę zdobyć

wymarzoną pracę, pod warunkiem jednak, że odpowiednio przygotujesz się do rozmowy kwalifikacyjnej. Warto wiedzieć, jakich zachowań unikać. Oto najczęstsze błędy:

1. Niepunktualność

Przyjście na rozmowę po czasie sprawia, że już na wstępie zrobisz złe wrażenie. Przyjście o wiele za wcześnie również nie jest dobrze postrzegane. W przypadku zdarzenia losowego — koniecznie uprzedź pracodawcę o spóźnieniu.

2. Brak wiedzy na temat firmy, do której aplikujesz

To oczywiste, że firma raczej nie zatrudni kogoś, kto nie wykazał na tyle zaangażowania, żeby zebrać na jej temat podstawowe informacje. Zapoznaj się ze stroną internetową przedsiębiorstwa i prześledź największą konkurencję w branży.

3. Krytykowanie byłego pracodawcy

Zasada jest prosta: o byłym pracodawcy mów dobrze albo wcale. Najrozsądniej jest nie wspominać ani o nim, ani o tym, co nas w poprzedniej pracy raziło. Lepiej mówić o obowiązkach, zrealizowanych projektach czy umiejętnościach, jakie się w poprzedniej firmie zdobyło.

4. Nieprofesjonalny wygląd

Pierwsze wrażenie jest bardzo ważne. Na rozmowę biznesową, którą przecież jest rozmowa kwalifikacyjna, ubieramy się profesjonalnie i schludnie.

5. Nieodpowiednie zachowanie

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej unikaj sprawdzania telefonu, żucia gumy, przeklinania, poufalego stylu. Bądź uprzejmy i naturalny.

6. Niejasne odpowiedzi

Unikaj zacinania się, odpowiadaj konkretnie, spójnie, poprawną polszczyzną. Mów prawdę. Warto zadawać też pytania dotyczące firmy, bo świadczy to o tym, że naprawdę jesteś zainteresowany i chcesz się czegoś dowiedzieć.

Opr. zł

Ludzie największą wartością Grupy Meblowej Szynaka

Największym kapitałem i potęgą Grupy Meblowej Szynaka są jej pracownicy wraz ze swoim zaangażowaniem, kompetencjami i inicjatywami. Będąc największym pracodawcą w regionie, czujemy się odpowiedzialni za naszych pracowników, ich rodziny oraz lokalną społeczność, w obrębie której funkcjonujemy. Jesteśmy obecni w ich życiu niemal codziennie, dlatego tak ważne jest dla nas, aby wzajemne relacje były oparte na obopólnym dialogu i zaufaniu. Dążymy do zapewnienia równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym, kreując dobrą atmosferę w pracy oraz przyjazne stosunki między pracownikami. Wspólnie z nimi tworzymy zgrany zespół będący gwarantem utrzymania i umacniania pozycji wiodącego producenta mebli w Polsce i na świecie. Poziom wiedzy naszych pracowników, ich wykształcenie, motywacja i zaangażowanie stanowią klucz do wspólnego sukcesu. Jako firma o zasięgu globalnym nieustannie stawiamy sobie nowe ambitne cele do zrealizowania oraz wyznaczamy kolejne kierunki rozwoju. Dlatego działania, jakie każdego dnia podejmujemy na rzecz wspierania rozwoju pracowników, są nieustannie udoskonalane oraz poszerzane. Rozwój Grupy Meblowej Szynaka wiąże się m.in. z potrzebą zatrudniania wykwalifikowanych i ambitnych pracowników, dla których przyczynianie się do sukcesu firmy stanowi wyznacznik ich samorealizacji. Dzięki szeroko rozwiniętej współpracy ze szkołami i uczelniami wyższymi z województwa i kraju po



Wnętrze hali produkcyjnej w jednym z zakładów Grupy Meblowej Szynaka

magamy kształcić nową generację wysokiej klasy specjalistów. To ogromna korzyść dla naszej firmy, regionu i Polski. Odnalezienie swojego miejsca na rynku pracy to nie lada wyzwanie. Jako pracodawca zdajemy sobie sprawę z tego, jak trudny bywa debiut zawodowy, dlatego ułatwiamy młodzieży to zadanie. Przywiązując ogromne znaczenie do edukacji przyszłych pokoleń, aktywnie współpracujemy ze szkołami średnimi i uczelniami wyższymi, pomagając młodzieży odnaleźć drogę zawodową już na początkowym etapie kształcenia. Dzięki szerokiej ofercie praktyk zawodowawczych uczniowie we wszystkich zakładach Grupy mają szansę nie tylko zdobyć stabilne zatrudnienie, ale przede wszystkim odnaleźć zawód, który pozwoli im realizować pasje i marzenia.

W Grupie Meblowej Szynaka od ponad 60 lat konsekwentnie realizujemy program społecznej odpowiedzialności biznesu, wpisujący się w długoterminowy plan naszego rozwoju. Skutecznie łączymy rozwój technologiczny ze społecznym wymiarem naszego działania. Inwestujemy w przyszłość naszą i naszych pracowników, doskonale zdając sobie sprawę z faktu, że odpowiedzialność Grupy Meblowej Szynaka nie kończy się za bramami naszych firm. Realizujemy strategię rozwoju, prowadząc dialog i partnerską współpracę z otoczeniem. Jesteśmy dobrym sąsiadem, zaufanym inwestorem i wiarygodnym partnerem biznesowym. By działać efektywnie, w swoich projektach uwzględniamy elementy społeczne, kulturowe i ekonomiczne. Każdego dnia pozytywnie wpływamy na lokalną przedsiębiorczość i sytuację gospodarczą regionu i kraju. Zdajemy sobie sprawę, że jesteśmy innowatorem, a polityka naszej firmy skoncentrowana na inwestycjach w nowoczesne zaplecze technologiczne i innowacyjne rozwiązania w za-



Mosaic

kresie produkcji mebli sprzyja umacnianiu wiodącej roli firmy w kreowaniu światowych trendów na rynku mebli. Dzięki zaawansowanym, a zarazem niekonwencjonalnie praktycznym innowacjom stale się rozwijamy, łącząc radość z produkcji mebli z zadowoleniem z ich użytkowania klientów na całym świecie. Rokrocznie przeznaczamy setki milionów złotych na rozwój i inwestycje w innowacyjność naszych produktów, udoskonalenie produkcji i zaplecza techniczno-produkcyjnego. Polityka inwestycji ma odzwierciedlenie w jakości naszych mebli i prestiżowych realizacji, jakie wdrażamy na całym świecie. Przykładem może być realizacja najnowszego projektu – wyposażenia jednego z najważniejszych pomieszczeń w siedzibie ONZ w Nowym Jorku – sali spotkań zlokalizowanej w bezpośrednim sąsiedztwie sali posiedzeń Rady Bezpieczeństwa ONZ – czy udział w targach Decofair w Arabii Saudyjskiej.



Jan Szynaka i Michał Szynaka z szejkami podczas targów Decofair 2019 w Arabii Saudyjskiej

Cały czas uczymy się i zdobywamy nowe doświadczenia. Nie spoczywamy na laurach, każdego dnia stawiamy sobie nowe cele, ponieważ w Grupie Meblowej Szynaka nauka i zdobywanie kolejnych doświadczeń nigdy się nie kończy. Zapraszamy do współpracy wszystkich, którzy stawiając sobie odważne i ambitne cele – są gotowi na realizację codziennych wyzwań w międzynarodowym środowisku, w zespole doświadczonych specjalistów z branży meblowej. Niezależnie od tego, czy jesteś uczniem, studentem, absolwentem czy pracownikiem poszukującym nowych wyzwań, jeśli chcesz współdziałać w realizacji odpowiedzialnych i innowacyjnych przedsięwzięć i osiągać ponadprzeciętne wyniki, Grupa Meblowa Szynaka jest miejscem dla Ciebie. Dołącz do naszego zespołu i wspólnie budujmy sukces naszej firmy.

Więcej informacji na www.szynaka.pl/kariera.

Zalando powstało w Berlinie w 2008 roku. Dziś to największa platforma mody w Europie z ponad 26 mln aktywnych klientów. Obecnie udział Zalando w europejskim rynku mody (wartym 450-500 miliardów euro) wynosi ok. 1,0 proc. Większość tego rynku przesuwają się do internetu, gdzie dostęp do świata mody ma każdy, o dowolnej porze i w każdym miejscu. W 2010 roku jako usługa komplementarna do tego, co oferuje Zalando, powstało Zalando Lounge. To klub zakupowy, który dla zarejestrowanych klientów, w czasowo ograniczonych kampaniach, daje możliwość zakupu ze zniżkami sięgającymi nawet 75 procent. Co oferuje Zalando Lounge? Produkty modowe i lifestyle'owe, akcesoria, sprzęt sportowy i akcesoria do domu. Projekt ten od razu stał się ogromnym sukcesem, w roku 2017 notując rekordowy, 48-proc. wzrost sprzedaży. W lutym 2018 roku rozpoczęły się pierwsze prace w Ameryce k. Olsztyńska, gdzie zaplanowano powstanie pierwszego międzynarodowego centrum logistycznego dla Zalando Lounge. Dziś otwarcie nowoczesnego centrum w Olsztynie daje Zalando Lounge większą elastyczność w prowadzeniu operacji i możliwość poszerzenia asortymentu. Zastosowano tutaj najnowocześniejsze rozwiązania logistyki magazynowej, m.in. systemy dynamicznego skanowania, automatyczne sortery do segregowania towaru i przesyłek do klientów. Z Olsztyńska codziennie będą realizowane dostawy dla ponad 15 mln klientów z trzynastu krajów.



Kamil Lentacz, Site Manager, Zalando Lounge

Aktualnie wszyscy pracownicy zatrudnieni przez Zalando Lounge Logistics Polska to mieszkańcy naszego regionu. Nie jest to w żaden sposób związane z polityką firmy, dla Zalando pracują ludzie z ponad 130 krajów. Z mojego punktu widzenia, taka sytuacja stanowi ogromną wartość dla obu stron. Budowanie nowoczesnej firmy na światowym poziomie bez potrzeby relokacji, bliskość z rodziną, plus możliwość korzystania z walorów naszego regionu po pracy, to wartość nie do przecenienia. Jednocześnie możemy rozwijać się jako specjaliści w swoich dziedzinach. Niezależność w działaniu, jaką dajemy pracownikom w połączeniu z bezpośrednim dostępem do wiedzy ponad 15 000 osób zatrudnionych w Zalando, daje nieograniczone możliwości. Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez Zalando Lounge to przede wszystkim managerowie, specjaliści i technicy z zakresu IT, utrzymania obiektu, czy automatyki i inżynierii magazynowej. Wielkość zatrudnienia w Zalando Lounge w Olsztynie, będzie współmierna do rozwoju procesów, jeszcze w tym roku będzie to dodatkowych 20 osób.



Krzysztof Psujek, Facility Manager, Zalando Lounge

Dostępność terenu inwestycyjnego, doskonale skomunikowanie, odpowiednie zaplecze potencjału ludzkiego i przychylność lokalnych władz, to podstawowe czynniki, jakie miały wpływ na umiejscowienie obiektu w Olsztynie. Zarówno sam obiekt jak i całość wyposażenia magazynowego to produkty o najwyższej jakości, to samo dotyczy wyposażenia biur, czy sprzętu i narzędzi IT. Standard warunków pracy jest jednakowo wysoki dla wszystkich lokalizacji naszej firmy w Europie.



Andrzej Sadowski, IT Manager, Zalando Lounge

Dynamiczny rozwój firmy powoduje, iż stale rozbudowujemy swoją strukturę, co daje realne szanse wewnętrznych awansów, także w strukturze międzynarodowej. Zapewniamy dostęp do najnowocześniejszych narzędzi niezbędnych do realizacji codziennej pracy. Rzeczą, która w największym jednak stopniu jest swego rodzaju unikatowa dla tego miejsca to kultura pracy i poszanowanie dla wartości, które moim zdaniem w ogromnym stopniu stanowią o sukcesie Zalando. Zaufanie, szacunek, równość, ciągły rozwój to główne z nich. Chcemy, aby praca w tym miejscu była przyjemna i satysfakcjonująca. Jednak, aby móc pracować wedle tych zasad, musimy mieć odpowiedni zespół osób, dla których te zasady także stanowią priorytet, którzy pracują tak jakby byli właścicielami firmy, którzy potrafią postawić się w roli klienta i z tej perspektywy spojrzeć na działania swoje i swoich kolegów. To są zasady, którym hołdujemy, dlatego przy zatrudnianiu nie bazujemy jedynie na kwalifikacjach, czy doświadczeniu zawodowym, ale w równej mierze na podejściu do pracy i życia.



Grzegorz Banul, pracownik działu jakości FIEGE E-Com North sp. z o.o.

Jestem z Olsztyńska i postanowiłem szukać pracy w okolicy. Udało się i lokalizacja jest ogromnym atutem. To firma, która tutaj tworzy zakład pracy od podstaw, więc moim zdaniem oferuje większe możliwości rozwoju i awansu. Mamy gwarancję stabilności zatrudnienia i dobre warunki pracy. Jeśli mamy problem, wiemy, że zawsze można go rozwiązać, co ważne, w atmosferze dialogu.



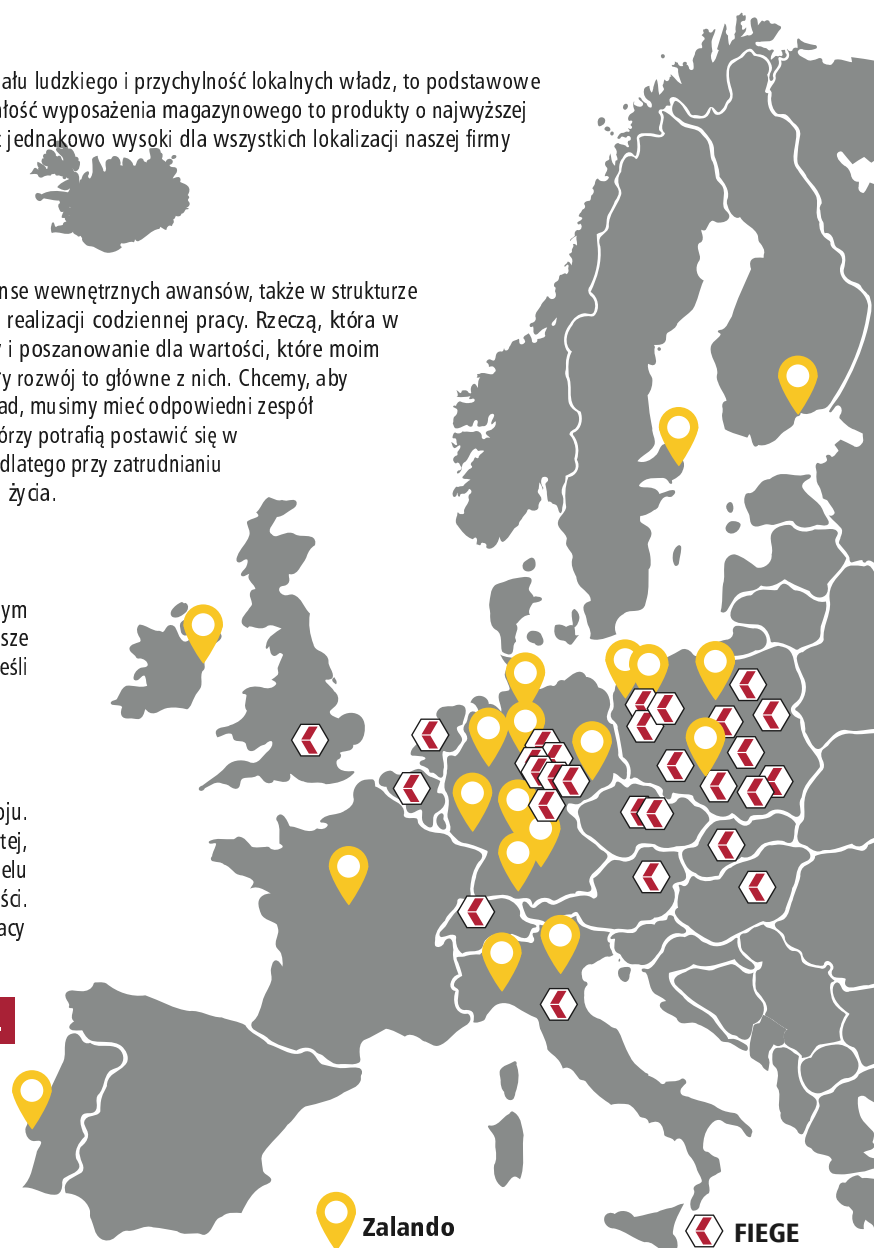
Justyna Wielk, pracownik działu przyjęć FIEGE E-Com North sp. z o.o.

Chciałam spróbować swoich sił w nowo otwartej firmie, ponieważ daje więcej możliwości rozwoju. To przekonanie pomaga. Każdego dnia idę z chęcią do pracy. Moja praca bardzo różni się od tej, którą wykonywałam wcześniej, ale bardzo mi się podoba. Rozwijam się, mogę nauczyć się wielu nowych rzeczy. Dzięki dobrej atmosferze w pracy mam motywację, by poszerzać swoje umiejętności. To naprawdę fajna praca. Wystarczy tylko spróbować. I, co ważne, każdego dnia przychodzę do pracy i wychodzę z niej z uśmiechem.



Joanna Wierzbicka, pracownik działu jakości FIEGE E-Com North sp. z o.o.

W trakcie przyjęć do pracy dopytywano mnie, który dział chcę wybrać. Tymczasem mnie podobało się wszędzie, naprawdę! Mówię, że życie zaczyna się po 40. Twierdzą, że życie zaczyna się po 50! Coś zawsze podpowiada mi: „zrób coś ze swoim życiem”, a do zmian motywuje mnie mój brat. Mam jednak szczęście, bo każda zmiana wychodzi mi na dobre. Tak stało się i tym razem. To dobrze, że tutaj jestem. Zawsze powtarzam, że do pracy powinno się chodzić chętnie, a nie za karę. Tutaj uśmiecham się, kiedy myślę o pracy.





Grupa FIEGE jest dziś jednym z największych operatorów logistycznych. Założona przez Joana Josepha Fiege w 1873 roku to rodzinny biznes, obecnie zarządzany przez przedstawicieli piątego już pokolenia rodziny FIEGE. Pionier na rynku logistyki kontraktowej, który proponuje nowoczesne rozwiązania z zastosowaniem technologii cyfryzacji i automatyzacji. Wśród klientów FIEGE są rynkowi liderzy z różnych branż, m.in.: e-commerce, automotive, farmaceutycznej, FMCG, odzieżowej i innych. FIEGE zatrudnia na świecie ponad 13 tysięcy pracowników w 180 oddziałach, działa w 15 krajach, oprócz kluczowych rynków europejskich również w Indiach i w Chinach. W Polsce prowadzi 11 centrów logistycznych i zatrudnia blisko 3 tysiące pracowników. Najnowsze przedsięwzięcie za które odpowiada to Centrum Logistyczne w Ameryce pod Olsztynkiem, w którym FIEGE jako pracodawca zatrudni docelowo 1800 osób. Wszyscy pracownicy FIEGE wraz ze swoim klientem – Zalando Lounge będą wspólnie realizować wyznaczone cele.



Mariusz Balicki, dyrektor Centrum Dystrybucyjnego FIEGE E-Com North sp. z o.o.

Centrum Logistyczne w Ameryce obsługuje linię biznesową Zalando Lounge. Jako start-up tworzymy nowe rozwiązania samodzielnie, czerpiąc dobre wzorce z innych, ciesząc się sukcesami realizacji. Jest to jednocześnie duże wyzwanie, ale także satysfakcja, z tworzenia od podstaw dzieła, które rośnie na naszych oczach. Naszą misją jest satysfakcja naszego klienta Zalando Lounge, oraz wszystkich klientów, którzy czekają na swoją paczkę wypełnioną pozytywnymi emocjami z jakimi wiążą się zakupy w klubie z dostępem do ekskluzywnych marek. Zajmujemy się kompleksową obsługą wszystkich procesów logistycznych, od przyjęcia dostaw towaru, poprzez jego weryfikację, składowanie, sortowanie, pakowanie oraz finalne przygotowanie przesyłki dla klienta. Jesteśmy dumni z tego, że wszystkie rozwiązania procesowe wypracowujemy wspólnie z naszymi pracownikami, każdy z nich może zgłosić swój pomysł i mieć realny wpływ na jego realizację. W budowaniu naszych struktur operacyjnych stawiamy jednocześnie na specjalistów z branży logistycznej i produkcyjnej jak i na osoby, chcące rozpocząć swoją karierę zawodową w firmie dającej możliwość poznania nowoczesnej logistyki. Stawiamy na rozwój pracowników i wewnętrzne ścieżki kariery. Oferujemy zatrudnienie na podstawie umów o pracę, mamy bardzo bogaty system benefitów: prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenie na życie, kartę kulturalną, kartę sportową, dofinansowanie do posiłków, kursy językowe i inne. Jesteśmy w trakcie organizowania dedykowanego transportu dla pracowników. Kultuwując rodzinne tradycje FIEGE, chcemy aby wszyscy nasi pracownicy czuli się dobrze w naszej organizacji, razem z nami ją rozwijali i tworzyli wspólne wartości.



Paweł Rodziewicz, kierownik operacyjny FIEGE E-Com North sp. z o.o.

Firma daje możliwości rozwoju i ogromną satysfakcję sprawia fakt, że tak naprawdę to właśnie my tworzymy ją od podstaw, bazując na wcześniej zdobytym doświadczeniu. Widać też wyraźnie, że pracownicy czują się częścią firmy. Są przekonani, że mogą mieć realny wpływ na to, co się w niej dzieje. To pracownicy i ich sugestie są ważne, bo dzięki temu każdego dnia każdy z nas ma wpływ na działalność i funkcjonowanie firmy. W każdej pracy najważniejsi są ludzie, a nie maszyny czy procesy.



Katarzyna Lewandowska, kierownik ds. jakości FIEGE E-Com North sp. z o.o.

Wiele lat przepracowałam za granicą, w Irlandii, w zupełnie innej branży, bo spożywczej. Po powrocie do Polski zamieszkaliśmy w Biskupcu, a ja zaczęłam rozglądać się za pracą. Chciałam podjąć wyzwanie i zmienić branżę, znaleźć zawód, który wcześniej nie był mi znany. Wtedy pojawiła się oferta operatora logistycznego FIEGE, wykonującego usługi dla centrum dystrybucyjnego Zalando Lounge. Ważne było to, że tworzymy to centrum od samego początku. Każdy z nas, nie tylko kadra zarządzająca, tworzy od podstaw swoje miejsce pracy. Ludzie są bardzo otwarci, pomocni i zadowoleni z możliwości kreowania każdego dnia w swojej nowej pracy. To ogromna wartość. Teraz wiem, że warto było wrócić.



Mikołaj Zglinicki, mistrz ds. rozwiązywania problemów FIEGE E-Com North sp. z o.o.

Jestem mieszkańcem Olsztynka, więc cieszę się, że mogę pracować tutaj, na miejscu. Zaskoczyły mnie, bardzo pozytywnie, warunki oferowane pracownikom, m.in. bogaty pakiet socjalny. Na starcie otrzymałem prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenie oraz wybór między kartą kulturalną a MultiSport. W dodatku udało mi się i pracuję na bardzo ciekawym stanowisku, z perspektywami. Tutaj firma daje możliwości rozwoju i to jeden z wielu atutów. Dobra atmosfera, przyjazne kierownictwo. Rzadko kiedy w firmach do szefa można zwracać się po imieniu.



Anna Zasadzka, mentor FIEGE E-Com North sp. z o.o.

Pracuję dwa miesiące, a już awansowałam. Gdzie jest to możliwe? Tutaj jest. Dziś jestem mentorem. Chciałam zmienić coś w swoim życiu i udało się. Znalazłam pracę w firmie, która daje możliwości, zapewnia poczucie stabilności, co jest bardzo ważne. Mam bardzo dobry kontakt z przełożonymi. Moi synowie są ze mnie dumni, mąż również mnie wspiera. Lubię pracę z ludźmi, przekazywać wiedzę i nią się dzielić. Sprawia mi to przyjemność.



Iwona Ampulski, team leader FIEGE E-Com North sp. z o.o.

Przez wiele lat mieszkaliśmy z mężem w Niemczech. Wyjechaliśmy za pracę. Do decyzji o powrocie dojrzewaliśmy dość długo. Przekonała nas informacja, że w pobliżu Olsztynka powstanie duża firma. Mieliśmy też w końcu nasz wymarzony dom. Najpierw to ja rozpoczęłam pracę, a od 1 marca mój mąż – jako kierowca. W styczniu przyjęto mnie na stanowisko pracownika magazynowego. Po szkoleniu zaproponowano mi wyższe stanowisko – jako problem solver w obszarze pakowania i sortowania. Wkrótce awansowałam po raz kolejny i obecnie jestem team leaderem. Wiem też jednak, że „do sukcesu nie ma żadnej windy. Zawsze trzeba iść po schodach”.

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

X, Y, Z – TRZY POKOLENIA NA RYNKU PRACY

Kategoria „pokolenie” bywa bardzo użyteczna, bo pozwala na uogólnienia. Z uogólnieniami jednak jest tak, jak ze stąpaniem po cienkim lodzie. Łatwo zaliczyć, mówiąc kolokwialnie, wpadkę. Aby używać pojęcia „pokolenie”, trzeba więc trochę wiary. Wiary w to, że ludzi urodzonych w podobnym czasie coś łączy, że kształtowały ich podobne doświadczenia i warunki, w jakich dorastali.

Na naszym rynku pracy funkcjonują teraz cztery różne pokolenia.

Pierwsze z nich stanowią kończący już powoli swoją pracę zawodową najmłodszy z przedstawicieli generacji tzw. baby boomers, to znaczy osób z powojennego wyżu demograficznego (1946-1964).

Drugie to pokolenie X, czyli osoby urodzone pomiędzy 1965 a 1980 rokiem. Ich dorastanie przypadało na czasy kryzysu,

a dojrzałość „iksy” osiągały w tym czasie, kiedy w Polsce dokonywała się transformacja ustrojowa. W domach rodzinnych wpojono im przekonanie o tym, że pracuje się, by żyć, a w CV można mieć zaledwie jeden czy dwa wpisy o zatrudnieniu. Wierni pierwszej zasadzie gotowi są przedłożyć życie zawodowe nad rodzinne, bo choć bliscy są dla nich ważni, „iksy” są też osobami, które doświadczyły w dzieciństwie rozmaitych „nie-doborów” wynikających z realiów

PRL. Starają się więc, by ich dzieciom niczego nie brakowało.

Z kolei jeśli chodzi o przekonanie, że można latami pracować w tym samym miejscu, zweryfikowały je realia wolnego rynku. „Ikisy” na własnej skórze przekonywały się, że dyplom nie zawsze gwarantuje do lepszą posadę i płacy, a zmiana nie tylko pracy, ale i zawodu, bywa koniecznością.

Zdaniem autorki książki „Pokolenia — co się zmienia?”, dla pokolenia X najważniejsze są takie

wartości jak rozwój osobisty, niezależność, różnorodność, inicjatywa, pracowitość, elastyczność czy przedsiębiorczość. Menedżer, któremu przychodzi pracować z przedstawicielami tej generacji, powinien pamiętać, że ważne jest dla nich wsparcie zespołu i poczucie przydatności. To istotne, bo „iksy” bywają też pesymistami i nie przepadają za hierarchią, choć — jak czytamy w książce — jednocześnie uznają autorytet szefów. Aby zaskarbić sobie lojal-

ność przedstawiciela tej generacji, warto dawać mu dużo wolności.

Jak wynika z badań, choć generacja X łatwo traci cierpliwość, to jednak zdaje sobie sprawę z tego, że na sukces trzeba ciężko pracować. Zatrudniając „iksa”, możemy więc liczyć na to, że nie będzie chciał dostać wszystkiego na tacy, ale raczej sam sięgnie po to, co go interesuje. Choćby musiał się wspinać po drabinie.

O ile „iksy” dorastały w epoce kontaktów bezpośrednich, o tyle

Bezrobocie w regionie



oprac. Karol Kiżyk
źródło: GUS

50 651

osób bezrobotnych

+ 1 017
(+2%)

51 668

osób bezrobotnych

październik 2018

listopad 2018

W ujęciu rocznym — **spadek****-7 252 (-12,3%)**

W porównaniu do **listopada 2017** roku odnotowano spadek liczby bezrobotnych w większości powiatów, największy w:

powiecie piskim (o 25,6%)

powiecie szczycieńskim (o 22,5%)

Olsztynie (o 22,5%)

Najmniejszy spadek odnotowano w powiatach:

kętrzyńskim (o 1,5%)

braniewskim (o 3,0%)

Wzrost bezrobocia wystąpił w powiecie iławskim (o 1,8%)

Stopa bezrobocia

W listopadzie 2018 roku wyniosła w Polsce 5,7% (w porównaniu do października 2018 wartość ta nie uległa zmianie) i 10,1% w województwie warmińsko-mazurskim (wzrost o 0,2 pkt proc. w stosunku do października 2018).

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

THE ADECCO GROUP

ich młodszy koledzy, czyli przedstawiciele generacji Y (urodzeni w latach 1980-1989), to już osoby, dla których naturalnym środowiskiem jest internet. Taka sytuacja wpływa na ich postawę także wobec pracy, bo przyzwyczaili się do mobilności we wszystkich jej wymiarach. Z punktu widzenia pracodawcy taka sytuacja ma niczym medal dwie strony. Z jednej można liczyć na to, że przedstawiciele pokolenia Y poproszony o zmianę miejsca pracy czy stanowiska przystanie na takie rozwiązanie bez większych oporów, z drugiej — niewykluczone, że będzie on mniej lojalnym pracownikiem, a jego mobilność może równie dobrze oznaczać przenosiny do innej firmy.

Praca dla „igreków” nie jest celem samym w sobie, ale raczej środkiem do tego, by żyć tak, jak się tego pragnie. A ponieważ ich apetyt na życie jest spory, dążą do tego, by być dobrze wynagradzanymi. Jednocześnie zdają sobie sprawę z tego, że biznes to nie tylko pomnażanie zysków, ale także odpowiedzialność. Często angażują się więc w wolontariat, także ten organizowany przez za-



Przedstawiciele pokolenia Z lubią pracę w grupie

trudniącą ich firmę. Cenią dobrą atmosferę w pracy i są gotowi o nią dbać.

Choć utarło się myśleć o „igrekach” jak o nieco rozkapryszonych dzieciach gotowych porzucić zabawę w piaskownicy, kiedy tylko nie otrzymają tego, czego żądają, warto zachować powściągliwość w ocenach. Małgorzata Baran i Monika Kłos, które przyglądały się tej grupie pracowników, piszą, że wyniki przeprowadzonych przez nie badań pokazują,

że „nie należy zbyt szybko ulegać alarmom, które podkreślają charakterystyczne cechy pokolenia Y i nakazują pracodawcom przygotować się do trudnego zarządzania tą siłą roboczą”.

Nieco młodszy od pokolenia Y są przedstawiciele generacji Z albo — jak chcą niektórzy badacze — C (m.in. od connected — połączony).

Z punktu widzenia pracodawcy plusem tej grupy jest to, że jest dość samodzielna. Najmłodszy pra-

cownik nie boją się podejmować decyzji, a jeśli mają jakieś pytania, odpowiedzi szukają raczej w internecie niż u przełożonego. Trzeba jednak liczyć się z tym, że sprzęt, z którego korzystają, by zdobyć potrzebne informacje, służyć im może także do innych celów. Oile bowiem dzisiejsi 50-latkowie czują się raczej niezręcznie, kiedy w czasie pracy kontaktują się np. z mężem czy żoną, najmłodszy pracownik traktują to jako coś oczywistego. A wszystko dlatego, że jeśli pokolenie Y jest generacją „ja”, to pokolenie Z raczej „my”.

Być może z tego powodu lubią pracę w grupie. Wynika to jednak nie tyle z istotnej zmiany w podejściu do więzi społecznych, ile raczej z faktu, że to osoby, które większość życia spędziły w rozmaitych sieciach powiązań generowanych przez media społecznościowe. Ich podejście do życia prywatnego jest też w dużej mierze związane z technologiami.

— Milenialsy lubią oddzielać sferę prywatną od zawodowej, ale chcą i potrzebują mieć dostęp do życia prywatnego w pracy — mówi w rozmowie z „INN:Poland” Chip Espinoza. — Zadaniem dla

menedżera jest stworzenie takiej atmosfery, w której pracownik nie będzie się czuł oderwany od swoich prywatnych kontaktów, również podczas pracy.

Niezależnie od tego, jaką literą oznaczmy pokolenie, do którego zalicza się pracownik, większość osób oczekuje od pracodawców szacunku i gotowości do wychodzenia naprzeciw ich oczekiwaniom. Po czasach ślepej gonitwy za lepszym wynagrodzeniem i awansem pracownicy coraz częściej podejmują próbę zbalansowania życia zawodowego i rodzinnego. Ich zapal do pracy poprawiają więc już nie tylko premie czy szkolenia fundowane przez firmę, ale np. elastyczny czas pracy czy dofinansowania rozrywki i kultury.

Według badania „Polska mapa motywacji 2.0” opublikowanego przez grupę Training Partners, na pierwszym miejscu czynników motywujących (poza pensją) znalazło się docenianie pracy i osiągnięć. Drugie miejsce zajęło poczucie pewności zatrudnienia, natomiast trzecie — możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji.

Daria Bruszezka-Przytuła

REKLAMA

Przewozy Regionalne, właściciel marki POLREGIO, powstały w 2001 r. Są największym pasażerskim przewoźnikiem kolejowym w Polsce. Każdego dnia na tory w całym kraju wyjeżdża około 1900 pociągów zamawianych i finansowanych przez samorządy wojewódzkie. W ciągu roku z usług POLREGIO korzysta ponad 81 mln pasażerów.

KOLEJARZ

zawód z misją

POLREGIO to również jeden z większych pracodawców na Warmii i Mazurach, który w tym regionie zatrudnia ponad 400 osób. Miejscowości, w których zawód kolejarza jest szczególnie popularny, to nie tylko Olsztyn, ale również Iława czy Elk.

Zauważalny w ostatnich latach intensywny rozwój transportu kolejowego pociąga za sobą zapotrzebowanie na wykwalifikowany personel obsługi urządzeń infrastruktury kolejowej — techników transportu. Po latach stagnacji w tej kwestii następuje reaktywacja ośrodków kształcących przyszłych kolejarzy. Na przykład w Zespole Szkół Samochodowych w Olsztynie oraz w elckim oddziale ZDZ powstały klasy o profilu technik transportu kolejowego.

Aby uzyskać zawód kolejarza w danej specjalizacji, należy spełniać szczegółowo określone warunki, przejść serię szkoleń, uzyskać licencje i certyfikaty.

W **POLREGIO** największy nacisk kładzie się między innymi na szkolenia maszynistów. To zawód wiążący się z dużą odpowiedzialnością, wymagający niezwykle specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Aby zostać maszynistą, należy przejść dwuetapowe szkolenie. Pierwsze z nich to 298 godzin szkoleń teoretycznych, zakończonych uzyskaniem licencji maszynisty. Licencja otwiera możliwość przejścia do drugiego etapu szkolenia teoretycznego i praktycznego, trwającego półtora roku. W tym czasie kandydaci na maszynistów przez 1200 godzin ćwiczą prowadzenie pociągu pod okiem instruktorów. Ponadto poznają budowę pojazdów i mechanizm ich działania. Cały cykl szkoleń kończy się szczegółowym egzaminem, a jego pomyślne zakończenie nadaniem świadectwa maszynisty, uprawniającego do samodzielnego prowadzenia pociągu.



POLREGIO aktywnie włącza się w szkolenie nowych pracowników, szczególnie tych pracujących przy technicznej obsłudze pociągów i ich przejazdów. Spółka daje możliwość rozwoju i uzyskania nowych uprawnień, przydatnych w dalszym, nie tylko kolejowym, życiu zawodowym.

POLREGIO zapewnia swoim pracownikom wiele dodatkowych świadczeń, takich jak wczasy pod gruszą, płatne nadgodziny, dofinansowanie do nauki czy zniżki na przejazd kolejną.

Obecnie **POLREGIO** prowadzi rekrutację na wiele stanowisk technicznych, w tym elektromonterów, rzemieślników, ustawiaczy czy rewidentów taboru. Wszelkie informacje dotyczące trwającej rekrutacji na terenie województwa warmińsko-mazurskiego są dostępne na stronie www.polregio.pl, w zakładce Kariera.



PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

THE ADECCO GROUP

W KAPCIACH Z DOMU

Wielu Polaków chce i może pracować w domu. Dużą popularnością cieszy się także coworking i strefy small business. Praca zdalna to dzisiaj najkorzystniejszy benefit, który dodatkowo uszczęśliwia.

Nic dziwnego, że praca zdalna cieszy się popularnością i uznaniem. To komfort, oszczędność czasu i pieniędzy. Pomaga też zachować tak zwany work-life balance, czyli równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym.

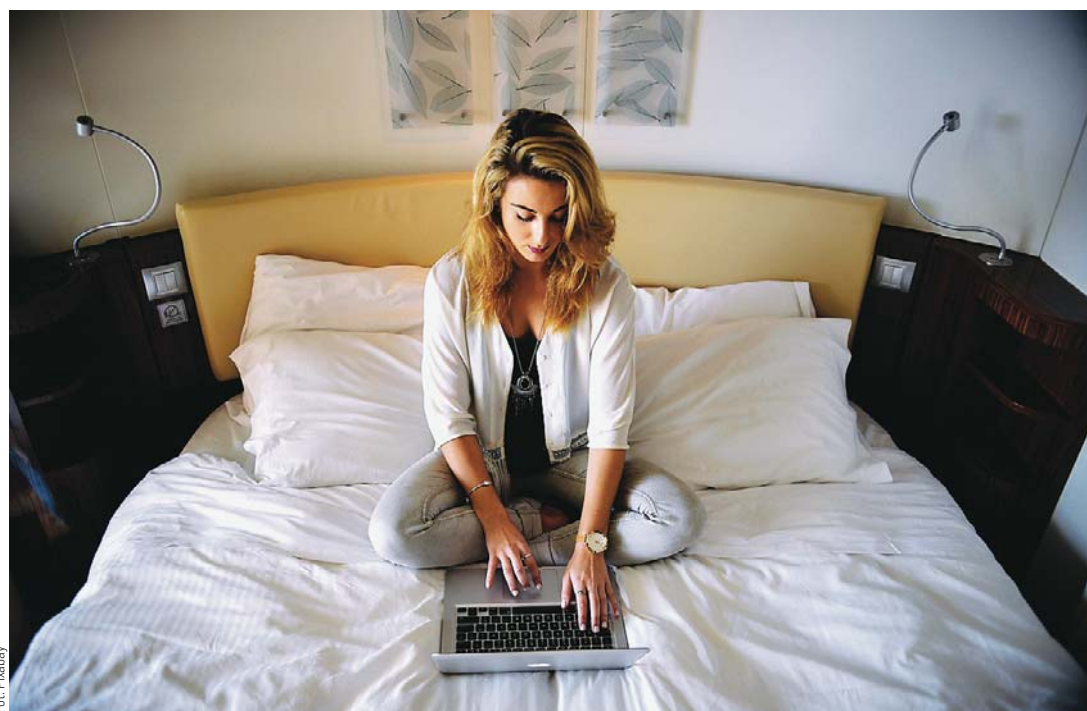
Okazuje się, że to nie tylko jedno z najbardziej pożądanych świadczeń pracowniczych, ale często warunek przyjęcia pracy. Zwłaszcza wśród młodych. Prawie 70 procent deklaruje, że chciałoby korzystać z benefitu, dzięki któremu można byłoby pracować zdalnie. Nawet z zagranicy.

JESZCZE KILKA LAT TEMU PRACA ZDALNA I ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA BYŁY W POLSCE DOSTĘPNE JEDYNI DLA NIELICZNYCH.

W ostatnich latach wyraźnie się to zmieniło, głównie za sprawą rozwoju nowych technologii, uelastycznieniu form pracy i jej projektowego charakteru w wielu branżach. Nie bez znaczenia jest również wejście na rynek millenialsów. Odpowiedzią na ten trend jest rosnąca podaż niewielkich biur i inicjatyw coworkingowych. Na koniec 2017 roku liczba pracowników w coworkach wynosiła 1,2 miliona. Przewiduje się, że w 2020 roku będzie to już 3,8 miliona, a w 2022 roku nawet 5 milionów osób.

Coworking (z angielskiego „pracować razem”) to możliwość indywidualnej lub wspólnej pracy w wynajętym pomieszczeniu. To znacznie lepsze rozwiązanie niż praca w domu. Na czym polega? Klient na dowolny czas wynajmuje biurko i korzysta ze wspólnej przestrzeni do pracy.

W Olsztynie nie brakuje takich miejsc. Pierwsza tego typu przestrzeń powstała pięć lat temu. — Przychodzą do nas przedstawiciele różnych zawodów — mówi Anna Tytlarczyk z olsztyńskiego biura coworkingowego. — Są to wolne zawody: informatycy, programiści, sprzedawcy. Często te osoby pracują w terenie, a potrzebują biurka na dwa, trzy dni. A nie chcą pracować w domu, bo nie chcą, żeby dom kojarzył się z pracą. Mamy też obcokrajowców. Słychać u nas rozmowy



Fot. Pixabay

Młodzi ludzie nie potrzebują już pracy stacjonarnej. Chcą być mobilni

prowadzone na przykład po portugalsku.

Jeszcze kilka lat temu coworking był czymś egzotycznym. — Dziś już tak nie jest — zauważa Anna Tytlarczyk. — Nie trzeba już wyjaśniać, co to jest. W obrębie dzielonej wspólnie przestrzeni tworzą się także relacje. Klienci nie przeszkadzają sobie wzajemnie, ale chętnie porozmawiają na wspólnej przestrzeni. Służą do tego hol i kuchnia.

MŁODZI PRACOWNICY SĄ BEZKOMPROMISOWI I DYNAMICZNI. PRACODAWCY WIDZĄ W NICH POTENCJAŁ, ALE SĄ ŚWIADOMI, ŻE MUSZĄ ICH PRZYCIĄGNAĆ WŁAŚNIE PRACĄ ZDALNĄ I ZAOFEROWAĆ ELASTYCZNE GODZINY.

Jeszcze niedawno pracodawcy kusili różnymi benefitami. Dziś to za mało. Obecnie młodzi chcą pracy elastycznej. Chcą decydować, gdzie i ile czasu będą pracować.

Młode pokolenie chce także swobodnie łączyć pracę z życiem prywatnym. Pracodawcy oferują więc coraz korzystniejsze warunki zatrudnienia. Nic dziwnego — do 2025 roku pokolenie Z (urodzeni w latach 1990-1995) będzie

stanowiło 75% siły roboczej na świecie.

Według badań Kantar TNS, 95% osób mających doświadczenie w pracy zdalnej ocenia ją pozytywnie. Okazuje się, że mobilna praca wpływa na satysfakcję pracownika. Jeśli mogą pracować elastycznie, zostają w danej firmie na dłużej. Chętniej też angażują się i są bardziej efektywni.

Właśnie dlatego coraz więcej firm decyduje się na zatrudnianie freelancerów. To właśnie oni stanowią największy odsetek osób w coworkach (60%).

— Zmiany zachodzące na rynku pracy wymuszają od pracodawców, a w konsekwencji od podmiotów oferujących biura, zapewnienie przestrzeni adekwatnych do nowych warunków — zaznacza Adam Galewski, dyrektor generalny firm Devco i BFF Investments Polska, zarządzających Wrocławskimi Parkami Biznesu. — Od kilku lat sukcesywnie rośnie liczba małych i średnich firm oraz osób samozatrudnionych, wzrasta też odsetek osób pracujących zdalnie. Generuje to popyt na niewielkie biura oraz — w przypadku tych najmniejszych — przestrzenie coworkingowe. Każda działalność gospodarcza, niezależnie od skali działania, potrzebuje dostępu do miejsca o profesjonalnym charakterze.

Badania Global Coworking Survey pokazują, że dla młodych coworkerów najważniejszymi korzyściami współdzielenia miejsca pracy są między innymi: szansa na zróżnicowany feedback w kontekście realizowanych projektów, możliwość dzielenia się wiedzą i niezobowiązujące rozmowy o charakterze towarzyskim. Ważny jest również dostęp do szybkiego internetu i szansa na pozyskanie zawodowych kontaktów służących rozwojowi własnego biznesu.

Coraz większą grupę klientów coworków stanowią osoby po 40 roku życia, niezadowolone z pracy w korporacjach, szukające innego rodzaju aktywności zawodowej.

— Bardzo dużą popularnością cieszą się niedawno utworzone strefy small business, które stanowią początkowe ogniwo do tworzenia jeszcze bardziej zdywersyfikowanych modeli — coworków — mówi Tomasz Suchak, architekt firm Devco i BFF Investments Polska. — Nie tylko zapewniają nowoczesną i dobrze zaprojektowaną przestrzeń, ale i integrują najemców, którzy nierzadko zaczynają ze sobą we współpracować. Istotny jest również dostęp do kawiarni i pomieszczeń umożliwiających prowadzenie rozmów biznesowych, a także usług dodatkowych: żłobków, przychodni czy klubów fitness.



W POLSCE PIERWSZE BIURA COWORKINGOWE POWSTAŁY W 2009 ROKU. PO PIĘCIU LATACH BYŁO ICH OKOŁO 50. OBECNIE JEST ICH PONAD 300.

Ankiety Global Coworking Survey wykazały również, że 71% osób pracujących w coworkach nawiązało udaną współpracę z innymi członkami swojej branży na przestrzeni ostatniego roku. Co więcej, 60% pracowników czuje się bardziej zrelaksowanych po dniu pracy, a połowa badanych uzyskuje wyższe dochody.

Coworki sprawiają, że pracownicy są szczęśliwsi (89%). Tak wynika z badań Global Surwing Survey.

DODATKOWO 92% PRACOWNIKÓW UWAŻA NOWE ŚRODOWISKO ZA BARDZIEJ PRZYJAZNE, POZWALAJĄCE NA ZBUDOWANIE GŁĘBSZYCH RELACJI.

Doktor Tomasz Wierzejski, ekonomista z UWM, uważa, że praca zdalna to nie tylko udogodnienie dla pracownika, ale również korzyść dla firmy. — Praca w domu generuje duże oszczędności w kosztach najmu, wyposażenia i utrzymania biura — wyjaśnia. — To też oszczędność środowiska, bo pracownik pracujący w domu nie używa na przykład samochodu. I sam przede wszystkim oszczędza swój czas. I choć to nie jest rozwiązanie dla każdego, bo niektórzy muszą mieć bat nad głową, w dobie rozwoju technologicznego warto korzystać z nowych rozwiązań.

Aleksandra Tchórzewska

DECATHLON
OLSZTYN

KOCHASZ SPORT TAK JAK MY?

**Lubisz żeglować? Uwielbiasz jazdę na rowerze?
Nie wyobrażasz sobie dnia bez aktywności fizycznej?
A do tego na co dzień rozpiera Cię energia,
działasz w myśl zasady „mówię – robię”
i nie ma dla Ciebie rzeczy niemożliwych?**

Jeśli odpowiesz „tak” na jakiegokolwiek z powyższych pytań, to zapewniamy Ci, że w Decathlon poczujesz się jak u siebie. Oczywiście pod warunkiem, że u siebie w domu trzymasz sprzęt i odzież, dzięki którym możesz uprawiać swoją ulubioną dyscyplinę sportu.

Nasza historia i misja

Pierwszy sklep firmy Decathlon powstał w 1976 r. we Francji. W Polsce pierwsze otwarcie miało miejsce w 2001 r. na warszawskim Targówku, a obecnie w naszym kraju istnieje już ponad 50 sklepów Decathlon, zatrudniających ok. 3500 osób. Naszą misją jest umożliwianie jak największej liczbie ludzi czerpania radości i korzyści płynących z uprawiania sportu. Pragniemy, aby każdy mógł sobie pozwolić na zakup sprzętu i odzieży sportowej, niezależnie od zasobności portfela czy miejsca zamieszkania, w związku z tym nieustannie doskonalimy swoją ofertę. Nasze produkty dostępne są nie tylko w sklepach stacjonarnych, ale również w sklepie online, dzięki czemu możemy realizować swoją misję na terenie całego kraju.

Sprzedajemy sprzęt sportowy dla każdego

Każdy sport wymaga trochę innych umiejętności, w związku z tym sprzęt i odzież muszą zapewnić użytkownikowi inny rodzaj wsparcia. Dlatego w swojej ofercie mamy tak

wiele produktów, które są projektowane i testowane przez ekspertów-pasjonatów w naszych centrach testowych. Pochodzą między innymi od takich marek jak Artengo, Domyos, Fouganza, Kalenji, Nabaiji, Quechua, Tribord, Wed'ze. Trzymamy pieczę nad całym procesem, od projektu przez produkcję i logistykę. Pozwala to zapewnić naszym użytkownikom produkty najwyższej jakości z innowacyjnymi rozwiązaniami, a przy tym w przystępnych cenach.

Wyróżnia nas prawdziwa pasja

W naszej ofercie posiadamy produkty zarówno dla amatorów, jak i profesjonalistów. Najważniejsze dla nas jest motywowanie użytkowników do tego, żeby wyjść z domu i zacząć się ruszać. Jeśli czujesz taką samą motywację i miłość do sportu i, co więcej, masz ochotę zarażać swoją pasją innych, to koniecznie zgłoś się do nas.

A czy znasz drugi taki sklep, gdzie Klienci, zarówno dzieci, jak i dorośli, jeżdżą na deskorolkach i hulajnogach, grają w ping-ponga, kopią piłkę między regatami i sprawdzają, jak rozkłada się namioty?

Dla Decathlon sport to zdrowie... i dbanie o środowisko

Dlatego nasz nowy sklep w Olsztynie został zaprojektowany zgodnie z ideą EKO KONCEPT. Wykorzystane w nim najnowsze



technologie pozwolą na zmniejszenie zużycia energii, recykling wody i dbanie o ochronę środowiska. Dzięki zastosowanym rozwiązaniom nasz obiekt będzie wytwarzał o 70% mniej CO₂ niż porównywalny sklep.

Dołącz do TEAMU DECATHLON OLSZTYN

Sklep Decathlon Olsztyn będzie znajdował się przy ulicy Stanisława Dorantta. Powierzchnia handlowa sklepu wyniesie aż 3000 m². Dlatego już teraz zbieramy drużynę 70 osób z Olsztyna i okolic.

W Decathlon sam decydujesz o swojej ścieżce rozwoju, ponieważ wierzymy w ludzi i ich potencjał.

Akceptujemy prawo do popełniania błędów. Możemy podejmować decyzję, mylić się, próbować ponownie i osiągać sukces. Każdego dnia wspólnie kształtujemy naszą firmę. Razem uprawiamy sport i świętujemy nasze sukcesy.

Każdemu pracownikowi gwarantujemy możliwość rozwoju swoich sportowych pasji, kartę MultiSport i dofinansowanie do treningów. Ponadto nasi pracownicy mają dostęp do opieki medycznej czy zniżek na produkty Decathlon. Mogą również stać się posiadaczami akcji Decathlon, a w okresie świątecznym czekają na nich karty przedpłacone oraz wiele innych benefitów.



Dołącz do nas i sprawdź się w sporcie! Aplikuj poprzez stronę www.decathlonkariera.pl



z siedzibą w Dobrym Mieście to profesjonalny i dynamicznie rozwijający się producent mebli tapicerowanych, wyłącznie z polskim kapitałem. Właścicielem i Prezesem Zarządu Spółki jest Roman Dariusz Kołakowski. Produkcja mebli realizowana jest w trzech zakładach mieszczących się w Dobrym Mieście, Olsztynie i Reszlu. Taki podział umożliwia optymalizację procesu produkcyjnego poprzez ścisłe rozdzielenie funkcji zakładów.

Specjalizacja poszczególnych fabryk pozwala na tworzenie mebli przeznaczonych dla wielu różnych odbiorców. Profil produkcji obejmuje szeroki asortyment, który niemal w całości trafia na wymagające rynki: Beneluksu, Skandynawii, Niemiec, Szwajcarii, Austrii oraz Stanów Zjednoczonych. Dzięki wieloletniemu doświadczeniu Spółka tworzy meble idealnie dopasowane do zmieniających się trendów rynkowych oraz oczekiwań najbardziej wymagających klientów, a wszystkie materiały, które są wykorzystywane w produkcji, pochodzą tylko od renomowanych dostawców. Szeroka paleta sprowadzanych tkanin i skór pozwala na stworzenie produktu, który jest prawdziwą perełką w ofercie sprzedaży.

Wysoka fachowość załogi to jeden z kluczowych czynników sukcesu naszej firmy. Kapitał ludzki jest dla nas priorytetem. Buduje poczucie stabilności, pewności pracy oraz atrakcyjnego wynagrodzenia. Branża meblarska, w której działamy, jest przede wszystkim oparta na wiedzy, doświadczeniu i innowacyjności. Wyróżniamy się wśród konkurencji tym, że skupiamy wokół siebie pracowników ambitnych, o najwyższych kompetencjach i ponadprzeciętnym zaangażowaniu. Udaje nam się to dlatego, że dbamy o pracowników, znając przy tym ich potrzeby. Staramy się utrzymać wysoki standard zatrudnienia na każdym stanowisku pracy. Wyznajemy bowiem zasadę, iż każdy pracownik ma realny wpływ na jakość naszych produktów, a w strategii firmy zadowolenie klienta jest priorytetem.

Atrakcyjny system wynagradzania proponujemy pracownikom na każdym stanowisku w naszej firmie. Ponadto, aby być konkurencyjnym na rynku pracy, proponujemy system motywacyjny oparty na założeniach normatywnych uzależnionych od wyników pracy. Każdy pracownik ma możliwość rozwoju w strukturze wynagrodzeń. Oferujemy pracę, a tym samym stabilne zarobki na stanowiskach od młodszego po starszego specjalistę, jak również na stanowiskach średniego szczebla, tj. głównego specjalisty, kierownika, aż do kadry zarządzającej – dyrektora.

Praca, która pozwala realizować zawodowe aspiracje – tak, to praca w firmie DFM. Bycie dobrym i odpowiedzialnym pracodawcą jest częścią naszej kultury organizacyjnej. Jednym z naszych podstawowych celów jest to, by pracownicy mieli poczucie, że są darzeni zaufaniem i uznaniem, ponieważ to ambicja i zaangażowanie daje gwarancję pracy w naszej firmie. Chcemy, żeby pracownicy u nas sami znaleźli przepis na swój zawodowy sukces. Bardzo ważne jest dla nas, aby każdy mógł realizować się w pracy, znaleźć dla siebie jak najlepsze miejsce i czerpać z tego radość, bo szczęście w pracy buduje. Ponadto uważamy, że szczęśliwi ludzie są bardziej elastyczni, pomysłowi, pracują bardziej produktywnie, generują mniejszą rotację, rzadziej korzystają z absencji chorobowej, są lepszymi przywódcami oraz są bardziej odporni na stres. Dbamy również o czas wolny pracowników. Chcemy, aby czuli oni równowagę między życiem zawodowym a osobistym. Pracownicy muszą mieć czas na odpoczynek i realizację swoich pasji.



Szczęście w pracy buduje

Nowoczesne otoczenie oraz optymalizacja produkcji to kolejny atut naszej firmy. Posiadamy nowe maszyny, stosujemy najnowocześniejsze technologie nie tylko po to, by więcej sprzedawać, ale przede wszystkim po to, by ułatwić zatrudnionym pracę, podnieść efektywność procesów produkcji, oszczędzać energię, a przy tym mniej szkodzić środowisku, jednocześnie dbając o ergonomię i bezpieczeństwo pracy. Ponadto kluczem do efektywnego działania przedsiębiorstwa jest korzystanie z indywidualnie zaprojektowanego, zintegrowanego systemu informacyjnego, dzięki któremu komunikacja między wydziałami jest prostsza i łatwiej jest sterować całym procesem produkcyjnym.

Szeroki i bogaty pakiet socjalny to rozbudowana działalność jako wsparcie pracowników i ich rodzin. Proponujemy naszym pracownikom: świadczenia pieniężne z okazji świąt, paczki upominkowe dla dzieci oraz fantastyczną zabawę mikolajkową, dofinansowanie do wypoczynku pracowników i dzieci; dopłaty do aktywności kulturalnej oraz sportowej, wsparcie finansowe dla najbardziej potrzebujących pracowników, którzy znaleźli się w trudnej dla nich sytuacji, nisko oprocentowane pożyczki na remont czy zakup domu/mieszkania.

Zdrowie ponad wszystko. Stawiamy na profilaktykę zdrowotną, dlatego oferujemy pracownikom i ich rodzinom atrakcyjny pakiet medyczny. Chcemy im dać możliwość szybkiego zbadania się i podjęcia ewentualnego leczenia bez oczekiwania w wielomiesięcznych kolejkach. Program opieki medycznej zapewnia szybki dostęp do lekarzy specjalistów i wszelkich badań diagnostycznych.

Rozwijamy pasje i zainteresowania naszych pracowników. Wśród nas znajdują się osoby o najróżnorodniejszych zainteresowaniach i pasjach. Mamy czołowych dyscyplin takich jak triathlon, piłka ręczna czy siatkówka. Dołączyli do nas również pracownicy, którzy realizują się jako morsy. Staramy się pomagać w ich rozwoju osobistym i jesteśmy otwarci na każdą inicjatywę.

Innowacyjny program oparty na mentoringu, który w ostatnim czasie wprowadziliśmy na stanowisku szwaczki/szwacza w trzech naszych zakładach produkcyjnych, ma na celu zdobycie umiejętności szycia naszych pokrowców oraz ułatwienie szybszej aklimatyzacji w firmie. Danej grupie przydzielony jest doświadczony i wykwalifikowany pracownik instruktor. Takie podejście pomaga optymalnie zarządzać wiedzą oraz doświadczeniem naszych pracowników, przenosząc to bezpośrednio na rozwój pracownika, który stanie się w pełni kompetentny w realizacji codziennych zadań. Realizując ten program, uważamy, że zmotywowany, zaangażowany pracownik to ważna inwestycja.

Firma dynamicznie rozwija się we wszystkich obszarach działalności. Nieustannie poszerzamy ofertę produkowanych mebli i zdobywamy nowe rynki. W 2019 roku zaplanowane są duże inwestycje w rozbudowę i modernizację zakładów produkcyjnych w Olsztynie i Reszlu. Poszerzamy hale produkcyjne, inwestujemy w nowoczesne maszyny i urządzenia, ponieważ Spółka, w rozumieniu ściśle produkcyjnym, musi być samodzielną i samowystarczającą.

Roman Dariusz Kołakowski



Jesteśmy wiodącym i dynamicznie rozwijającym się producentem mebli tapicerowanych, wyłącznie z polskim kapitałem. Swoje wyroby niemal w całości przeznaczamy na wymagające rynki krajów Unii Europejskiej. Siłą naszej firmy jest zespół ponad 1200 wysoko wykwalifikowanych i zaangażowanych pracowników.

Dołącz do naszego zespołu



Aktualnie do naszych zakładów pracy
w DOBRYM MIEŚCIE,
OLSZTYNIE oraz RESZLU

**POSZUKUJEMY
KANDYDATÓW
NA STANOWISKO:**

**SZWACZKI/
SZWACZA**

OFERUJEMY:

- stabilne zatrudnienie na podstawie umowy o pracę
- pracę w systemie jednozmianowym lub dwuzmianowym
- atrakcyjne stawki zasadnicze
- premię motywacyjną uzależnioną od wyników pracy
- bardzo dobre warunki pracy przy nowoczesnej technologii
- bogaty rodzinny pakiet socjalny, w szczególności: okolicznościowe świadczenia pieniężne z okazji świąt; paczki upominkowe dla dzieci; dofinansowanie do kolonii, obozów oraz wczasów dzieci i pracowników; co roku fantastyczną zabawę z udziałem św. Mikołaja; nisko oprocentowane pożyczki na cele mieszkaniowe; program aktywności sportowej oraz prywatną opiekę medyczną.

**GWARANTUJEMY 9-MIESIĘCZNY
OKRES WDROŻENIA
W SZCIE NASZYCH POKROWCÓW**

PRZYJDŹ – SPRAWDŹ

Zapraszamy

11-040 Dobrze Miasto, ul. Olsztyńska 21
10-409 Olsztyn, ul. Lubelska 34
11-440 Reszel, ul. Warmińska 12
lub prześlij swoje CV – rekrutacja@dfm.com.pl

Szczegóły w Dziale Personalnym w siedzibie firmy
oraz pod numerem telefonu 89 6153651

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
11-040 Dobrze Miasto, ul. Olsztyńska 21
tel. 089 615 36 50, fax 615 36 80
NIP 739-32-08-668, REGON 511351882

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

WYPALENIE ZAWODOWE – JAK SOBIE PORADZIĆ?

Wypalenie zawodowe może dotknąć prawie każdego, jednak jego negatywne skutki najczęściej odczuwają pracownicy najbardziej zaangażowani. Z jednej strony wysoka motywacja jest zjawiskiem pożądanym, z drugiej źle, jeśli praca staje się jedynym wyznacznikiem zadowolenia z życia.

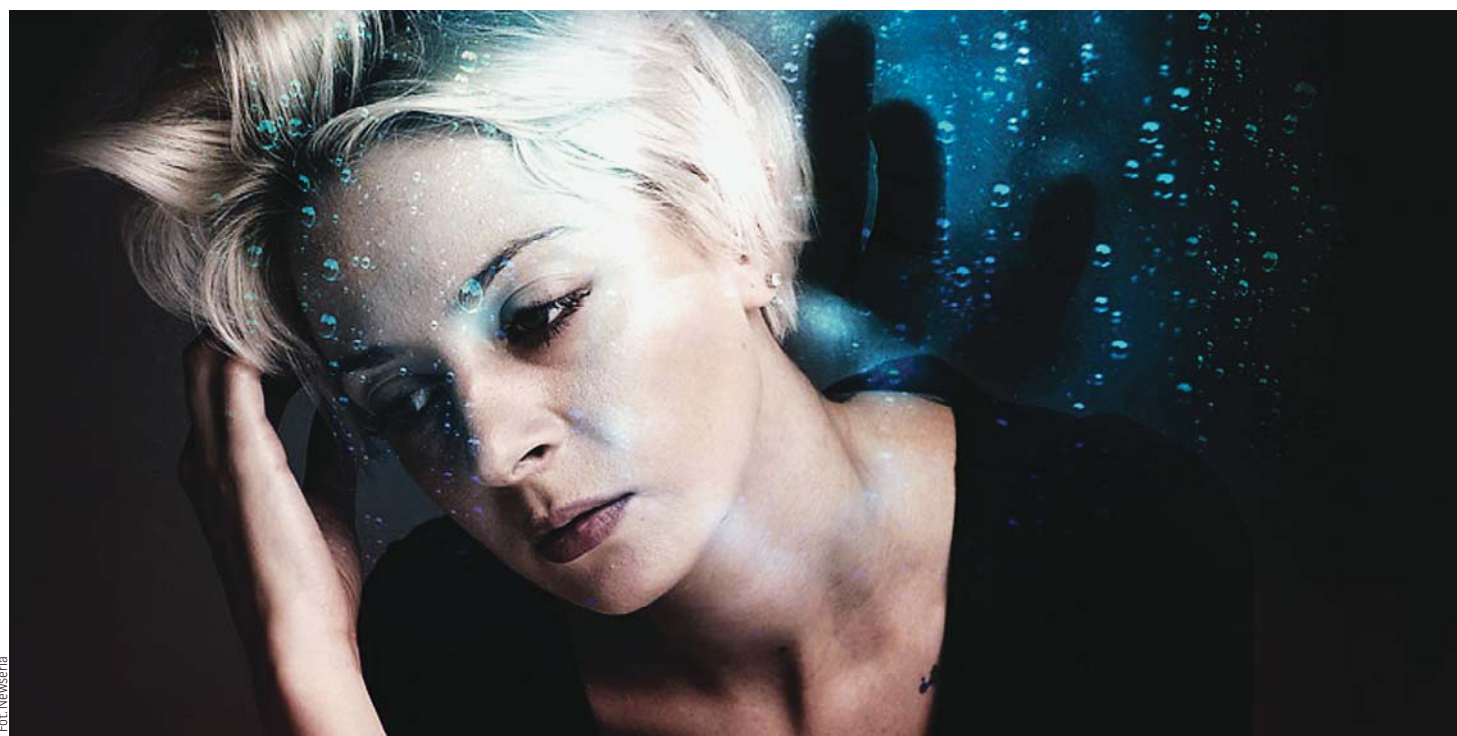
Na wypalenie zawodowe wpływ ma wiele czynników, ale najbardziej zagrożone są nim osoby, które mają po temu pewne predyspozycje, a jednocześnie znalazły się w takim środowisku pracy, gdzie występuje silna presja i rywalizacja przy niskim docenianiu i słabym rozwijaniu kompetencji społecznych.

— Do cech osobistych, predysponujących do efektu wypalenia, należą duże zaangażowanie, wysokie chęci, aktywność. Problem może pojawić się wtedy, gdy tego typu tendencje idą w parze ze słabo sprecyzowanymi celami i wartościami osobistymi, życiowym chaosem, słabym balansem między życiem zawodowym a pracą, perfekcjonizmem, stawianiem pracy na pierwszym miejscu — mówi Ilona Rajchel, trener w firmie szkoleniowej Effect Group.

Wypaleniu zawodowemu służą także czynniki zewnętrzne. Trudności mogą pojawić się np. wtedy, gdy pracownik zderza się ze szklanym sufitem, tzn. czuje w sobie potencjał, jest zmotywowany, ale firma nie umożliwia mu ani rozwoju, ani awansu. Do tego dochodzi przedmiotowe traktowanie, nieakceptowanie przedstawianych pomysłów, brak tolerancji dla błędów, przesadna biurokracja. Jeśli organizacja stawia przed pracownikami wyśrubowane cele, a jednocześnie nie pomaga mu w rozwijaniu kompetencji i lekceważy temat budowania dobrych relacji, takie okoliczności również będą sprzyjały wypaleniu zawodowemu.

— Najbardziej narażeni na wypalenie są pracownicy, którzy „płoną”. To osoby, które wykazują inicjatywę, dużo pracują, nie zgadzają się ze skostniałymi standardami, proponują coś od siebie. To nie znaczy, że wszystko robią najlepiej, ale zależy im, aby działać szybciej, lepiej, sprawniej — zauważa Ilona Rajchel. — Jednocześnie takie osoby często przenoszą swój autorytet na zewnątrz, tzn. szukają potwierdzenia swojej wartości u innych ludzi, nie dając wsparcia samym sobie.

Bywa, że są to osoby, których życie osobiste nie jest satysfakcjonujące. Są pracoholikami, nie



Fot. Newseria

Osoba, która zauważy u siebie objawy wypalenia, powinna uznać je za podpowiedź ze strony buntującego się organizmu, żeby zwolnić tempo

odreagować po pracy, nie mają z kim porozmawiać, a równowaga pomiędzy ich życiem osobistym a zawodowym jest zaburzona. Wypalenie zawodowe nie grozi więc osobom biernym czy pracującym odtwórczo.

Wypalenie zawodowe nie pojawia się nagle. — To długotrwały proces. Wielki stos zaangażowania, chęci, perfekcjonizmu płonie długo, natomiast niepodsyćany, niewspierany przez firmę, szefa i samego pracownika zaczyna wygasać. Proces ten trwa zazwyczaj wiele miesięcy, a czasem lat. Narasta powoli, co jest o tyle korzystne, że mamy dużo czasu na zauważenie i stosowną reakcję — podkreśla trenerka.

Do objawów wypalenia zawodowego zaliczyć możemy zmęczenie i wyczerpanie, poczucie bezsilności, niemocy, a jednocześnie irytację, stałe napięcie, gniew, frustrację. Na to nakłada się jeszcze poczucie pędu, nadmiaru obowiązków, braku czasu. W efekcie osoba dotknięta syndromem wypalenia ma problemy ze snem, nie potrafi się zrelaksować po pracy ani wypocząć (nawet w czasie urlopu). A ponieważ w życiu oso-

**NAJBARDZIEJ
NARAŻENI NA
WYPALENIE
ZAWODOWE SĄ
PRACOWNICY,
KTÓRZY „PŁONĄ”. NIE
GROZI NATOMIAST
OSOBOM BIERNYM
CZY PRACUJĄCYM
ODTWÓRCZO.**

bistym brakuje jej celów i priorytetów, wraca myślami do pracy — tak koło się zamyka i zarazem napędza.

Zmiany można zauważyć w trzech wymiarach:

1. Wyczerpanie — poczucie nadmiernego obciążenia pracą (emocjonalne i fizyczne).

2. Cynizm, depersonalizacja i trudności w utrzymaniu więzi

międzyludzkich. Człowiek, który nie czuje się doceniany, staje się agresywny, cyniczny, krytyczny.

3. Obniżona ocena własnych dokonań i brak skuteczności. Kiedy pracownik zaczyna tracić wiarę w siebie, czuje się nieskuteczny, rośnie jego poczucie niedopasowania. Każde nowe zadanie zdaje się go przerastać.

Osoba, która zauważy u siebie te objawy, powinna uznać je za ważny sygnał, bo to podpowiedź ze strony buntującego się organizmu, wezwanie do tego, aby zwolnić tempo.

Jeśli możliwy jest dłuższy urlop, warto sobie na niego pozwolić. Najlepiej, jeśli będzie to fizyczna zmiana miejsca. Pracownik na takim urlopie nie powinien w tym czasie prowadzić rozmów telefonicznych na temat pracy ani zajmować się firmowymi mailami. Chodzi o to, aby wypoczynek był urlopem dla umysłu.

— Powinien być to czas na wypisanie się, wyciszenie, zadbanie o ciało, ale też o umysł i duszę, zadanie sobie ważnych pytań o wartości, potrzeby, priorytety. W takim momencie można w końcu prze-wartościować sprawy zawodowe

i zastanowić się, czy nie nadszedł czas na zmiany również w tej sferze — podpowiada trenerka.

Jeśli jednak nasze wypalenie zawodowe zaszło bardzo daleko lub nie czujemy się na tyle silni, by samodzielnie rozpocząć proces zmian, warto poszukać pomocy u specjalisty: coacha, psychologa lub terapeuty. Pomóc mogą też odpowiednie szkolenia. Przede wszystkim dają one wiedzę o tym, co jest, a co nie jest wypaleniem, co na nie wpływa, jak można mu zapobiegać, jak wychwycić pierwsze objawy, aby wpływać skutecznie na przyczyny.

— Na moich szkoleniach uczestnicy mają szansę poczuć własną siłę wewnętrzną. Dowiadują się, że nie ma cudownej tabletki na wypalenie, ale istnieje za to coś jeszcze cenniejszego: ich wewnętrzna moc, przekonania, wartości, talenty, uświadomione cele życiowe, rodzina i przyjaciele. Gdy czuje się tę moc i ma się świadomość możliwości, jakie ona daje, odpowiedzialność za szczęście, zdrowie czy sukces staje się wyzwaniem realnym i motywującym — podkreśla Ilona Rajchel.

newseria

DROGIE PANIE
TO O WAS I DLA WAS

BEZgorset)

Magazyn Bez Gorsetu inspirowuje i doradza
Już pod koniec marca wiosenne wydanie

 **BezGorsetu**

www.bezgorsetu.wm.pl



PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

THE ADECCO GROUP

WIĘCEJ FIRM TO LEPSZA GOSPODARKA

To, że Warmia i Mazury nadrabiają dystans w stosunku do innych regionów, pokazują statystyki. Rośnie nasze PKB. Powstaje coraz więcej firm, także z udziałem zagranicznego kapitału. Ale wciąż musimy gonić bogatsze regiony.

Hasłem strategii rozwoju społeczno-gospodarczego naszego regionu jest „Warmia i Mazury regionem, w którym warto żyć”. Do tego strategii powinniśmy chyba dodać: „i pracować”, bo coraz więcej firm u nas powstaje, choć ten wskaźnik przedsiębiorczości jest jeszcze niższy niż średnia krajowa. Jak podaje Urząd Statystyczny w Olsztynie, na koniec ubiegłego roku w województwie w rejestrze REGON było wpisanych 127,1 tys. podmiotów gospodarki narodowej (bez gospodarstw rolnych), co

stanowiło 2,9% podmiotów zarejestrowanych w kraju. I, co istotne, w porównaniu do 2017 roku nastąpił wzrost liczby firm o 1,4%. To więcej niż średnia krajowa — w Polsce ten wzrost wyniósł 1,3%.

W 2018 ROKU W REGIONIE
ZAREJESTROWANO 12,3
TYS. NOWYCH PODMIOTÓW
GOSPODARCZYCH.

To o 14,3% więcej niż przed dwoma laty. Patrząc na strukturę nowo

zarejestrowanych firm, rozpoczynają one działalność związaną głównie z budownictwem (23,1%), handlem i naprawami (15,3%), działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (8,2%) i przetwórstwem przemysłowym (7,6%).

Natomiast z rejestru REGON wykreślono 10,2 tys. podmiotów gospodarczych, a jedna czwarta tych wszystkich firm zajmowała się handlem lub naprawą pojazdów samochodowych. Drugą branżą, w której wykreślono najwięcej firm, było budownictwo (16,2%).

Na koniec 2018 roku
w rejestrze REGON
wpisanych było ponad

127 tys.
podmiotów
z Warmii i Mazur

Z danych GUS widać duże zróżnicowanie geograficzne pod względem liczby firm. Najwięcej firm i osób prowadzących działalność gospodarczą było na koniec ubiegłego roku w Olsztynie (23041), Elblągu (12591) i powiecie olsztyńskim (11603). Anajmniej w powiecie węgorzewskim (1772), gołdapskim (2191) i nidzickim (2378).

Na pewno rosnąca liczba firm cieszy, ale wciąż wskaźnik przedsiębiorczości, czyli liczba firm na 1000 mieszkańców, jest niższy niż w kraju. W ubiegłym roku na 1000 mieszkańców Warmii i Ma-

Gdzie pracują mieszkańcy Warmii i Mazur

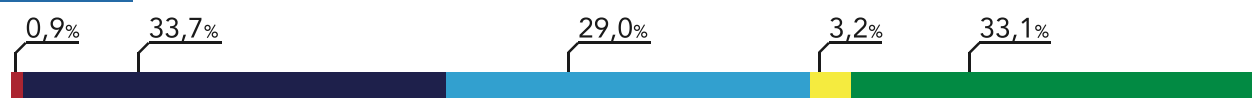


oprac. Karol Kityk
źródło: GUS

Olsztyn kobiety



Olsztyn mężczyźni



warmińsko-mazurskie kobiety



warmińsko-mazurskie mężczyźni



rolnictwo, leśnictwo,
łowiectwo, rybactwo

przemysł i budownictwo

handel, transport, naprawa pojazdów,
zakwaterowanie i gastronomia,
informacja i komunikacja

działalność finansowa
i ubezpieczeniowa,
obsługa rynku nieruchomości

pozostałe

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

zur przypadało 89 podmiotów gospodarki narodowej, podczas gdy średnia krajowa wynosiła 114 firm.

Tradycyjnie już mocne strony Warmii i Mazur to turystyka i rolnictwo. Jednak nasz rozwój nie może się opierać jedynie na tych gałęziach. Potrzebujemy innych kół zamachowych, które będą napędzać gospodarkę w regionie, czyli tzw. inteligentnych specjalizacji. Tu postawiliśmy na ekonomię wody, żywność wysokiej jakości oraz przemysł drzewny i meblarski.

Na koniec 2018 roku na Warmii i Mazurach było zarejestrowanych 24619 podmiotów zajmujących się handlem i naprawą pojazdów samochodowych. Na drugim miejscu były firmy zajmujące się budownictwem (16233), a dalej: obsługa rynku nieruchomości (11965), przemysł (11011, w tym przetwórstwo przemysłowe — 10096), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (9969), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (9279).

Spójrzmy jeszcze na wielkość firm, które powstają w województwie. Zdanych GUS wynika, że — podobnie jak w 2017 — w ubiegłym roku przeważającą część stanowiły firmy do 9 osób. Takich podmiotów było



Mocną stroną Warmii i Mazur jest m.in. turystyka. Na zdjęciu zamek w Lidzbarku Warmińskim

95,8% wszystkich zakładów w regionie. Firm zatrudniających od 10 do 49 osób było 3,4%, a firm, gdzie pracowało ponad 50 osób, było 0,8%.

WARTO ZWRÓCIĆ UWAGĘ NA
BRANŻE W ZALEŻNOŚCI OD
WIELKOŚCI FIRM.

Te zatrudniające do 9 osób najczęściej trudniły się handlem

i naprawą pojazdów samochodowych, budownictwem oraz obsługą rynku nieruchomości. Firmy, w których pracowało od 10 do 49 osób, głównie działały w edukacji, przetwórstwie przemysłowym i handlu. Natomiast zakłady zatrudniające powyżej 50 osób zajmowały się najczęściej przetwórstwem przemysłowym, edukacją, administracją i obroną narodową.

Olsztyński Urząd Statystyczny opublikował też dane dotyczące firm z udziałem kapitału zagranicznego. W 2017 roku na Warmii i Mazurach były 204 takie podmioty — to zaledwie 0,9% wszystkich firm z udziałem kapitału zagranicznego w Polsce. W firmach tych pracowało prawie 15 tys. osób. A wartość kapitału zagranicznego w regionie w 2017 roku wyniosła 1 mld 361,9 mln zł. Spośród wszystkich województw jedynie na Podlasiu był on niższy — wyniósł 516 mln zł.

Oczywiście to tylko statystyka, ale potrzebujemy nowych firm i nowych miejsc pracy, jeśli region ma się rozwijać, a gospodarka rosnąć. Zdanych GUS wynika, że ta rośnie, bo w 2017 roku we wszystkich regionach odnotowano wzrost produktu krajowego brutto w cenach bieżących w porównaniu do 2016 roku. Największy był na Podlasiu — 8,1%, najmniejszy w Lubuskim — 5,2%. Na Warmii i Mazurach ten wzrost wyniósł 5,3% (dla Polski ogółem 6,9%).

Wzrost PKB na Warmii i Mazurach na pewno cieszy, ale martwi już niski udział regionu w tworzeniu PKB. Obecnie wynosi on

2,6%, a w regionie warszawskim stołecznym (do celów statystycznych Mazowsze zostało podzielone na dwa regiony: warszawski stołeczny i mazowiecki regionalny) aż 17,2 proc. Na drugim miejscu znalazło się województwo śląskie z wynikiem 12,2%, a na trzecim wielkopolskie — 9,9% udziału w krajowym PKB.

Najmniejszy wkład w PKB miały województwa: opolskie — 2,1%, podlaskie i lubuskie — po 2,2% i świętokrzyskie — 2,3%. Warmia i Mazury znalazły się na piątym miejscu od końca.

Z danych GUS wynika też, że w 2016 roku wartość PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca Polski wynosiła 51,7 tys. zł. Na Warmii i Mazurach było to 36,4 tys. zł, podczas gdy w regionie warszawskim stołecznym 113,2 tys. zł.

Dla porównania w 2004 roku, kiedy wchodziliśmy do Unii Europejskiej, wartość PKB na jednego mieszkańca w kraju wynosiła 24,4 tys. zł, a na Warmii i Mazurach — 18,4 tys. zł. To stanowiło 75,4% średniej krajowej. Dziś nasze PKB na jednego mieszkańca to 70,4% średniej krajowej.

Andrzej Mielnicki

REKLAMA



PPMD KRUSZBET S.A. w Suwałkach



CCR – beton drogowy

NOWOŚĆ
CCR
beton drogowy
KRUSZBET



doradztwo i wykonawstwo



beton towarowy



beton architektoniczny



prefabrykaty



laboratorium

- Wąsosz (koło Szczuczyna), tel. 693 027 770
- Stożne (koło Olecka), tel. 505 685 643
- ul. Sianożęć 15, Suwałki, tel. 691 469 461
- ul. Brylantowa 15, Suwałki, tel. 789 186 611



Biuro

PPMD KRUSZBET S.A.

tel. 87 566 32 07

e-mail: kruszbet@krusbet.com.pl

Dział handlowy

Drogi i place: tel. 502 077 509

e-mail: dzialrealizacji@krusbet.com.pl

Beton: tel. 693 027 770

e-mail: g.stefanowicz@krusbet.com.pl

Prefabrykaty: tel. 660 710 957, 883 310 200

e-mail: natrrix@zpksumowo.pl

www.kruszbet.com.pl

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

WARMIŃSKO-MAZURSKIE: NAJWYŻSZE BEZROBOCIE W KRAJU I... SPORO WAKATÓW

Ocena rynku pracy przez pryzmat ogólnopolskich danych o bezrobociu i płacach może być bardzo myląca. Poszczególne obszary kraju czy branże rządzą się własnymi zasadami.

Wbrew pozorom często nie są to zasady sprzyjające pracownikom.
Tak jest w Warmińsko-Mazurskim, gdzie bez pracy pozostaje 1 na 10 osób.

Stopa bezrobocia w Polsce od dłuższego czasu pikuje, bijąc przy tym kolejne rekordy. Według GUS wsteczni, pomimo lekkiego sezonowego wzrostu, wynosiła 6,1 proc.

— Warmia i Mazury to jednak region ze specyficznymi cechami rynku pracy — mówi Marta Maciejewska, branch manager odpowiedzialna za ten region w Adecco Poland. — Warmińsko-Mazurskie to województwo z największym bezrobociem w Polsce, na dodatek borykające się z systematycznym spadkiem liczby ludności. Osoby młode często wybierają wyższe uczelnie zlokalizowane w województwach pomorskim lub mazowieckim i tam szukają zatrudnienia — dodaje.

Praca jest, ale nie dla każdego

— W skali kraju problemem rynku pracy jest niewystarczająca liczba specjalistów — mówi Anna Wicha, dyrektor generalna Adecco. — Rozwój polskich firm zależy od znalezienia pracowników o odpowiednich kompetencjach. Tymczasem dobra koniunktura w rodzimej gospodarce w połączeniu z niesprzyjającymi rynkowi pracy czynnikami demograficznymi inie zawsze dopasowanymi do potrzeb pracodawców programami nauczania uwypukliły problem braku kadr. Wiele polskich firm

mogłoby się rozwijać szybciej, ale brakuje im siły roboczej — wyjaśnia.

W teorii — pracownicy powinni zacierać ręce. Niedobór kadr wymusza na firmach podnoszenie wynagrodzeń i zapewnianie im coraz bardziej atrakcyjnych benefitów pozapłacowych. Problem polega na tym, że ogólny obraz rynku jest statystyczną średnią i tuszuje problemy poszczególnych regionów czy branż. Najlepsza jest oczywiście sytuacja w dużych miastach, jak Warszawa, Gdańsk, Kraków czy Wrocław. Polska Wschodnia niestety jest nieco w tyle.



Fot. Pixabay

Na wschodzie nie jest tak dobrze

W województwie warmińsko-mazurskim stopa bezrobocia jest najwyższa w Polsce (10,9 proc. na koniec stycznia wg danych GUS). Czy w takim przypadku wciąż możemy mówić o rynku pracownika?

— Niestety nie. Oczywiście znajomość Pythona czy innego języka programowania sprawia, że pracę łatwo znajdzie się również tu. Mówimy jednak o niewielkiej grupie specjalistów. Zsektorów zatrudniających najwięcej osób deficyty pracowników obserwujemy w branży budowlanej, transporto-

wej, jak i produkcyjnej. Większość pracowników w województwie boryka się jednak z problemem niskich płac i niepewności zatrudnienia. Statystyki wielu powiatów w Warmińsko-Mazurskim wskazują na kilkunastoprocentową stopę bezrobocia, wbranieńskim — przekracza ona 20 proc. tłumaczy Marta Maciejewska.

Wbrew pozorom problem mają również firmy. Polacy są coraz bardziej mobilni i są skłonni podjąć wysiłek związany z przeprowadzką, by znaleźć lepszą pracę. Tzw. wojna o talenty ma

swoją postać ponadnarodową, ale również wewnętrzną. Terminu po raz pierwszy użyła firma doradczą McKinsey w 1997 roku, aby zobrazować rywalizację

opracowników posiadających odpowiednie umiejętności. W związku z postępującą cyfryzacją pracy i rosnącą mobilnością wojna o talenty jedynie się zaostrza.

Stąd problemem wielu rejonów kraju są migracje. Niekoniecznie te zagraniczne, ale także wewnętrzne. Z Olsztyna i okolic mnóstwo ludzi wyjeżdża, by lepsze życie odnaleźć np. w Warszawie.

Dobre perspektywy

Czy jest szansa na zmniejszenie nierówności i dogonienie przez rejony na wschodzie Polski krajowej czołówki?

— Bez wątplenia tak — odpowiada Anna Wicha. — Beneficjentami zmian na rynku pracy na początku były największe miasta, ale rewolucja dociera coraz dalej. Migracje pracowników wymuszają na pracodawcach zmiany również w rejonach osłabszym potencjale gospodarczym.

W Adecco widzimy to już dziś. Pracownicy wymagają coraz więcej i coraz więcej dostają. Chociaż dla firm wiąże się to ze wzrostem kosztów, to efekt finalnie jest dla nich pozytywny. Odpowiednia polityka kadrowa pozwala bowiem na pełne wykorzystywanie szans, które daje doskonała koniunktura gospodarcza — ocenia dyrektor generalna Adecco.

Radzenie sobie na rynku, na którym wielu pracowników — w zależności od regionu kraju — może przebiegać w ofertach pracy i wywierać na pracodawcach presję, a inni mają problemy ze znalezieniem satysfakcjonującego zatrudnienia, jest dużym wyzwaniem. Firmy szukają innowacyjnych rozwiązań i — co szczególnie istotne dla naszego regionu — dotyczy to już nie tylko korporacji z siedzibami w Warszawie.

Wynagrodzenie jest ważnym, ale nie jedynym narzędziem utrzymywania niskiej rotacji i wysokiej motywacji kadr. Kluczem do sukcesu jest budowanie systemu wartości, w którym pracownicy się odnajdują i czują komfortowo. Mogą temu służyć inicjowane przez pracodawcę akcje CSR, transparentne wytyczenie ścieżek kariery czy zagwarantowanie uczestnictwa w systemie wewnętrznych szkoleń.

REKLAMA



OLSZTYN
UL. KOŚCIUSZKI 6
tel. 506 350 550

ROZWIJAJ SWÓJ BIZNES Z LENDER FINANSE

KREDYTY DLA MAŁYCH I DUŻYCH FIRM BEZ ZUS I US W JEDEN DZIEŃ!

485190lbr-A-N

MST*Your solutions*

Chcesz budować swoją przyszłość wspólnie z nami? Dołącz do naszego zespołu!

MST to dynamicznie rozwijająca się firma oferująca pracownikom:

- ciekawą pracę oraz możliwości samorozwoju
- stabilne zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę
- bogatą ofertę socjalną
- przyjazną atmosferę

Poszukujemy pracowników na stanowiska:

**Product Manager
Programista
Młodszy Specjalista IT**

Szczegóły:

www.mstechnology.pl/pl/career

Magnetic Systems Technology Sp. z o.o. Sp. k. (występująca na rynku pod marką MST) działa w branży elektro-nicznej i zajmuje się produkcją komponentów do przemysłu oświetleniowego. Firma mieści się w Kętrzynie. Zatrudnia około 250 pracowników. MST powstała w wyniku wykupu menadżerskiego Zakładu Stateczników Philips Lighting w Kętrzynie. W kwietniu 2011 roku zespół zarządzający wykupił od Philipsa zakład oraz markę MST.

Głównym profilem działalności jest produkcja komponentów do przemysłu oświetleniowego: modułów LED, zasilaczy LED, stateczników elektromagnetycznych mHID i FLUO, systemów zintegrowanych HID, zapłonników do lamp HID, cewek filtrujących oraz kompensacyjnych.

Firma MST oferuje swoje produkty na rynku krajowym, jak również międzynarodowym. Od lat uczestniczy w międzynarodowych Targach „Light & Building” we Frankfurcie. Wielokrotnie nagradzana otrzymując

m.in. takie wyróżnienia: „Warmińsko-Mazurska Nagroda Jakości”, „Brylant Polskiej Gospodarki”, Pracodawca-organizator pracy bezpiecznej”, „Certyfikat Wiarygodności Biznesowej”.

Mając na uwadze dbałość o środowisko firma MST zainwestowała w odnawialne źródła energii, zakładając na dachu budynku instalację fotowoltaiczną o mocy 99 kW.

Firma posiada certyfikaty jakości: ISO 9001, 14001, OHSAS 18001 oraz laboratorium badawcze, zgodne z normą 17025, akredytowane przez jednostkę certyfikującą DEKRA.

W ubiegłym roku MST podpisała umowę na realizację inwestycji w Warmińsko-Mazurskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej S.A. zakładającej wybudowanie ponad 5000m² powierzchni magazynowej wraz z zapleczem socjalnym. Przedsięwzięcie będzie realizowane w Kętrzynie na nieruchomości o powierzchni 0,86 ha. Inwestycja wiąże również z nowymi miejscami pracy.

Magnetic Systems Technology Sp. z o.o. Sp. k. ul. Chrobrego 8, 11-400 Kętrzyn
tel. 89 755 27 00, tel. 89 755 27 10, e-mail: hr@mstechnology.pl, office@mstechnology.pl
www.mstechnology.pl

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

WYMAGAJĄCY RYNEK PRACY WYMUSZA NA PRACODAWCACH NOWE PODEJŚCIE

Skuteczna rywalizacja o pracownika staje się coraz trudniejsza. Niska dostępność siły roboczej w niektórych branżach to nie tylko efekt spadającego bezrobocia czy wewnętrznych migracji.

Zmiany w gospodarce wymuszają coraz większą specjalizację pracowników na wszystkich szczeblach. Nasilają się problemy firm ze znalezieniem na rynku pracy kompetentnych osób, pasujących do ich ewoluujących potrzeb.

Mniejsza niż w poprzednich latach dostępność siły roboczej ma kilka przyczyn. Ta podstawowa to koniunktura — polska gospodarka rozwijała się w ostatnich latach dynamicznie, co przekładało się na poczucie bezpieczeństwa pracodawców, a w następstwie otwarcie na inwestycje i potrzebę zwiększania zatrudnienia. Drugi czynnik to demografia. Ta jest nieubłagana — w Polsce od lat dzietność nie osiąga wskaźnika „2” potrzebnego do zastępowalności pokoleń. Społeczeństwo się starzeje, a co za tym idzie coraz więcej Polaków to nie osoby aktywne zawodowo, a emeryci.

— Wiele osób może być zdziwionych — skoro potrzeby pracodawców rosną, a podaż siły roboczej jest niewystarczająca, dlaczego stopa bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim przekracza 10 proc.? Odpowiedzią jest niedopasowanie kompetencji wielu pracowników do szybko zmieniających się potrzeb pracodawców. To efekt błyskawicznych zmian w funkcjonowaniu gospodarki wynikających z rozwoju technologii oraz niedopasowania systemu edukacji do nowych realiów — tłumaczy Anna Wicha, dyrektor generalna Adecco Poland.

Pracownicy: nauka przez całe życie i zmiana zawodu

Polski model edukacji jest niedostosowany do potrzeb współczesnego rynku pracy. Ma on zbyt sztywne ramy, podczas gdy do wykształcenia nowoczesnych, wykwalifikowanych pracowników potrzebna jest większa elastyczność. Szkolnictwo średnie nie kształci umiejętności rozwiązywania problemów, wobec czego uczniowie są narażeni na porażkę na współczesnym, konkurencyjnym rynku. Natomiast kształcenie akademickie koncentruje się na teoretycznych, niepraktycznych procesach, mimo że funkcjonujemy w dynamicznym świecie ciągłych zmian.

W takich warunkach dla kandydatów z dużymi ambicjami



Dla młodych ludzi z dużymi ambicjami kluczowe jest kształcenie ustawiczne

W 2018 roku Adecco
zrekrutowało

55 tys.
osób

kluczowe staje się kształcenie ustawiczne, a coraz częściej zdolność do przekwalifikowania się. Zmiana ścieżki kariery nie jest łatwa i wiąże się z wyrzeczeniami. Jednak na coraz bardziej dynamicznym rynku może być jedynym sposobem, aby się rozwijać i przetrwać zawirowania. Gdy pojawiły się napędzane parą maszyn tkackie, zdesperowani tkacze, tzw. luddyci, niszczyli maszyny, aby nie pozostać bez pracy. Jednak maszyny tkackie zostały, a luddystów już nie ma. Historia

pokazuje, że pracownicy mogą albo płynąć pod prąd postępu, albo z nim — zmieniając się.

Pracodawcy: rekrutacja na stałe lub mądry outsourcing
Jednak wraz z ewolucją rynku pracy muszą, a przynajmniej powinny, zmieniać się też agencje zatrudnienia.

— Od lat staramy się, by Adecco było dla klientów partnerem oferującym całe spektrum komplementarnych usług związanych z polityką kadrową. W zależności od potrzeb odpowiadamy za rekrutację odpowiednich pracowników, znalezienie specjalistów na stałe (tzw. permanent placement), budowanie całych zespołów HR onsite, ekspercki

consulting, a także outsourcing całych procesów biznesowych, takich jak produkcja, logistyka czy sprzedaż — mówi Anna Wicha.

Dzisiaj firma może wyoutsourcingować niemal wszystko, począwszy od wyprodukowania swojego produktu, przez transport do punktów handlowych, promocję aż po sprzedaż. Adecco od czterech lat rozwija narzędzia pozwalające wspierać klienta od A do Z, tak żeby mógł skupić się wyłącznie na sednie swojego biznesu. Takie podejście zyskuje coraz większą popularność — nie tylko z powodu efektywności, ale też zmian w regulacjach prawnych dotyczących pracy tymczasowej.

Innym rozwiązaniem jest wiązanie się z pracownikami na dłuższą i rekrutacja z myślą o długoterminowej współpracy. Permanent placement odpowiada na nowe

**PRACOWNICY
MOGĄ ALBO PŁYNAĆ
POD PRĄD POSTĘPU,
ALBO Z NIM
— ZMIENIAJĄC SIĘ.**

regulacje prawne w obszarze pracy tymczasowej, zgodnie z którymi firmy nie mogą już zatrudniać pracowników w tej formie dłużej niż półtora roku. Jednocześnie daje też pracodawcom możliwość większej swobody w rozwijaniu kompetencji pracowników.

— Adecco z wyprzedzeniem dopasowuje się do potrzeb rynku pracy. Obecnie wśród około 2200 naszych ogłoszeń o pracę aż 1000 to oferty pracy stałej. W 2018 roku zrekrutowaliśmy 55 tysięcy osób, ponad 6 tysięcy z nich — do pracy stałej. W dobie szybkich zmian gospodarczych musimy umieć elastycznie przystosowywać się do zmian. Rozwój gospodarczy zależy jest od zarządzania posiadaną pulą talentów w taki sposób, by maksymalnie odpowiadać na zapotrzebowanie pracodawców. Te potrzeby coraz częściej dotyczą konkretnych, coraz bardziej skomplikowanych kompetencji, co sprawia, że pracownik dopasowany do tych potrzeb jest niezwykle cennym zasobem, a rekrutacja i szkolenie nowego są czasochłonne i drogie — podsumowuje Anna Wicha.

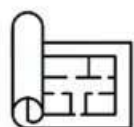


DOŁĄCZ DO NAS

DOŚWIADCZENI FACHOWCY

Realizujemy największe i najbardziej prestiżowe projekty na Warmii i Mazurach (Centaurus, Galeria Warmińska, Aura, Tramwaje Olsztyn). Współpracujemy z największymi firmami z branży budowlanej (Budimex, Skanska, Strabag). Oferujemy pracę w młodym zespole, umowę o pracę, atrakcyjne wynagrodzenie, pakiet benefitów, doświadczenie na dużych i ciekawych projektach

OD
2005r.



GEODEZYJNA
OBSŁUGA
INWESTYCJI



SKANOWANIE
LASEROWE 3D
(TERENU, OBIEKTÓW,
INFRASTRUKTURY)



FOTOGRAMETRIA
LOTNICZA
(NALOTY DRONEM)



POMIARY
BATYMETRYCZNE



NADZORY
GEODEZYJNE



MAPY DO CELÓW
PROJEKTOWYCH
(2D, 3D)



OPRACOWANIA
SPECJALISTYCZNE



GEODEZJA@DABRO.PL
+48 600 269 505



10-434 OLSZTYN
UL. KOŁOBRZESKA 50H

PRECYZJA JEST NASZĄ SPECJALNOŚCIĄ — WWW.DABRO.PL

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNI

THE ADECCO GROUP

JAK MĄDRZE WYBRAĆ STUDIA I PRACĘ?

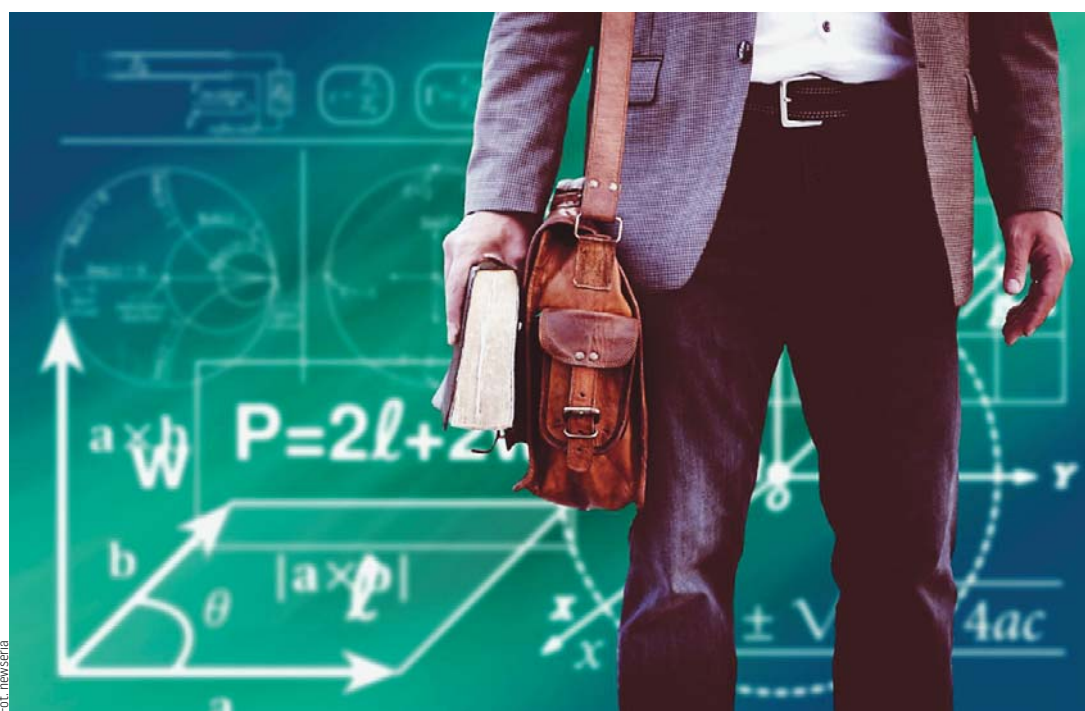
Czym przyszli absolwenci liceów i techników kierują się, wybierając studia? Przede wszystkim tym, co wybierają koledzy, ewentualnie podpowiedziami rodziców i nauczycieli. Mówiąc krótko: polskiej młodzieży nikt nie przygotowuje do planowania swojej przyszłości.

Jednak wybierając studia, trzeba wziąć pod uwagę jakieś argumenty. Od 2016 roku funkcjonuje w Polsce Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych (tzw. ELA). Przyszły student może więc sprawdzić, po jakich studiach statystycznie zarabia się najwięcej, a po jakich najtrudniej znaleźć pracę. Należy pamiętać, że wyniki wskazują perspektywę krótkoterminową, a jedynie, dane ekonomiczne nie mówią nic o innych, miękkich aspektach sukcesu zawodowego, chociażby o satysfakcji z pracy.

W 2017 roku na ok. pół miliona nowych studentów ponad 42 tys. wybrało informatykę, a 24 tys. zarządzanie. Zainteresowaniem cieszyła się także automatyka i robotyka oraz mechanika i budowa maszyn. Wybór tych kierunków wiązał się zapewne z przekonaniem, że to po nich właśnie najłatwiej o pracę i godziwą zapłatę. Ale wśród najczęściej wybieranych studiów znajdziemy także pedagogikę i ekonomię, czyli kierunki, po których obecnie dość łatwo zasilić szeregi bezrobotnych. Być może te dziedziny nauki wybierane były przez studentów, którzy brali pod uwagę przede wszystkim swoje pasje i zainteresowania. A co z predyspozycjami?

— Zauważmy, że predyspozycje to nie tylko zdolności, np. matematyczne. Łatwo wyobrazić sobie studenta, który dzięki ścisłemu umysłowi z łatwością nabywa umiejętności programisty, ale jednocześnie ma dużą potrzebę kontaktów z ludźmi. Czy taka osoba będzie osiągała długofalowe sukcesy i czerpała satysfakcję z pracy, spędzając 8-10 godzin dziennie w boksie programistów? Prawdopodobnie, nie — mówi Anna Grzywaczyk z serwisu Fit2Future.pl.

Z kolei znakomity pracownik naukowy nie ma szans stać się cennym wykładowcą, jeśli nie będzie posiadał potrzeb i umiejętności społecznych. Nieustanna praca z ludźmi będzie go męczyła, nie dostarczając satysfakcji — z dużym prawdopodobieństwem niezadowolony będzie również jego student.



Wybór kierunku kształcenia i przyszłej pracy nie może być przypadkowy. Można, a wręcz trzeba go zaplanować

Kierując się wyłącznie modą lub argumentami ekonomicznymi, młody człowiek łatwo może nadać swojemu życiu kierunek, który zupełnie nie będzie mu odpowiadał. Dlatego tak często zdarza się, że świetnie zapowiadający się studenci zmieniają studia lub nawet rzucają je. Dopiero po 2 lub 3 latach studiowania odkrywają, że podjęli bardzo złą decyzję.

Ale są też tacy, którym tak bardzo będzie szkoda straconego czasu i pieniędzy, że nie zrezygnują ze zniechęcających studiów, ale pozostaną na nich do końca, a potem przez całe zawodowe życie będą wykonywali pracę, która zupełnie im nie odpowiada.

Czy można coś zrobić, aby uniknąć czarnego scenariusza? Otóż można zbadać swoje zawodowe predyspozycje. Co prawda duże firmy czasem przeprowadzają odpowiednie badania wśród pracowników, ale wtedy bywa już za późno na radykalną zmianę kariery. Znacznie lepiej sprawdzić swoje możliwości jeszcze przed maturą.

Jednym z niewielu systemów, który pozwala zbadać indywidualne predyspozycje i na tej podstawie wskazać najlepsze kierunki kształcenia oraz pracy jest Analiza

F2F18. To złożone i zweryfikowane statystycznie narzędzie bazujące na modelu oceny stylów zachowań DISC.

Teoria DISC rozróżnia dwie pary postaw, które dają punkt wyjścia do precyzyjnej analizy zachowania. Pierwsza para opisuje przeciwny stosunek do świata zewnętrznego i innych ludzi: proaktywność (w uproszczeniu — ekstrawertyzm) kontra reaktywność (introwertyzm). Drugą parę stanowią postawy opisujące to, na czym dana osoba koncentruje się w codziennym działaniu: na zadaniach czy na ludziach. U każdej osoby te cztery wymiary łączą się ze sobą z różnym natężeniem, tworząc indywidualną konfigurację, w której najsilniejszy jest jeden ze stylów osobowości: dominujący, wpływowy, stały lub sumienny.

W zależności od proporcji pomiędzy tymi stylami system F2F18 pozwala ustalić profil badanego. Można określić preferowane zachowania, sposoby funkcjonowania w grupie, komunikacji z innymi, a także ścieżki rozwiązywania problemów bądź konfliktów.

Poza analizą stylu zachowania F2F18 pozwala także na wybór

tych zawodów, które pasują do danego profilu. Stanowiska zostały podzielone według pięciu rodzajów pracy: praca z ludźmi, praca z danymi, praca z rzeczami, praca twórcza i praca z naturą.

— Zadaniem rekomendacji F2F18 nie jest wskazanie jednego zawodu, który badany powinien wykonywać. Celem jest ustalenie całej palety stanowisk, które umożliwią pracę zgodną z naturą badanego. Np. w rodzinie stanowisk „prawo i dziedziny pokrewne” znajdziemy wiele zawodów, ale tylko niektóre z nich będą zgodne z typem osobowości konkretnej osoby. A tylko takie mogą przynieść długotrwałą satysfakcję sprzyjającą rozwojowi kariery — wyjaśnia Iwona Wencel z Fit2Future.pl.

Co ważne, przygotowana baza zawodów uwzględnia polskie realia rynkowe. Zawiera ponad 500 opisanych stanowisk, ścieżki kariery, wymagane wykształcenie, kierunek studiów, a nawet wynagrodzenie.

W praktyce badana osoba otrzymuje cały wachlarz odpowiednich zawodów do wyboru. A świadomość, jakie zawody warto brać pod uwagę, ułatwi również wy-



W 2017 ROKU NA OK. PÓŁ MILIONA NOWYCH STUDENTÓW PONAD 42 TYS. WYBRAŁO INFORMATYKĘ, A 24 TYS. ZARZĄDZANIE. ZAINTERESOWANIEM CIESZYŁA SIĘ TAKŻE AUTOMATYKA I ROBOTYKA ORAZ MECHANIKA I BUDOWA MASZYN.

bór odpowiedniej szkoły oraz zaplanowanie ścieżki kariery na bardzo wczesnym etapie.

Po przeprowadzeniu analizy F2F18 osoba stojąca przed wyborem dalszej edukacji może także umówić się na spotkanie, podczas którego dowie się m.in., jak może wykorzystać swoje mocne strony, a także otrzyma wiele wskazówek dotyczących swojej indywidualnej sytuacji. Takie badanie może okazać się znacznie lepszą inwestycją w przyszłość niż przypadkowy wybór kierunku studiów, z perspektywą rezygnacji po kilku latach (jeśli okaże się nietrafiony).

Niezależnie jednak od sposobów, jakimi absolwenci szkół średnich będą analizowali swoje predyspozycje, najważniejsze, aby w ogóle zainteresowali się tym tematem. Przed wyborem kierunku studiów warto zastanowić się nad charakterem przyszłej pracy i tym, na ile pasuje ona do stylu osobowości danej osoby. Nie ludźmy się, że osoba skrajnie introwertyczna odnajdzie się w pracy handlowca, a osoba bardzo ekstrawertyczna będzie usatysfakcjonowana, wykonując w zamknięciu zadania wymagające dużej precyzji. I nie ma tu znaczenia, z jak dużym wynagrodzeniem będzie wiązała się dana praca.

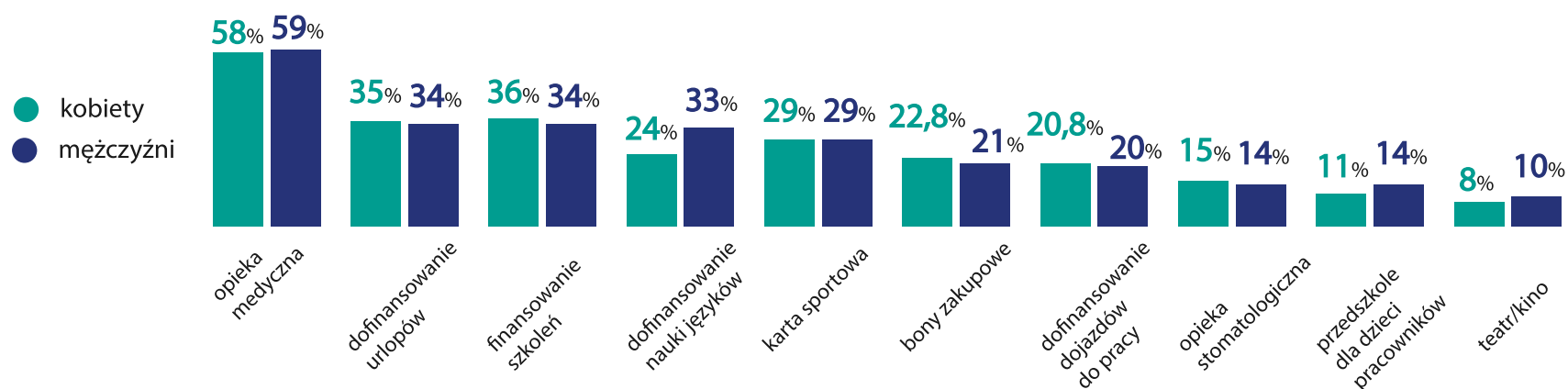
Newseria

PARTNER
GŁÓWNYPARTNERZY
MERYTORYCZNIGAZETA
OLSZTYŃSKA

Benefits dla pracowników

Źródło: pracuj.pl "Benefits - czyli co motywuje pracowników?"
oprac. Karol Kiłyk

1 Atrakcyjność benefitów według płci

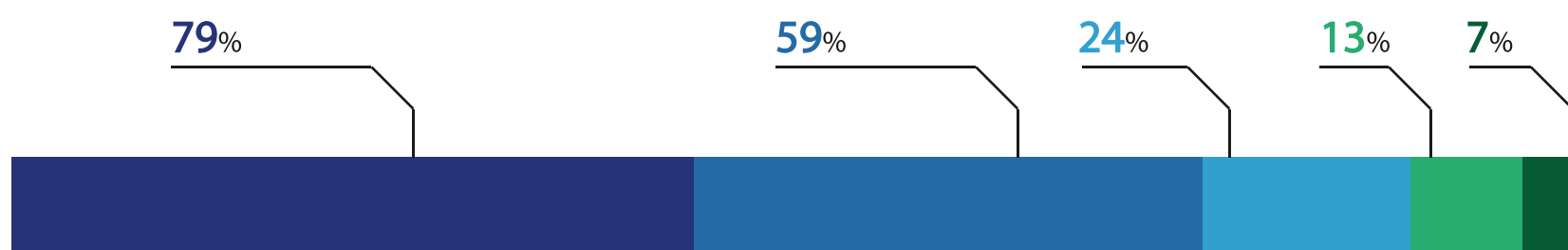


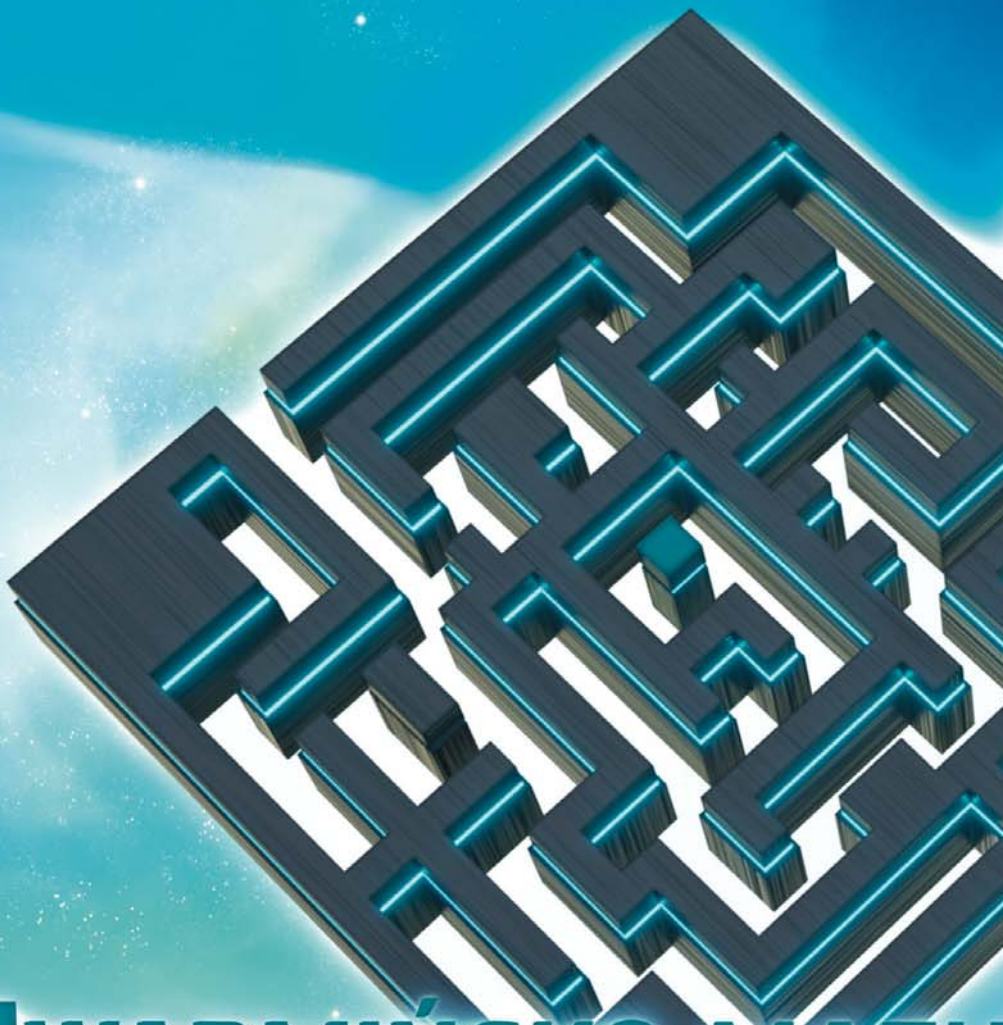
2 Jakie benefity oferuje twój pracodawca?



3 Jaka forma docenienia jest najbardziej atrakcyjna?

- podwyżka
- trzynasta pensja
- oficjalne wyróżnienie
- premia uznaniowa
- dofinansowanie szkoleń





WARMIŃSKO-MAZURSKIE PRZYSZŁOŚĆ

6 czerwca Centrum K



Wiedza

Dostarczymy praktycznych wskazówek, sypniemy workiem pomysłów, podamy gotowe rozwiązania do wdrożenia w pracy czy w życiu osobistym.



Rozwój osobisty

Pracownicy regularnie uczestniczący w szkoleniach silniej angażują się w swoją pracę. My poprzez warsztaty damy możliwość zainwestowania w ich rozwój.

WIECEJ SZCZEGÓŁÓW NA KONTAKT@WM.PL

GRUPA WM



RSKI KONGRES ZŁOŚCI

onferencyjno Szkoleniowe UWM



Trendy

U nas tylko nowoczesne rozwiązania i innowacyjne pomysły. U nas prelegenci, którzy kształtują najnowsze trendy!



Dialog

Wymiana doświadczeń, ciekawa dyskusja, możliwość podzielenia się swoją opinią. Wpłyn na otaczającą rzeczywistość, weź udział w kongresie.

LUB POD NUMEREM **500 603 603**

167190ba-B-N



RENAULT
Passion for life

Renault MEGANE

Sukces dzięki technologii



Zyskaj do

10 000 zł na samochód z rocznika 2019

Leasing 103% na 3 lata z pełnym odliczeniem kosztów leasingowych

Nowe dynamiczne i oszczędne silniki

Na zdjęciu Megane Grandtour z akcesoriami dodatkowo płatnymi. Zysk 10 000 zł dotyczy wersji GT LINE TCe 160 EDC FAP z rocznika 2019 i zawiera rabat w wysokości 10 001 zł. Szczegóły w salonach Renault. Leasing 103% na 3 lata to przykładowa suma opłat leasingowych dla przedsiębiorstw. Całkowita suma opłat wynosi 103% przy następujących parametrach: wpłata własna 10%, wartość wykupu 10%, okres umowy 36 miesięcy. Podane warunki obowiązują przy skorzystaniu z ubezpieczenia GAP lub ubezpieczenia Bezpieczny Leasing – oferowanego przez RCI Leasing Polska Sp. z o.o. (składka będzie doliczana do rat leasingowych). Szczegółowe warunki leasingu oferowanego przez RCI Leasing Polska Sp. z o.o. dostępne u Autoryzowanych Partnerów Renault. Stan na dzień 5.03.2019 r. Zużycie paliwa w cyklu mieszanym dla różnych wersji modeli Renault Megane, Renault Megane Grandtour i Renault Megane GrandCoupé wynosi od 4,4 do 6,7 l/100 km, a emisja CO₂ od 114 do 153 g/km. Wyżej wymienione wartości określone zostały na podstawie pomiarów w cyklu WLTP (zgodnie z Rozporządzeniem (UE) 2017/1151, ze zmianami). Stan na dzień 5.03.2019 r. Zużycie paliwa oraz emisja CO₂ w spalinach konkretnego pojazdu w rzeczywistych warunkach drogowych mogą się różnić od podanych wyników pomiarów, gdyż na wartości te wpływają m.in. takie czynniki, jak: masa pojazdu (zależna od liczby pasażerów i obciążenia, a także od zainstalowanego wyposażenia dodatkowego), jego stan techniczny (np. ciśnienie w oponach), umiejętności i zachowania kierowcy oraz warunki drogowe (natężenie ruchu, stan nawierzchni itp.). Koncern Renault w ramach programu Driving ECO2 wyposaża swoje samochody w rozwiązania, które pomagają kierowcy aktywnie wpływać na ekonomiczną i ekologiczną jazdę i tym samym przyczyniają się do ochrony środowiska. Samochody koncernu Renault budowane są również, zgodnie z przepisami dotyczącymi wymogów ochrony środowiska, z wykorzystaniem części i materiałów pochodzących z odzysku i recyklingu. Szczegółowe informacje dotyczące spełniania wymogów ochrony środowiska oraz szczegółowe informacje o danych spalania i emisji CO₂ dla poszczególnych modeli i wersji znajdują się na renault.pl i u Autoryzowanych Partnerów Renault.

Renault zaleca **elf**

renault.pl

Renault Alcar

ul. Lubelska 39A, 10-408 Olsztyn

tel. 89 533 53 93, www.alcar-renault.pl