



Tytuł Solidnego Pracodawcy zobowiązuje

Po raz pierwszy Eniro Polska otrzymała tytuł Solidnego Pracodawcy w 2007 r. W tym roku jest nominowana ponownie. Wyróżnienie jest bez wątpienia bardzo prestiżowe – firma znalazła się wśród pracodawców wyróżniających się na rynku w zakresie prowadzenia polityki personalnej. Najważniejsze jednak, aby nagroda pracowała na korzyść firmy w zakresie budowania wizerunku Eniro jako pracodawcy.

Wizerunek dobrego pracodawcy jest kluczowym elementem w procesie budowania silnego zespołu pracowników – dobre postrzeganie firmy na rynku pracy ułatwia rekrutację nowych osób i przekłada się na lojalność obecnych zatrudnionych. Wyróżniony pracodawca może liczyć na większe zainteresowanie ze strony kandydatów. Nagrody przyznawane przez niezależne źródła oddziałują pozytywnie również na pracowników, uświadamiając im rzetelność i uczciwość firmy, w której pracują. Dlatego Eniro Polska skoncentrowała się na promowaniu firmy jako Solidnego Pracodawcy zarówno na zewnątrz, jak i wewnątrz firmy.

Komunikacja wewnętrzna

Przekazując pracownikom informację o otrzymaniu nagrody, Eniro Polska wykorzystwała wszystkie wewnętrzne kanały komunikacyjne. Wśród nich najważniejszy to firmowy Intranet, w któ-

rym ukazała się również relacja z uroczystej gali wręczenia nagrody dyrektorowi sprzedaży i członkowi zarządu Eniro Polska. Dyplom umieszczony w recepcji głównej (obok innych otrzymanych nagród) jest prestiżową wizytówką firmy dla gości odwiedzających biuro, w tym dla klientów oraz kandydatów oczekujących na spotkanie rekrutacyjne. Warto też podkreślić, iż udało się utrwalić wiedzę pracowników na temat otrzymanych wyróżnień, w tym nagrody Solidnego Pracodawcy. Sprawdzono to w wewnętrznym konkursie dotyczącym wiedzy na temat firmy. Tytuł Solidnego Pracodawcy motywuje do lepszej, bardziej wydajnej pracy, co ma niewątpliwie wpływ na działalność biznesową organizacji oraz rozwój pracowników.

Komunikacja na rynku pracy

Od chwili otrzymania nagrody informacja o tytule Solidny Pracodawca pojawiała się w ogłoszeniach rekrutacyjnych Eniro Polska. Kandydaci wielokrotnie potwierdzali, że tytuł zwracał ich uwagę, a podczas spotkań rekrutacyjnych pytali o kryteria przyznania nagrody. Zainteresowanie wydaje się oczywiste – nikt nie chce trafić do nieuczciwej organizacji. Każdy starający się o zatrudnienie w Eniro Polska może traktować ten tytuł jako argument przemawiający za podjęciem pracy właśnie w tej firmie.

Rozwój pracowników

Kluczowym elementem budowania wizerunku Eniro jako pracodawcy jest koncentracja na ciągłym rozwoju osobistym pracowników oraz na poprawie wyników własnych, jak i firmy. Jako Solidny Pracodawca 2007 Eniro dostarcza kierownikom szereg narzędzi umożliwiających realizowanie procesu rozwoju kompetencji podległych zespołów. Klienci i użytkownicy produktów Eniro Polska potrzebują coraz bardziej kompleksowej i dostosowanej do ich po-

trzeb oferty, dlatego wymagania dotyczące rozwoju umiejętności pracowników firmy są coraz większe. Z tego powodu ciągle podnoszenie kwalifikacji stanowi naturalny element rozwoju Eniro, a firma od wszystkich pracowników oczekuje nastawienia na aktywny rozwój swoich kompetencji. Dział szkoleń Eniro realizuje szkolenia podstawowe dla nowych pracowników oraz kursy specjalistyczne rozwijające kompetencje kierowników. W ramach swoich codziennych obowiązków, kierownicy odpowiedzialni są za rozwój swoich podwładnych. Jedną z kluczowych wartości, którymi pracownicy Eniro Polska kierują się w pracy – „wspólnie i z troską” – zachęca do wymiany doświadczeń i wspólnego uczenia się.

Ścieżki kariery

Każdy Solidny Pracodawca powinien gwarantować swoim pracownikom równość szans awansu i rozwoju kariery zawodowej. W Eniro Polska stanowiska kierowników grup sprzedaży oraz regionalnych kierowników sprzedaży są obsadzane w wyniku promocji wewnętrznej, o której decydują wyniki sprzedaży i efektywność w pracy. Na przejrzystość ścieżek kariery pracowników wpływają obiektywne kryteria, dlatego kariera w sprzedaży i uznanie pracodawcy może stać się udziałem każdego pracownika z bardzo dobrymi parametrami sprzedaży.

– Budowanie wizerunku pracodawcy to proces długofalowy – mówi **Anna Strutyńska**, Dyrektor personalny Eniro Polska. – *Jego skuteczność jest zależna od zaangażowania Zarządu w kwestie dotyczące jakości procesów zarządzania zasobami ludzkimi. W Eniro to zaangażowanie jest bardzo duże i przynosi efekty.*

Kolejna nominacja Eniro Polska do nagrody Solidny Pracodawca jest potwierdzeniem tych słów.

Michał Czyczyłto

Ocalić i pokazać światu

3 grudnia br. w Kopalni Soli Wieliczka odbyła się uroczysta Barbórka. Podczas górniczego święta spółka została wyróżniona certyfikatem Europejski Standard, potwierdzającym spełnianie najwyższych norm europejskich i jakości świadczonych usług.

Jak każda tradycja, Barbórka rozpoczęła się uroczystą mszą świętą w intencji górników w kaplicy św. Kingi, patronki Kopalni, celebrowaną przez Kardynała Stanisława Dziwisza. Podczas uroczystości Prezes **Zbigniew Zarębski** dokonał podsumowania bieżącej działalności, przedstawiając osiągnięcia, przeprowadzone inwestycje i modernizacje, a także kierunki działań i strategię rozwoju na przyszłe lata. Jak podkreślał w swoim wystąpieniu: – *Pod względem technicznym, górniczym najważniejsze jest systematyczne realizowanie Modelu Docelowego Kopalni, przewidującego likwidację zbędnych pustek, ograniczenie zagrożenia zawalowego i wodnego, a przede wszyst-*

kim udostępnienia jak największej ilości komór zabytkowych. Z drugiej strony chodzi o to, aby cała infrastruktura techniczna i turystyczna była jak najefektywniej zagospodarowana. Musimy rozwijać działalność turystyczną, sanatoryjną, wykazując się jak największą sprawnością i efektywnością. Jest nam bardzo miło, że nasza aktywność i trud w nią wkładany został zauważony



i doceniony, co zaowocowało otrzymaniem przez Kopalnię szeregu nagród i wyróżnień, w tym prestiżowego certyfikatu EU Standard. Chciałbym podziękować górnikom, bo to ich myślenie i praca sprawiły, że Kopalnia wygląda dziś tak wspaniale i odnosi sukcesy. W mijającym roku władzom Kopalni udało się także znacznie ograniczyć istniejące od kilku lat zagrożenie wodne. 15 października całkowicie zamknięty

został wyciek, który poważnie zagrażał jej dalszej egzystencji. W aspekcie turystycznym dyrektor zaprezentował zmiany dokonane na trasie turystycznej, wydarzenia kulturalne, wyróżnienia i nagrody przyznane Kopalni. W ciągu dziesięciu miesięcy tego roku odwiedziło ją już ponad milion turystów, tj. tyle samo, ile w ciągu całego ubiegłego roku. Ponad połowę zwiedzających stanowili obcokrajowcy. Nie bez znaczenia jest więc fakt pozyskania z Unii Europejskiej środków na odnowę XIV-wiecznego szybu Regis. Jego modernizacja i udostępnienie pozwoli znacznie zwiększyć przepustowość Kopalni i wprowadzi ruch turystyczny do centrum miasta. – *W przyszłości życzę dalszej dynamiki rozwoju i wielu turystów z całego świata, życzył Burmistrz Wieliczki Artur Koziol i jednocześnie deklarował: – Naszym celem jest takie przygotowanie infrastruktury i promocji miasta, aby mogło nadążyć za rozwojem Kopalni i było gotowe na przyjęcie rosnącej dynamicznie rzeszy turystów. Do gratulacji przyłączył się również małopolski poseł **Jarosław Gowin**, życząc w przyszłości dalszych sukcesów i zauważając, iż – *jest to ogromny sukces osobisty prezesa Zarębskiego, Kopalni i całego regionu oraz ukoronowanie piętnastoletnich wysiłków całego kierownictwa Kopalni i wszystkich jej pracowników.**

Michał Czyczyłto

Kopalnia na „TAK”!

Rozmowa z **Ryszardem Gądkiem**, Prezesem Zarządu Kieleckich Kopalni Surowców Mineralnych w Kielcach.



– **Czy zarządzanie zespołem ludzi można nauczyć się z podręczników?**

– Nie! Zdecydowanie nie! Teoria jest bardzo ważna. Przeczytałem pewnie z kilkadziesiąt książek z tego tematu – to jednak kropla w morzu. Prawdziwą wiedzę zdobywa się w czasie pracy z ludźmi. Fascynujące zajęcia – budować zespół fachowców zdolnych do podejmowania trudnych wyzwań. Poznawalem tajniki tych działań w firmie zajmującej się konsultingiem gospodarczym. Teraz wykorzystuję je w praktyce do zarządzania firmą z branży wydobywczej.

– **Na czym polega unikalność kopalni odkrywkowej?**

– Ważna jest sama specyfika pracy. W każdej kopalni praca jest bardzo ciężka, hartuje charaktery. Dumny jestem z tego, że przyszło mi pracować z załogą o bardzo wysokich kwalifikacjach, często z długo-



letnim stażem. Już te czynniki w pewnym stopniu narzucają politykę postępowania z pracownikami, w tym rozwiązywania sporów. U nas nie ma miejsca na twarde rozgrywki. Każdy konflikt, a te oczywiście są, zawsze rozwiązujemy w czasie negocjacji, wspólnie „dochodzimy do TAK”, wspólnie bierzemy odpowiedzialność za przedsiębiorstwo. U nas każdy jest partnerem, nie ma dwóch stron barykady, czyli podziału na „my” i „oni”. Dla wielu rodzin kopalnia jest miejscem pracy często dwóch pokoleń.

– **To chyba najlepsza rekomendacja solidności pracodawcy?**

– Też tak sądzę. Przecież nikt nie będzie zabiegał o złe miejsce zatrudnienia dla swego dziecka! Dla mnie to oczywiście. Jest także druga strona medalu: jeśli ojciec przyprawia do kopalni do pracy swego syna, bierze z niego odpowiedzialność. Z kolei syn czuje się zmotywo-

wany do tego, by nie zawieść zaufania, jakim przełożeni darzą jego ojca.

– **Czy taki model ma też minusy?**

– Tak. Polegają one na tym, że w firmie nie ma miejsca na rewolucyjne zmiany. Każde nowe pomysły trzeba wdrażać ewolucyjnie, a nie rewolucyjnie. Trudno walczyć z przyzwyczajeniami ludzi, nie zawsze jest to wskazane.

– **Ponownie okazuje się, że najważniejszy jest dialog.**

– Zdecydowanie tak. Trudno wprowadzać zmiany, jeśli ludzie nie wiedzą czemu mają one służyć. Sporo czasu poświęcamy na rozmowy, spotkania z pracownikami. W ich trakcie przekazujemy i otrzymujemy informacje o tym, co dzieje się w firmie. Zawsze uprzedzamy załogę o działaniach planowanych na najbliższe miesiące. Nawet jeśli są to trudne decyzje, rozmawiamy o nich. Dobry przepływ informacji jest bardzo istotnym czynnikiem w procesie zarządzania zespołem.

– **Jaki ma Pan patent na przekonanie kadry do trudnych decyzji?**

– Prowadzimy konsultacje z zespołem, słuchamy opinii ludzi. Oczywiście, ostatnie zdanie należy do Zarządu, ale staramy się wspólnie je wypracować. Takie merytoryczne, twarde postawienie sprawy zawsze pozytywnie skutkuje. W tym przypadku ważne jest także, by ludziom mówić całą prawdę, a nie tylko wybiórcze fragmenty. Pracownicy zawsze doceniają szczerłość.

– **Ta szczerość działa też w drugą stronę?**

– Tak, i jestem z tego bardzo dumny. Staram się być otwarty na dyskusję i nowe pomysły. Taka wymiana zdań bardzo

pozytywnie wpływa na kondycję naszej spółki. Nikt z nas nie ma patentu na mądrość. Wielokrotnie zdarzało się, że podejmowaliśmy bardzo dobre decyzje tylko dzięki temu, że któryś z pracowników miał odmienne zdanie niż Zarząd i nie bał się otwarcie o tym mówić. Takie zasady wywołują w pracownikach duże poczucie więzi z firmą, a to jest rzecz bardzo cenna.

– **Kopalnia kojarzy się przede wszystkim z męskim zespołem. Nie ma tu miejsca dla kobiet?**

– Na szczęście są! W kopalni pracują panie, które są górnikami czy geologami. Oczywiście, tradycyjnie żeńskim jest dział księgowości. Tu ich skrupulatność jest prawdziwym skarbem. Z obserwacji wynika, że kobiety często swoją wiedzę, zaangażowaniem i fachowością biją nas, mężczyzn na głowę! Ważne jest, że decyzję o miejscu pracy podejmują same zainteresowane, a to oznacza, że widzą siebie w zawodzie górnika.

Dariusz Kwiatkowski

Historia Kieleckich Kopalni Surowców Mineralnych S.A. liczy ponad 130 lat. Spółka trudni się wydobywaniem i przerobką surowców skalnych. W skład przedsiębiorstwa wchodzi trzy kopalnie dolomitu (Jaźwica, Laskowa, Winna), dwie kopalnie piasku (Suków i Nieświń I), Zakład Obróbki Marmurów oraz Wydział Mechaniczny. W kopalniach KKSM S.A. wydobywa się piasek oraz surowiec skalny, z którego produkowane są dolomitowe kruszywa łamane na potrzeby budownictwa i drogownictwa oraz nawozy wapniowo-magnezowe dla rolnictwa. Ponadto Zakład Obróbki Marmurów obrabia i montuje wyroby marmurowe. Pracownicy spółki dumni są z tego, że właśnie w ich zakładzie powstały elementy wystroju Zamku Królewskiego i Teatru Narodowego w Warszawie.

Firma od lat inwestuje w wiedzę i kompetencje pracowników. Zatrudnieni w kopalni uczestniczą w wielu kursach m.in. językowych i szkoleniach, pogłębiają wiedzę na studiach uzupełniających i podyplomowych. To wszystko sprawia, że załoga KKSM S.A. czuje się dumna ze swego miejsca pracy. W tym roku Kieleckie Kopalnie Surowców Mineralnych S.A. zostały nominowane do tytułu Solidny Pracodawca Roku Regionu Świętokrzyskiego.

Tylko zmiany są stałe

Anna Lelakowska, Specjalista ds. górniczych – szygar górniczy

Pracuję w KKSM S.A. od kwietnia 2005 roku. Przez ten krótki czas nauczyłam się bardzo wielu rzeczy. Zdobylam kwalifikacje m.in. do nadzorowania robót strzałowych. Robię to, co lubię, a na dodatek w bardzo przyjaznym miejscu pracy, wśród młodych ludzi, tworzących zgrany zespół.

Ewa Motyka, Główny specjalista ds. BHP

Pracuję w KKSM S.A. od 1975 roku. To moje pierwsze i jedyne miejsce pracy, a to najlepiej świadczy o tym, że firma jest dobrym, solidnym pracodawcą. Jeśli ktoś ceni sobie wyzwania, nie lubi zaś monotonii – KKSM S.A. jest dla niego doskonałym miejscem zatrudnienia. Szanuję firmę za możliwość rozwoju i stałe podnoszenie kwalifikacji.

Andrzej Pobocha, kierownik samochodów technologicznych

Ostatnie lata to prawdziwa rewolucja w naszej firmie. Jeżdżę nowym Białozem o ładowności 40 ton. Samochód ma klimatyzowaną kabinę, jest bardzo łatwy w prowadzeniu. To wpływa na jakość i warunki mojej pracy. Wcześniej jeździłem Białozem o ładowności 30 ton, ale trudno porównywać oba auta. Jestem dumny z tego, że pracuję w tej kopalni.

Robert Madetko, Zastępca kierownika ruchu zakładu górniczego

Nasza firma stwarza doskonałe warunki do stwierdzania i podnoszenia kwalifikacji zarówno na stanowiskach kierowniczych i dozorów ruchu, jak i na stanowiskach robotniczych. Jestem związany z nią od połowy lat 90. Przez te lata w zakładzie zmieniło się bardzo wiele. Wszystkich bez wyjątku pracowników łączy jedno: z dnia na dzień, z miesiąca na miesiąc pracujemy w coraz lepszej firmie, takiej, w której poszanowana jest godność każdego człowieka.