RZECZ O BIZNESIE

WYDAWCA: KOWALSKI PRO-MEDIA | NR 3 (102) PONIEDZIAŁEK 9 KWIETNIA 2018 | DODATEK PROMOCYJNO-REKLAMOWY

FERA.PL – trafny wybór!

FERA.PL to jeden z największych internetowych zoologicznych sklepów w Polsce, który po raz drugi zdobył złoty Laur Klienta w kategorii Jakość obsługi klienta. O przepis na sukces zapytaliśmy prezesa zarządu FERA Sp. z o.o. – Sabinę Krupę.

– W czym tkwi tajemnica sukcesu sklepu FERA.PL?

– W imieniu sklepu FERA.PL pragnę serdecznie podziękować naszym dotychczasowym klientom za oddane głosy i zaufanie, jakim nas obdarzyli, przyznając nam drugi rok z rzędu złoty Laur w kategorii Jakość obsługi klienta. To wyróżnienie jest dla nas potwierdzeniem, że idziemy w dobrym kierunku. Od początku naszej działalności nieustannie pracujemy nad jakością obsługi. Cały czas udoskonalamy nasz proces kompletacji i pakowania zamówień, dzięki czemu większość naszych paczek dociera do klientów w ciągu 24 godzin.

– Dlaczego warto kupować w FERA.PL?

– Dzięki szerokiej ofercie można bez wychodzenia z domu wybierać spośród 13 000 produktów dla zwierząt. Takiej oferty nie ma żaden sklep stacjonarny. Polacy już dawno docenili zakupy przez internet – są szybkie i wygodne, a produkt jest nam dostarczany pod same drzwi. To istotne, jeśli zamierzamy kupić duży worek karmy dla psa lub żwirku dla kota.

Dzięki współpracy bezpośrednio z dostawcami oferujemy produkty z długą datą ważności. W przypadku marek, które mają fabryki w Polsce, towary są na naszym magazynie już następnego dnia po opuszczeniu fabryki. Oznacza to, że do klienta wysyłamy bardzo świeży produkt.

Od początku postawiliśmy również na jak najszybszą dostawę. Dzięki powiększeniu magazynu i wdrożeniu nowych rozwiązań logistycznych większość zamówień wysyłamy w 24 godziny po złożeniu zamówienia. Oczywiście warto dodać, że wszystkie zamówienia o wartości powyżej 95 zł dostarczamy kurierem całkowicie za darmo, co oznacza sporą oszczędność pieniędzy i czasu.

– Jakie plany rozwoju ma FERA.PL?

– Pomimo coraz większej ilości realizowanych zamówień nie spoczywamy na laurach. Przyznane nam wyróżnienie traktujemy zarówno jako wielki zaszczyt, jak i zobowiązanie do nieustającego podnoszenia jakości obsługi naszych obecnych i przyszłych klientów. Wnikliwie obserwujemy trendy na rynku zoologicznym, wprowadzamy nowe marki do naszej oferty. Polski rynek zoologiczny wciąż się rozwija, już nie tylko karmimy zwierzęta karmą gotową, ale również zwracamy uwagę na to, jakiej jakości jest to karma. Zwierzęta, tak jak i my, odczuwają skutki rozwoju cywilizacji, coraz więcej mówi się o alergii u zwierząt oraz ich problemach z życiem w dużych miastach. Dużą część tych problemów można bardzo łatwo rozwiązać, karmiąc psa lub kota odpowiednią karmą.

W naszych planach jest również dużo miejsca na sugestie i potrzeby naszych klientów, które nieustannie wprowadzamy w życie. Naszym celem jest stworzenie przyjaznego miejsca, z którego nasi klienci będą korzystać zawsze z przyjemnością.

– Dziękuję za rozmowę.

FERA.PL SKLEP ZOOLOGICZNY

Polscy konsumenci zdecydowali – firma VELUX liderem branży

Firma VELUX po raz czwarty zdobyła uznanie polskich konsumentów i otrzymała tytuł złoty Laur Konsumenta 2018 w kategorii Okna dachowe. Aż 54% ankietowanych w ogólnopolskim badaniu konsumenckim uważa okna dachowe VELUX za najlepsze i chętnie poleciłoby je innym. Ta znakomita ocena to wynik bardzo dobrej jakości bogatej oferty dopasowanej do potrzeb klientów oraz silnej pozycji firmy jako inwestora, producenta i eksportera w Polsce.

VELUX®

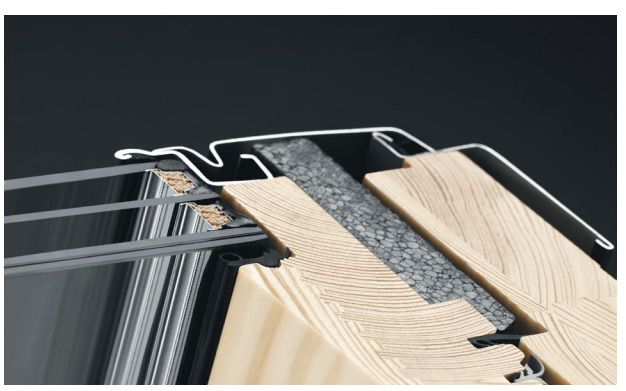
Okna dachowe VELUX – komfort na lata

Dzięki bogatej gamie funkcjonalnych i wysokiej jakości produktów w przystępnych cenach, produkty firmy VELUX stosuje się w budynkach jednorodzinnych i wielorodzinnych, zarówno tych nowo powstających, jak remontowanych. Oferta obejmuje szeroki asortyment drewnianych i drewniano-poliuretanowych okien do poddaszy oraz świetlików wraz z rozwiązaniami przeznaczonymi do płaskiego dachu. Ponadto, firma oferuje również różnego rodzaju rolety wewnętrzne i zewnętrzne, żaluzje, produkty izolacyjne oraz do zdalnego sterowania. W 2017 roku, w odpowiedzi na coraz większe oczekiwania klientów w zakresie energooszczędności, firma wprowadziła do podstawowej oferty nowe trzyszybowe okna dachowe. Okna już teraz spełniają wymagania zawarte w przepisach, które wejdą w życie w 2021 roku. Dzięki atrakcyjnym cenom, wysokiej jakości i energooszczędnym rozwiązaniom są dostępne dla szerokiego grona odbiorców. Nowe okna zostały wykonane w technologii ThermoTechnology™. Specjalna konstrukcja szyby nie tylko chroni przed chłodem i stratami ciepła, ale również zapewnia wysoki stopień pozyskania darmowej energii słonecznej, a więc oferuje korzystny bilans energetyczny. Firma VELUX oferuje pełny wybór systemów otwierania, dlatego bez względu na konstrukcję dachu i wysokość montażu otwieranie okna dachowego będzie wygodne. Szerokie możliwości wyboru sposobu otwierania, a także łączenia okien w zestawy stwarzają nieograniczone możliwości projektowe. Szeroka gama świetlików tunelowych umożliwia doświetlenie ciemnych pomieszczeń w środku ostatniej kondygnacji. A wyjątkowo estetyczne rozwiązanie – okna do płaskich dachów dostępne są również w wersji antywłamaniowej.

20-lecie produkcji VELUX w Polsce

Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce są największym producentem i eksporterem okien w Polsce, a ich poziom obrotów wynosi ponad 1,9 mld zł. Zatrudniają w Polsce ponad 4250 osób, w tym większość w czterech fabrykach zlokalizowanych w Gnieźnie (dwie fabryki), Namysłowie i Wędkowach koło Tczewa. Grupa VELUX od 20 lat rozwija produkcję w Polsce – wdrażając nowe technologie, dbając jednocześnie o najwyższe standardy jakości, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska. W latach 2015-2017 zainwestowała w Polsce 309 mln zł w rozbudowę i unowocześnienie polskich fabryk. Więcej informacji: www.velux.pl

W zależności od potrzeb, klienci mogą także wybrać system otwierania: uchwyt w górnej części skrzydła lub elegancką klamkę na dole



Dodatkowa warstwa szkła, a także unikatowa konstrukcja ThermoTechnology™ znacznie lepiej chronią mieszkanie przed chłodem niż zwykłe okna

LAUR KLIENTA 2018

filarum.pl
PIENIĄDZE DLA CIEBIE W KAŻDEJ POTRZEBIE

Pierwsza pożyczka

do 1000 zł

RRSO 0%

Sprawdź na
www.filarum.pl

Reprezentatywny przykład pożyczki: Całkowita kwota pożyczki 1000 zł, okres obowiązywania umowy - 30 dni, stała stopa oprocentowania 10% w skali roku, całkowity koszt pożyczki 281,08 zł (w tym odsetki kapitałowe 8,22 zł, prowizja 272,86 zł), Rzeczywista Roczna Stopa Oprocentowania (RRSO) 1936,3%, całkowita kwota do zapłaty 1281,08 zł (stan na dzień 03.04.2018). Udzielenie pożyczki jest uzależnione od pozytywnej oceny zdolności kredytowej wnioskującego. Więcej na www.filarum.pl

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

20 lat KRUK

LAUR KONSUMENTA 2018 · LAUR KONSUMENTA 2017 · LAUR KONSUMENTA 2016

Drodzy Klienci Grupy KRUK,

dziękujemy, że doceniacie naszą pracę i już po raz dziesiąty przyznaliście nam złoty Laur Konsumenta. Jesteśmy dumni, że od 20 lat budujemy najcenniejsze z mostów – mosty między ludźmi.

Doskonale zdajemy sobie sprawę, że dobre relacje wymagają budowania mostów, nie murów. Zawsze szukamy szans na porozumienie, nawet gdy jest to trudne, bo wiemy, że za każdą historią zadłużenia kryje się człowiek. Dziękujemy za zaufanie, którym codziennie nas obdarzacie.

KRUK · ERIF Biuro Informacji Gospodarczej SA · RAVEN · Pożyczki Novum

Pieniądz nigdy nie śpi, żebyś Ty mógł sobie na to pozwolić.

W eve wierzymy, że każdy dobry giełdowy ranek zaczyna się w nocy. Zainwestuj w swój sen już dziś z

RABATEM -15%*

www.sleepeve.pl

*Wpisz kod RPBIZNES w koszyku. Kod ważny do 30.04.2018

florovit®

* Florovit – marka najbardziej znana w Polsce. Badanie Millward Brown 2015.

MISTRZOWSKI TRAWNIK

Sieć sklepów Gama Tradycyjnie Dobry Wybór nagrodzona!

Sieć Sklepów Gama – Tradycyjnie dobry wybór oferująca szeroki wybór produktów świeżych i regionalnych, wiele atrakcyjnych promocji oraz dogodne godziny otwarcia została po raz drugi wyróżniona przez klientów tytułem **Laur Klienta 2018** w kategorii **Sklepy osiedlowe i convenience.**

Gama Tradycyjnie dobry wybór

LAUR KLIENTA ODKRYCIE 2017 · LAUR KLIENTA 2018

Produkty Marki Własnej Sieci sklepów Gama Tradycyjnie Dobry Wybór pod marką **Gama, Golberg, Ωmega i Gamuś** zostały już po raz trzeci docenione przez konsumentów i otrzymały w kategorii **Jakość produktów marek własnych – brązowy Laur Klienta 2018.**

LAUR KLIENTA ODKRYCIE 2016 · LAUR KLIENTA 2017 · LAUR KLIENTA 2018

Wszystkim naszym klientom dziękujemy za oddane głosy i zapraszamy do naszych sklepów!

TIKKURILA

OCHRONA I DEKORACJA TWOJEGO OGRODU

NOWOCZESNE, SZYBKOSCHNĄCE PRODUKTY, DOSTĘPNE W SZEROKIEJ PALECIE 55 KOLORÓW

TIKKURILA VALTTI PLUS COMPLETE
Lakierobejca do drewna

TIKKURILA VALTTI COLOR AQUA
Impregnat do drewna

TIKKURILA VALTTI WOOD OIL AKVA
Olej do drewna

Bank Gospodarstwa Krajowego – idziemy w dobrym kierunku

Rozmowa z Zuzanną Piasecką, dyrektorem departamentu HR

– Bank Gospodarstwa Krajowego otrzymał tytuł Solidnego Pracodawcy Roku. Jak skomentuje Pani ten fakt?

– Tytuł Solidnego Pracodawcy Roku to znak, że nadal idziemy w dobrym kierunku, tworząc rozwiązania HR dostosowane do potrzeb naszych pracowników. Nagroda jest szczególnie ważna, ponieważ niezależna kapituła doceniła nasze dobre praktyki.

Cieszymy się z tego wyróżnienia i obiecujemy dalej podejmować wyzwanie podwyższania standardów HR w banku.

– Przyjęta przez Państwa koncepcja prowadzonej w firmie polityki personalnej zdaje się sprawdzać bez zarzutu – na jakich założeniach i wartościach została oparta? Czy można tu jeszcze coś udoskonalić?

– BGK znajduje się obecnie w procesie dużej transformacji kulturowej. W ciągu minionego roku z powodzeniem wdrożyliśmy takie projekty jak: badanie opinii pracowniczej, wartościowanie stanowisk pracy, jak również system ocen pracowniczych.

Robimy to nie bez powodu. Liczne badania i własna praktyka pokazują, że na rynku wygrywają ci, którzy tak jak BGK, mają własne, nadrzędne wartości kształtujące kulturę organizacyjną. Firmy, których pracownicy tworzą wspólnotę opartą na podzielanych wartościach, mają znacznie większe szanse na trwały sukces – umożliwiają rozwój pracownikom, nadają sens biznesowi i pomagają przetrwać kryzysy.

Nie spoczywamy na laurach, obserwujemy nowe rozwiązania, potrzeby pracowników i organizacji, więc zawsze znajdujemy pola do udoskonalenia. Wyzwania nie są nam straszne.

– Jakie kompetencje preferuje BGK podczas doboru pracowników? Czy trudno jest znaleźć osoby, które odpowiadają Państwa oczekiwaniom?

– Poszukujemy pracowników, którzy nie boją się wyzwań. W swojej pracy powinni wykazywać się profesjonalizmem, działać w oparciu o wzajemny szacunek i zrozumienie oraz mieć pozytywne nastawienie do realizacji stawianych przed nimi celów.

Pamiętajmy, że misją naszego banku jest wspieranie wzrostu społeczno-gospodarczego Polski. Stawiamy na ludzi, dla których ta misja będzie ważna. Dla 80 proc. pracowników, którzy wzięli udział w Badaniu Opinii Pracowniczej w br., misja BGK ma znaczenie. To nie jest powszechne na rynku i pokazuje, jak wyjątkową jesteśmy organizacją.

– W jaki sposób podchodzą Państwo do rozwoju pracowników, na jakie obszary rozwoju kompetencji kładą Państwo szczególny nacisk?

– Mamy bogatą ofertę rozwojową dla osób na wszystkich poziomach stanowisk, począwszy od praktykanta, a skończywszy na członkach zarządu. Studenci i osoby rozpoczynające swoją karierę zawodową mogą dołączyć do Letniej Akademii BGK – atrakcyjnego programu praktyk, zawierającego pakiet szkoleń merytorycznych i ogólnorozwojowych. Eksperci i specjaliści w naszej organizacji mogą korzystać z kafeterii szkoleń miękkich oraz szkoleń specjalistycznych, nierzadko szytych na miarę.

Z kolei menedżerowie zaczynają swoją przygodę z zarządzaniem od ABC Menedżera, by profesjonalne szlify zdobywać na Akademii Przywództwa Maxwella czy Seminarium Leadershipu Grida.

– Firma konsekwentnie wyznacza sobie kolejne cele rozwojowe. Już teraz prowadzą Państwo kilka ambitnych projektów – jakie są zatem plany na najbliższy rok?

– Mamy świadomość strategicznego znaczenia BGK dla Polski i roli, jaką odgrywamy realizując Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Fundamentem naszej strategii biznesowej jest dalsze aktywne wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz efektywnego wykorzystywania programów rozwojowych. Chcemy aktywnie wspierać rozwój przedsiębiorczości i lokalnych społeczności, budować partnerską współpracę biznesu, sektora publicznego i finansowego. No i oczywiście, chcemy być solidnym, coraz lepszym pracodawcą.

BGK
BANK GOSPODARSTWA KRAJOWEGO

Nie tylko pracodawca

W dyskusjach medialnych korporacje dość powszechnie utożsamiane są ze swego rodzaju nieokreślonym lękiem, a nawet niechęcią. W praktyce spotyka się jednak także korporacje, które ten stereotypowy wizerunek przełamują i uzdrawiają. Jedną z nich jest Tikkurila Polska S.A.

Remigiusz Skąpski, prezes zarządu Tikkurila Polska S.A.

Jesteśmy dziś świadkami wchodzenia na rynek pracy młodego pokolenia milenialsów oraz jeszcze młodszego pokolenia Z. Dla firm niesie to za sobą wiele możliwości, wymagają one jednak otwartości na zmiany, a także umiejętności przystosowania już istniejących struktur. Tikkurila Polska S.A. doskonale odnajduje balans w tej sytuacji. Firma po raz trzeci z rzędu zdobyła tytuł Solidnego Pracodawcy Roku, udowadniając tym samym, że niezmiennie cieszy się zaufaniem pracowników – tych wieloletnich i tych, którzy dopiero pukają do jej drzwi.

Na sukces ten składa się wiele czynników, które w pewien sposób odzwierciedla jedna z wypowiedzi Remigiusza Skąpskiego, prezesa spółki: *– Ważne jest, by firma była czymś więcej niż tylko pracodawcą. Powinna być miejscem, w którym ludzie dobrze się czują, tworzą zespół osób, które wzajemnie się szanują i są otwarte na innych.* Za tymi słowami stoi budowana od lat polityka personalna. Firmie Tikkurila Polska udało się stworzyć pozytywny mix pewnych wartości – tych polskich i tych typowo skandynawskich, jak koncentracja na człowieku, słuchanie go, patrzenie na biznes i zrozumienie, że każdy z pracowników ten biznes tworzy. Odzwierciedlenie tej praktyki znajdujemy w słowach cytowanego już Remigiusza Skąpskiego: *– W DNA Polaków wpisana jest pracowitość. Mamy swoisty wewnętrzny silnik, który napędza nas do pracy. Potrafimy robić różne rzeczy, nawet takie, które z pozoru wydają się niemożliwe. Naszą naturalną cechą jest też poszanowanie drugiego człowieka, co jest szczególnie cenne przy pracy w zespołach. Warto to pielęgnować. Dla naszej firmy ważne jest, żeby ludziom pracowało się u nas dobrze. Chcemy tworzyć dla nich sprzyjające ku temu warunki, z jednej strony oferując dodatkowe benefity, z drugiej zapewniając pracę, która przynosi satysfakcję.*

Firma troszczy się o rozwój swoich pracowników, a także rozwój biznesu, który razem tworzą. Prezes spółki wskazuje tu m.in. potrzebę ciągłego dialogu z pracownikiem: *– Poszczególne pokolenia pracowników różnią się potrzebami i stylem pracy. Firmy muszą wiedzieć, jak się do tego dostosować. Młode osoby wchodzące na rynek pracy są dla nas cenną i inspirującą grupą pracowników. Aby być dla nich atrakcyjnym pracodawcą, chcemy wprowadzać zmiany w sposobie pracy, ale będziemy to realizować w taki sposób, by mogli korzystać na tym pracownicy wszystkich pokoleń.*

Jak? *– Próba osadzenia młodych ludzi w strukturach korporacyjnych oraz sztywnych regułach to nie najlepszy kierunek. Oczywiście, nie można popadać w skrajność i pracować bez żadnych procedur czy zasad. Trzeba je po prostu zaktualizować, uprościć i usunąć te, które są przestarzałe czy nazbyt obciążające. Będziemy chcieli współpracować bliżej z ludźmi, na przykład nie zostawiać decyzji kolejnym, wyższym przełożonym, ale stosować bardziej zespołowe podejście, angażując w procesy decyzyjne również osoby na niższych stanowiskach, które operacyjnie nieraz mają bardziej szczegółową wiedzę. Widzę w tym ogromną szansę – firmy, które dostosują się na czas, będą wybierane przez młodych ludzi. A tych potrzebuje każde przedsiębiorstwo* – odpowiada Remigiusz Skąpski.

Co bardzo istotne, tej otwartości towarzyszy głębokie poszanowanie potrzeb i talentu pracowników doświadczonych, pracujących w firmie od lat: *– Potrzebujemy ludzi z doświadczeniem, którzy będą mentorami dla tego młodego pokolenia. W firmie trzeba znaleźć równowagę między energetyczną młodością a doświadczeniem dojrzałych pracowników, którzy posiadają ekspercką wiedzę, potrafią ją przekazać dalej i są gotowi, by stać się przewodnikami dla młodych ludzi na początku ich kariery zawodowej.*

Mądrze prowadzona polityka personalna oraz CSR dają dziś widoczne efekty – skandynawska jakość ma tu znaczenie nie tylko produktowe, ale oznacza również dbałość o środowisko naturalne, a także - a może i przede wszystkim – o człowieka, o jego zdrowie i dobrobyt.

Patrząc na działania podejmowane i planowane przez Tikkurila Polska, ma się nieodparte wrażenie, że spółka nie tylko wie co robi, ale też, że robi to z autentycznej chęci zainspirowania innych firm do działania i rozwoju. I to utwierdza nas w przekonaniu, że owe sukcesy będzie odnosić nadal, a wraz z nią jej pracownicy. *– Jesteśmy ciekawi, co przyniosą kolejne lata i z optymizmem patrzymy w przyszłość* – mówi Remigiusz Skąpski. My również.

TIKKURILA

Sukcesy nas cieszą i zobowiązują

EXIDE TECHNOLOGIES
GNB INDUSTRIAL POWER A Division of Exide Technologies
Centra

Jesteśmy dumni z faktu, że Exide Technologies S.A. (dawniej Centra S.A.) po raz kolejny została nagrodzona w programie Solidny Pracodawca Roku. Program jest prestiżowym przedsięwzięciem mającym na celu wyłonienie liderów w zakresie polityki personalnej. Kapitula XV edycji doceniła nasze działania w zakresie zarządzania personelem.

Kryteria brane pod uwagę w tym konkursie są jasno wyznaczone. Jest nam niezmiernie miło, że otrzymaliśmy pochlebne opinie z urzędów pracy, uczelni wyższych, czy od ankietowanych przechodniów. Świadczy to o tym, że zaufaniem darzą nas nie tylko ośrodki publiczne, ale także mieszkańcy Poznania i okolic, którzy znają nas od lat.

Nasza spółka produkuje kwasowo-ołowiowe akumulatory do pojazdów wyposażonych w układ rozruchowy konwencjonalny, jak również w układ Start&Stop. W kraju spółka dostarcza akumulatory na pierwsze wyposażenie m.in. do VW Poznań, CNH w Płocku, MAN Niepołomice. Akumulatory z Poznania montowane są w najnowszych modelach samochodów produkowanych w fabrykach Jaguara i Land Rovera w Anglii, TPCA i Skoda w Czechach, VW Bratysława oraz Volvo Cars w Belgii i Szwecji. Zaopatrujemy także zakłady Scanii, MAN i Volvo Trucks w całej Europie.

Nasza dywizja przemysłowa natomiast specjalizuje się w kompleksowym wyposażaniu ładowni. Nasze baterie przemysłowe dedykowane dla transportu wewnętrznego trafiają w kraju zarówno na pierwsze wyposażenie, jak i na rynek wtórny. Oferowana przez Exide gama prostowników jest tak bogata, że mogą być one dobrane do praktycznie każdej baterii przemysłowej. 92% prostowników jest sprzedawana na eksport.

O sukcesie na rynku decyduje nie tylko wysoka jakość produkowanych akumulatorów samochodowych, baterii przemysłowych i prostowników, która w naszej firmie zawsze odgrywała pierwszoplanową rolę i została potwierdzona certyfikatami ISO 9001, ISO/TS 19649 oraz nagrodą Lidera TQM w XV edycji Wielkopolskiej Nagrody Jakości.

Ważna jest nie tylko strategia zarządzania doceniona przez inwestorów, a której efektem jest realizowana od 2012 roku wielomilionowa inwestycja w rozwój i rozbudowę zakładu.

Równie ważnym aspektem składającym się na sukces firmy jest zaangażowany i zmotywowany zespół pracowników stanowiących jej potencjał. Ten zespół ponownie zostaje wyróżniony w programie Solidny Pracodawca. Nie byłoby to możliwe, gdyby nie konsekwencja w działaniu i odpowiednie dopasowanie się HR do aktualnych potrzeb rynku.

Zorientowanie na biznes to sedno naszego działania i nasza silna kompetencja we wdrażaniu nowoczesnych rozwiązań w obszarze HR. Jesteśmy przekonani, że każde nasze działanie w obszarze HR ma swój konkretny i realny wpływ na biznes. Wdrażając nowe rozwiązania, zawsze bazujemy na naszej wiedzy strategicznej i rozumieniu mechanizmów działania całej organizacji.

Dysponujemy szeregiem narzędzi wspierających pozyskanie, utrzymanie i rozwój pracownika w naszej organizacji. Identyfikujemy spośród pracowników talenty, a następnie prowadzimy do wybrania odpowiedniej dla nich ścieżki kariery i szkoleń.

Naszym obecnym i przyszłym pracownikom stwarzamy rzeczywiste możliwości rozwoju na każdym szczeblu kariery zawodowej, a zdobycie nagrody potwierdza, że prowadzone przez nas działania są na najwyższym poziomie.

Dzięki stałemu wsparciu i motywującemu środowisku nasi pracownicy czują, że mogą zarządzać własną karierą poprzez wyznaczanie i osiąganie swoich celów. Wychodzimy z założenia, że każdy dzień przynosi nowe wyzwania, które działają motywująco. Podstawą jednak jest posiadanie jasno sprecyzowanych celów oraz konsekwentne dążenie do ich realizacji. Ułatwia to pracownikom wdrożony i ciągle doskonalony system zarządzania przez cele Performance Plus.

Zależy nam na utrzymaniu zmotywowanego zespołu. W tym celu regularnie prowadzimy badania satysfakcji pracowników. Na poziomie lokalnym i globalnym aktywnie wsłuchujemy się w sugestie pracowników.

Dbamy o kształtowanie właściwych wzajemnych relacji organizując regularne spotkania szkoleniowo-informacyjne załogi.

W Exide stawiamy na pracę zespołową, bo tylko dzięki zaangażowaniu grupy możemy liczyć na wysoki poziom profesjonalizmu. Przywiązujemy też dużą wagę do stabilizacji zatrudnienia. Możemy pochwalić się stabilną kadrą. Mamy wdrożony program nagród jubileuszowych VOLT (Valuing Our Leadership & Talent), którego celem jest promowanie lojalności, doświadczenia i fachowej wiedzy naszych pracowników.

To, co nas wyróżnia, to duża innowacyjność w zakresie nowych technologii, czemu służy współpraca z uczelniami technicznymi (np. Politechniką Poznańską). Każdego roku nasza firma przyjmuje stażystów i praktykantów. W zależności od obszaru studiów studenci poznają codzienne szczegóły działalności organizacji, zaznajamiają się z najnowszymi trendami ciągłego doskonalenia w branży automotive i uczą się od naszych czołowych specjalistów. Ostatnio Exide udzielił wsparcia młodym inżynierom z Politechniki Poznańskiej pracującym nad skonstruowaniem bolidu wyścigowego o nazwie Cybina. Exide został sponsorem tego studenckiego projektu. Najnowszy bolid jest zasilany za pomocą akumulatora litowo-jonowego Exide Li-Ion!

Jesteśmy firmą odpowiedzialną społecznie. Aktywnie wspieramy różne akcje związane z ochroną środowiska. Przykładem jest kolejna z rzędu akcja „Włącz ekomyślenie". Nasza odpowiedzialność nie kończy się na budowaniu świadomości ekologicznej wśród pracowników, ale sięga dalej. Nasi pracownicy, poprzez udział w konkursach, aktywnie włączają się w kampanię edukacji publicznej, w której zachęcają kierowców, by włączyli ekomyślenie.

Otrzymywane od 2007 roku nagrody Solidnego Pracodawcy potwierdzają słuszność naszych działań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Cieszy nas ta nagroda, zwłaszcza że ciągle tworzymy nowe miejsca pracy i dajemy zatrudnienie kolejnym pokoleniom.

Jesteśmy dumni, że również nasza spółka córka Exide Technologies Centrum Usług Wspólnych Sp. z o.o. dołączyła do grona przedsiębiorstw wyróżnionych prestiżowym tytułem Solidny Pracodawca Roku 2017.

Nasze Centrum Usług Wspólnych zajmuje się obsługą procesów finansowo-księgowych, obsługą działu zakupów centralnych, zarządzaniem bazami danych oraz innych procesów administracyjnych. Pracujemy w międzynarodowym środowisku, w ponad 10 językach, świadcząc usługi na rzecz wszystkich krajów europejskich, w których koncern prowadzi swoją działalność. Od niedawna realizujemy również obsługę procesów dla amerykańskiej części Exide. Od początku największą wartością firmy są nasi pracownicy. Od momentu powstania spółki w 2012 roku zespół rósł sukcesywnie. W chwili obecnej pracujemy w ponad 40-osobowym zespole, a w przeciągu najbliższego roku planujemy dwukrotnie powiększyć zatrudnienie. Realizując wizję rozwoju, opieramy się na kluczowych wartościach firmy, którymi są: uczciwość, szacunek i praca zespołowa, innowacyjność oraz nieustanne kształcenie się. Ważnym elementem naszego sukcesu jest współpraca i wymiana doświadczeń, nie tylko w lokalnych zespołach, ale i z kolegami z innych krajów. Wielokrotnie pracownicy naszego Centrum wyjeżdżali i wspierali kolegów w różnych lokalizacjach Exide w Europie.

Współpraca oparta na zaufaniu i wzajemnym szacunku przekłada się też na pozytywne podejście do codziennych wyzwań. Kultywując politykę otwartych drzwi, budujemy partnerskie relacje na każdym szczeblu w naszej organizacji.

Jako pracodawca wspieramy wszelkie inicjatywy rozwoju naszych pracowników zarówno zawodowo – poprzez dofinansowanie szkoleń, jak i prywatnie – proponując szeroki pakiet benefitów pozapłacowych. Nasze środowisko pracy tworzą ludzie pełni pasji i entuzjazmu. Wielu z nas chętnie angażuje się wspólnie w różne inicjatywy społeczne i akcje charytatywne. Poprzez realizację tych wartości nasz zespół to grupa doświadczonych, zaangażowanych i czerpiących sporo satysfakcji ze swojej pracy ludzi.

W tak dużej organizacji jak nasza profesjonalna polityka kadrowa oraz spójne zarządzanie jest sprawą kluczową. Dzięki kompetencjom, przedsiębiorczości i zaangażowaniu wszystkich pracowników wzmacniamy naszą pozycję na rynku zarówno jako instytucji odpowiedzialnej społecznie, jak i solidnego pracodawcy, a nagrodę dedykujemy wszystkim pracownikom.

ArcelorMittal Huta Warszawa – nowoczesność z historią w tle

Strategia zarządzania Grupy ArcelorMittal zakłada rozwój firmy poprzez stałe doskonalenie kapitału, jakim są pracownicy. Głównym założeniem strategii zarządzania zasobami ludzkimi w hucie ArcelorMiital Warszawa jest spójne i całościowe postrzeganie człowieka, dbałość o jego bezpieczeństwo oraz zdrowie, rozwijanie kompetencji zawodowych i społecznych.

W tym roku firma świętuje 50-lecie działalności klubu honorowych dawców krwi PCK przy hucie ArcelorMittal Warszawa. Pracownicy i członkowie ich rodzin przez 50 lat oddali około 25,5 tys. litrów krwi. Klub ma obecnie 105 członków, rocznie oddają ok. 90 litrów krwi. – *Zależy nam, aby pracownicy czuli, że czas spędzony u nas przyczynił się do ich rozwoju. Pragniemy, aby mieli czas na zawiązanie i pielęgnowanie przyjaźni. Liczne działania mają na celu budowę tożsamości pracowników w wielopokoleniowym przedsiębiorstwie o ponad 60-letniej tradycji (1957-2017), tożsamości opartej o klasyczne wartości* – mówi Alina Bielecka, dyrektor działu personalnego.

Huta działa w Polsce od wielu lat, w czasie których w kraju zachodziły różne zmiany gospodarczo-polityczne. Kiedy w latach 80. wybuchały strajki, hutnicy z warszawskiego zakładu szybko przyłączyli się do nich, aby poprzeć kolegów z Wybrzeża. To w tej hucie zaczynał swoją misję duszpasterz ludzi pracy błogosławiony ksiądz Jerzy Popiełuszko, który 31 sierpnia 1980 r. odprawił mszę świętą dla strajkujących.

Warszawska huta na Bielanach była pierwszą sprywatyzowaną hutą w Polsce. 2 grudnia 1991 roku Skarb Państwa podpisał umowę joint venture z włoską stalową grupą Lucchini. Włosi zmodernizowali Stalownię, postawili nowoczesny piec i czterożyłowe urządzenie do ciągłego odlewania stali. Skomputeryzowali biura, wdrożyli pierwsze procedury zarządzania oparte na rachunku ekonomicznym. Dziś to jeden z nowocześniejszych minizakładów z piecem elektrycznym, pracujący w oparciu o surowiec, jakim jest złom. Od początku była to huta stali szlachetnych, produkująca stale węglowe i stopowe, wykorzystywane głównie w przemyśle samochodowym, maszynowym, łożyskowym, w przeróbce plastycznej oraz w budownictwie. W każdym samochodzie jest 150 kg stali wyprodukowanej w dywizji wyrobów długich grupy ArcelorMittal, do której należy warszawska huta.

Tradycja i nowoczesność spotykają się tu na każdym kroku. Nowoczesne wydziały i linie, laboratoria w towarzystwie urządzeń z lat siedemdziesiątych. Pod biurowcem atomowy schron na 400 osób, dawniej element obrony cywilnej, obecnie obiekt historyczny. Zapraszamy do zwiedzania schronu w ramach Nocy Muzeów. Co roku, w czerwcu, organizowane są dni otwarte dla grup z miasta. Hutę w ciągu długich lat odwiedzali czołowi politycy i ludzie kultury, z powodu wielkości zakład zatrudniał ponad 9 tysięcy pracowników w połowie lat siedemdziesiątych, ale i dlatego, że produkował materiał strategiczny – stal. Dobrze ukazuje to dostępny na stronie huty film „60 lat historii".

ArcelorMittal Warszawa stale przyjmuje młodych pracowników, ceni ich zaangażowanie oraz chęć pozostania w strukturach firmy na lata. Na miano dobrego fachowca można zapracować już po paru latach. Pracownicy zachęcani są do udziału w życiu i budowie firmy. Mogą składać wnioski innowacyjne. Jeśli projekt zostanie wdrożony, pracownik otrzymuje ustaloną gratyfikację finansową. Doświadczeni hutnicy uczą nowych kolegów. Od 1 listopada w parach/grupach systematycznie i według określonego planu przekazywana jest wiedza. Równolegle zwiększane są możliwości nauki i szkolenia się na zróżnicowanych kursach oraz w szkołach średnich, wyższych i podyplomowych. Huta inwestuje w zdrowie i kondycję. Bogaty pakiet sportowy i medyczny, dostępne boiska oraz liczne imprezy promujące profilaktykę zdrowotną pomagają utrzymywać pracowników w formie od początku do końca zatrudnienia. Działania firmy poddawane są surowej ocenie pracowników. Najświeższe badanie satysfakcji z grudnia 2017 roku pokazuje, że poziom zadowolenia z pracy w hucie nie maleje i sięga 70%.

3M Solidnym Pracodawcą

3M w Polsce szósty raz z rzędu uzyskało wyróżnienie. Nagroda przyznawana jest przedsiębiorstwom, które wykazują się wzorcową polityką personalną, a co za tym idzie dbałością o swoich pracowników. Firma 3M w Polsce sukcesywnie realizuje swoje plany i założenia, dzięki którym od lat utrzymuje pozycję lidera.

O 3M w Polsce

3M Poland Sp. z o.o. jest filią koncernu Minnesota Mining and Manufacturing. Firma posiada cztery ośrodki produkcyjne: dwa we Wrocławiu, w Janinowie k. Grodziska Mazowieckiego oraz Rabce. Zatrudnia około 3000 pracowników. Centrala firmy mieści się w Kajetanach k.Warszawy. Centrum Innowacji oraz Centrum Szkoleniowe przy Dziale Badań i Rozwoju we Wrocławiu aktywnie prezentują lokalnym klientom technologie i rozwiązania 3M. W 2015 r. we Wrocławiu rozpoczęło działalność operacyjną Centrum Usług Wspólnych 3M na obszar Europy, Bliskiego Wchodu i Afryki. 3M Poland oferuje ponad 10000 produktów w ramach 5 grup biznesowych: Ochrona Zdrowia, Produkty Konsumenckie, Bezpieczeństwo i Grafika, Przemysł, Elektronika i Energetyka. Dotychczasowe inwestycje 3M w Polsce wyniosły ponad 500 mln USD. 3M od ponad 25 lat wnosi wkład w rozwój polskiego biznesu i gospodarki, za co otrzymuje liczne nagrody i wyróżnienia.

Dbałość o pracowników przede wszystkim

Możliwości rozwoju zawodowego oraz wsparcie ze strony pracodawcy to niezwykle ważne elementy polityki personalnej, dzięki którym pracownicy 3M w Polsce czują się jej częścią i zostają w strukturach firmy na lata. Firma wychodzi również poza swoje mury i oferuje pomoc lokalnej społeczności poprzez liczne inicjatywy i działania w ramach Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.

O firmie

W ramach struktur 3M wykorzystuje i dzieli się odkryciami naukowymi firmy, aby ulepszać codzienne życie milionów ludzi na całym świecie. Wartość sprzedaży 3M sięga ponad 30 mld dolarów, a 90 000 pracowników efektywnie współpracuje z klientami na całym świecie. Więcej na temat kreatywnych i odpowiadających na światowe problemy rozwiązań 3M można przeczytać na stronie internetowej www.3M.pl lub obserwując media społecznościowe firmy: Facebook 3M Poland i 3M Kariera, 3MTwitter @3M lub @3MNewsroom.

3M Science. Applied to Life.™

Jesteśmy dumni, że możemy nazywać się Solidnym Pracodawcą

Logwin Air+ Ocean Poland Sp. z o.o. działa w Polsce od 15 lat. Dzięki sieci własnych biur gwarantujemy kompleksowe usługi w zakresie transportu i spedycji morskiej, lotniczej, kolejowej, drogowej oraz logistyki kontraktowej. Jesteśmy jedynym operatorem na rynku oferującym automatyzację procesów magazynowych, dedykowanych m.in. branży kosmetycznej i odzieżowej oraz branży e-commerce. Czerpiąc z doświadczenia i wieloletniej tradycji firmy, prowadzimy projekty dla takich klientów jak Oriflame, Peek & Cloppenburg, Nespresso czy Sephora.

Intensywny rozwój firmy sprawił, iż w ciągu około 3 lat wskaźnik zatrudnienia wzrósł z 200 do ponad 400 osób. By pozostać blisko klienta, obok głównej siedziby w Piasecznie, nasze oddziały zlokalizowane są w Nadarzynie, Gdyni, Krakowie, Poznaniu oraz we Wrocławiu. Dynamizacja rynku, a co za tym idzie otwieranie nowych agend, i zaufanie, które otrzymujemy od coraz to nowych klientów, napawają nas dumą, ale jako firma rozumiemy, że za każdym naszym sukcesem stoi przede wszystkim pracownik. W związku z tym warto pamiętać, że działamy na rynku, który od kilku lat należy do pracownika.

Szerokie spektrum możliwości na rynku pracy jest dla nas dodatkową mobilizacją do utrzymywania dobrych, stabilnych i bezpiecznych warunków pracy lub poprawy w obszarach, gdzie widzimy ku temu potencjał. Kompleksowa obsługa klienta w branży TSL wymaga ścisłej współpracy wielu działów, osób o różnym doświadczeniu i poziomie specjalizacji. Przeprowadzając badanie satysfakcji wśród pracowników, cieszy nas, że zdecydowana większość mimo tak dużej odpowiedzialności, wymaganego zaangażowania i rzetelności ceni sobie przyjazną atmosferę w pracy. Wzajemne zrozumienie i wsparcie pozwala uniknąć zbędnych podziałów, korporacyjnej hierarchii i niezdrowej konkurencji. Zawsze staramy się być otwarci na sugestie pracowników, ale spojrzenie z zewnątrz daje powiew świeżości i obiektywizmu na to jak funkcjonujemy.

Po raz kolejny zostaliśmy wyróżnieni w ogólnopolskim konkursie jako Solidny Pracodawca, ale po raz pierwszy uhonorowano nas w kategorii Branża logistyczna, co szczególnie napawa optymizmem. Oznacza to, że szeroko pojęte procesy związane m.in. z: Zarządzaniem Zasobami Ludzkimi, Bezpieczeństwem, Odpowiedzialnością Społeczną zostały ocenione najlepiej jak to możliwe. Wierzymy, że bez ludzi nie mamy szansy na sukces, a jako firma życzymy go zarówno sobie, jak i aktualnym oraz potencjalnym pracownikom.

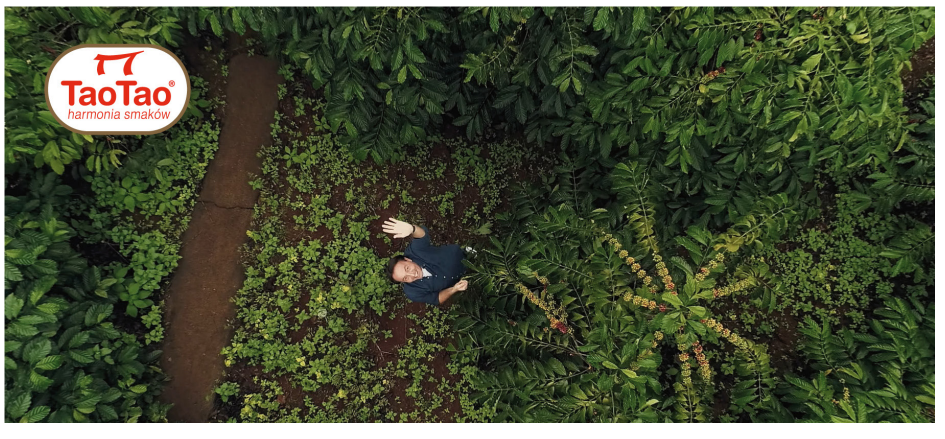
SOLIDNY PRACODAWCA ROKU 2018

Czujesz się solidnym pracodawcą?
Uważasz, że firma, w której pracujesz zasługuje na ten prestiżowy tytuł?
Zgłoś się do nas!

Kontakt: Tina Dej – Dyrektor Programu Solidny Pracodawca Roku
tel. (32) 413-07-31, kom. 736-343-470, e-mail: t.dej@rzeczobiznesie.eu
Więcej informacji na temat projektu znajdziesz na stronie: **www.solidnypracodawca.pl**

Kolejny rok z rzędu marki Vifon i TaoTao zostały docenione przez konsumentów!

Marki Vifon i TaoTao, których od ponad 25 lat, wyłącznym dystrybutorem i importerem jest firma Tan-Viet Intertnational S.A. zdobyły ponownie dwa czołowe miejsca w swojej kategorii w plebiscycie Laur Konsumenta.



Tak jak w latach ubiegłych, marka Vifon otrzymała złoty Laur Konsumenta potwierdzając swoją niezaprzeczalną, wysoką pozycję na rynku. Polacy uwielbiają tę markę za szeroką gamę smaków (16 oryginalnych zup) oraz opakowań (folia, miski, kubki, saszetki), gdzie każdy znajdzie coś dla siebie. Marka ma swoich wiernych fanów i jako odpowiedź na ich prośby została stworzona nowa linia zup pikantnych. Po zupie o smaku kurczaka pikantnego, na rynek zostały wprowadzone nowe smaki: pomidorowa i zupa o smaku krewetek, które od razu podbiły serca i kubki smakowe konsumentów. Pod marką Vifon można znaleźć również dania z makaronem ryżowym, pszennym i ryżem, które po zalaniu gorącą wodą są gotowe do jedzenia prosto z pudełka. Oferta marki jest uzupełniana przez pikantne sosy tajskie.

Głosami respondentów, srebrny Laur Konsumenta trafił do marki TaoTao, która w swoim portfolio ma bezglutenowe makarony ryżowe, sosy sojowe, pikantne sosy chili oraz wiele innych propozycji produktów. Pomimo swojego azjatyckiego pochodzenia, produkty te mogą być z powodzeniem stosowane w przygotowaniu dań kuchni europejskiej, w szczególności polskiej. Sosu sojowego można używać zamiast soli do tradycyjnych zup takich jak rosół lub ogórkowa oraz sycących kremów: pomidorowego lub z pora. Szerokie zastosowanie mogą mieć również sosy chili, z powodzeniem zastępują keczup i mogą być dodatkiem do kanapek, parówek czy pizzy. Stałe grono odbiorców mają również makarony ryżowe, które ze względu na skład są wybierane przez sportowców, osoby dbające o linię oraz mamy chcące urozmaicać dietę swoich pociech. Powstają tylko z wody i mąki ryżowej, dzięki czemu nie zawierają konserwantów i są wyjątkowo niskokaloryczne.

W marcu 2018 roku premierę miał program podróżniczo – kulinarny „Michel Moran Mapa Smaków", w którym znany ekspert kulinarny odwiedził Wietnam w poszukiwaniu oryginalnych smaków. Po powrocie, razem z zaproszonymi do studia blogerami, pokazywał jak łączyć smaki tamtego regionu z tradycyjnymi polskimi daniami. Do przygotowania potraw używane były sos sojowy, sos chili słodki i sos chili słodko-pikantny, makarony ryżowe, pasta curry, mleczko kokosowe i wiele innych produktów TaoTao.

Odcinki programu można oglądać pod adresem www.mapasmakow.onet.pl lub w telewizji Kuchnia+.