

Najważniejsza jest dobra energia

Z **TADEUSZEM SKOBLEM**, Prezesem Zarządu PKP Energetyka S.A., rozmawia Grzegorz Kozicki.



– Gratuluję sukcesu, firma PKP Energetyka S.A. zdobyła tytuł „Odpowiedzialny Pracodawca – Lider HR 2012”. Czym dla Pana jest to wyróżnienie?
– Satisfakcją, ponieważ PKP Energetyka S.A. zdobyła to wyróżnienie po raz drugi. Potwierdza to słusność realizowanej strategii w zakresie stwarzania w naszej firmie dobrze zarządzanego i bezpiecznego miejsca pracy.
– Co jeszcze czyni firmę pożądanym pracodawcą?
– Spośród mocnych stron spółki z pewnością warto wymienić obo-

wiążące u nas prospołeczne nastawienie, które w codziennej działalności przejawia się uwzględnianiem interesów pracowniczych. Prospołeczna kultura organizacyjna w połączeniu z nowoczesnymi standardami zarządzania sprawiła, że PKP Energetyka może się pochwalić wysokim poziomem identyfikacji pracowników ze spółką oraz długoletnimi stażami naszej załogi, co z pewnością jest wyznacznikiem przyjaznej atmosfery i dobrych warunków pracy panujących w firmie.

– Jak ważną rolę odgrywa szeroko rozumiana jakość zatrudnienia w rozwoju firmy?

– Bez wątpienia cele polityki personalnej muszą odpowiadać celom strategicznym firmy, a tym samym wspierać budowanie jej pozycji rynkowej. Tak też jest w PKP Energetyka. Podnoszenie kompetencji pracowników, wykorzystywanie nowoczesnych metod zarządzania personelem, budowanie odpowiedniej kultury organizacyjnej czy też tworzenie efektywnych systemów wynagrodzeń – wszystkie te działania zmierzają do osiągnięcia wyznaczonych przez naszą spółkę celów strategicznych. Przez wszystkie lata naszej działalności pracownicy stanowią najważniejszy element budowania pozycji rynkowej spółki i to właśnie

dzięki nim jesteśmy w miejscu, jakie obecnie zajmujemy.

– Wspomniał Pan o budowaniu kultury organizacyjnej, co w przypadku PKP Energetyka jest najważniejsze w tej sferze?

– Budując kulturę organizacyjną PKP Energetyka, promujemy takie wartości, jak zorientowanie na klienta, innowacyjność, aktywność kadry zmierzająca do podnoszenia konkurencyjności całej spółki, a także kultywowanie historii i tradycji naszej firmy.

– Kadra spółki PKP Energetyka ma zapewniony szeroki wachlarz możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji. Jaki model stosuje w tym obszarze?

– Naszym pracownikom umożliwia- my rozwój zawodowy na kilka spo-

sobów. Obecnie PKP Energetyka prowadzi około 700 szkoleń rocznie. W najbliższym czasie zostaną wdrożone specjalne akademie rozwoju dla strategicznych grup pracowników. Wykorzystujemy również możliwości przekazywania wiedzy w ramach naszej spółki – są to m.in. szkolenia prowadzone przez przełożonych, współpracowników lub wewnętrznych trenerów kompetencji, staże i rotacje pracowników na określonych stanowiskach, a także transfer wiedzy nabytej na szkoleniach zewnętrznych. Innym narzędziem podnoszenia kwalifikacji naszej kadry jest system dofinansowania do studiów wyższych i podyplomowych, a także kursów językowych podejmowanych przez pracowników z ich wła-

snej inicjatywy. Co ważne, wszystkie szkolenia prowadzone w naszej spółce, tworzą spójny System Zarządzania Kompetencjami, którego celem jest poszerzanie i dostosowywanie kompetencji pracowników zgodnie z wymogami rynkowymi oraz potrzebami PKP Energetyka, związanymi z obecnymi i przyszłymi stanowiskami pracy.

– A jak dokończyłby Pan zdanie: warto inwestować w rozwój intelektualny firmy, ponieważ...

– ...ponieważ rozwój pracowników przekłada się na efektywność firmy i jej pozycję rynkową. Dzięki pracownikom podnoszącym swoje kwalifikacje, firma staje się bardziej innowacyjna, a tym samym bardziej konkurencyjna. Inwestycje w rozwój kadry, to inwestycje w rozwój całej firmy, które mają szansę zwrócić się potem w postaci większych przychodów.

– Czym PKP Energetyka S.A. wyróżnia się na tle innych firm ze swojej branży?

– Choć nazwa naszej spółki może kojarzyć się z rynkiem kolejowym, to warto wiedzieć, że PKP Energetyka S.A. jest największym alternatywnym dostawcą energii nietrakcyjnej, realizującym umowy kompleksowe oraz prowadzącym sprzedaż na zasadach TPA. Spośród innych dostawców i sprzedawców energii wyróżnia

nas własna sieć dystrybucyjna zlokalizowana na terenie całego kraju – zarówno w centrach dużych miast, jak i na terenach słabiej zurbanizowanych o niedostatecznie rozwiniętej infrastrukturze elektroenergetycznej. Co ważne, stale rozbudowujemy naszą sieć, a w samym 2011 r. wykonaliśmy ponad 2 600 nowych przyłączy. W obszarze usług wyróżnia nas przede wszystkim kompleksowość oferty realizowanej przez wysokiej klasy specjalistów wyposażonych w nowoczesny sprzęt techniczny.

– Jak wyglądają plany na przyszłość? Co w najbliższych latach czeka Spółkę?

– Zakładamy dalszy, równie dynamiczny rozwój we wszystkich obszarach działalności. Na koniec 2012 r. zaplanowane są duże inwestycje w modernizację i rozbudowę sieci, poszerzanie oferty, zarówno w obszarze sprzedaży energii, jak również usług elektroenergetycznych. Ponadto planujemy zakończenie budowy ogólnopolskiej sieci 18 w pełni zautomatyzowanych i samoobsługowych stacji paliw dla przewoźników kolejowych. Rozpoczynamy również budowę własnych źródeł wytwarzania, ale są to na razie plany na bardziej odległy czas.



Spotkanie z życzliwością i profesjonalizmem

Z **JANEM BAJNO**, Prezesem Zarządu SK banku, rozmawia Grzegorz Kozicki.



– Rozpoczęty rok 2012, SK bank może z pewnością zaliczyć do udanych – dynamiczny rozwój, sprawna realizacja przyjętych planów. Do pasma sukcesów dołącza się przyznany tytuł „Odpowiedzialny Pracodawca – Lider HR 2012”. Jak skomentuje Pan tę dobrą passę?

– Mam prawo być dumny z osiągniętych w ostatnich latach efektów. Dynamiczny rozwój SK banku zawdzięczamy dopasowanej do obecnych realiów strategii działania oraz zaangażowanej, ciężkiej pracy załogi. Niezwykle ważne jest zrozumienie i upowszechnienie przez pracowników zasad oraz filozofii działania SK banku, która zasadniczo różni się od filozofii działania banków komercyjnych. Podstawą tej filozofii jest budowanie partnerskiej relacji z klientami i dopasowanie naszej oferty produktowej do ich potrzeb, jak też tworzenie dla kredytobiorców bezpiecznych warunków działania. Dla klientów oznacza to zarówno czytelne warunki współpracy pozbawione jakichkolwiek ukrytych zagrożeń, jak i pomoc w rozwiązywaniu trudności. Wspieramy także rozwój lokalnych środowisk, w których działają placówki SK banku. Właśnie takie, konsekwentnie realizowane działania, powodują niezwykle dynamicz-

ny wzrost liczby nowych, i co niezwykle ważne, lojalnych klientów.

– Które z ostatnich wydarzeń było najważniejsze jeśli chodzi o szeroko rozumiany rozwój banku?

– Bez wątpienia bardzo ważnym elementem, który przyczynił się do rozwoju SK banku był przeprowadzony w zeszłym roku rebranding. W jego wyniku Spółdzielczy Bank Rzemiosła i Rolnictwa przyjął nową nazwę handlową „SK bank” i co za tym idzie, nowe logo. Zastosowanie przyjaznej oku kolorystyki oraz łatwej do zapamiętania nazwy spowodowało, że staliśmy się rozpoznawalni, nie tylko na lokalnym rynku, a to z kolei przełożyło się na duże zainteresowanie oferowanymi przez nas produktami i usługami. Z kolei wejście na rynek Catalyst na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych, wzmocniło naszą pozycję rynkową. Osiągnięte wyniki przerosły nasze oczekiwania, a obserwatorzy z podziwem odnotowują bardzo wysoki wzrost stabilnych funduszy własnych, sumy bilansowej, depozytów i klientów SK banku.

– Jakie plany chciałby Pan zrealizować jeszcze w tym roku?

– Planów jak zwykle jest wiele. Przede wszystkim chcemy w jeszcze większym stopniu dopasować ofertę produktową SK banku do zapotrzebowania klientów i usprawnić obsługę. Równie ważne jest, by znacząco powiększyć fundusze własne i tym samym wzmocnić bezpieczeństwo funkcjonowania SK banku. Wszystkie te działania mają na celu utrwalenie zaufania klientów, a także pozyskanie kolejnych członków SK banku aktywnie wspierających nasz rozwój.

– Często mówi Pan o tym, że siłę SK banku stanowią w dużej mierze tworzący ją ludzie. Jak Pan to rozumie?
– Tak, uważam, że najważniejszym czynnikiem rozwoju SK banku, po-

dobnie jak każdej firmy, jest czynnik ludzki. To od ludzi, ich wiedzy, umiejętności, rozumienia stawianych im zadań i celów, zaangażowania w realizację powierzonych zadań, zależy byt i rozwój firmy. Nie do przecenienia jest również umiejętność działania w zespole.

– Jak zatem wygląda inwestycja w rozwój pracowników?

– Wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko, staramy się traktować z należytym szacunkiem, jak partnerów i członków bankowej rodziny. Stwarzamy im warunki do pogłębiania wiedzy i zdobywania umiejętności, zarówno na szkoleniach zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Zarazem w ramach funduszu socjalnego (i nie tylko) prowadzimy wiele działań inspirowanych i integrujących załogę.

– Na koniec proszę zachęcić czytelników do skorzystania z Państwa oferty – dlaczego warto po nią sięgnąć?

– Oferujemy bardzo przyjazne i dochodowe produkty depozytowe. Każdy może u nas liczyć na indywidualne potraktowanie: staramy się wsłuchiwać w potrzeby klientów i dopasowywać ofertę produktową do ich potrzeb. Nie stosujemy żadnych „kruczków” czy „gwiazdek”, mających na celu ukrycie prawdziwych kosztów kredytów bądź rzeczywistego oprocentowania depozytów. I nie zapominamy o swoich klientach również w sytuacjach kryzysowych – gdy borykają się z przejściowymi kłopotami, zawsze mogą liczyć na naszą pomoc. U nas klient zawsze spotka się z życzliwą i fachową obsługą oraz doradztwem.



Jasno określone priorytety

Hewlett – Packard Polska jest pracodawcą obecnym na polskim rynku od 20 lat. W ciągu tych dwóch dekad firma dynamicznie rosła, zmieniała się stosownie do potrzeb polskiego rynku i zatrudniała najlepszych na rynku pracowników. Firma HP Polska znana jest w branży z tego, że zarówno atmosfera pracy, wysoki profesjonalizm pracowników, jak i chęć pomocy i uczenia się od siebie nawzajem, jest niepowtarzalna.

Największym dowodem na potwierdzenie faktu, że HP jest postrzegany jako atrakcyjny i wartościowy pracodawca jest liczba otrzymywanych przez nas aplikacji – zarówno od kończących studia młodych ludzi, jak i doświadczonej już menedżerów i specjalistów.

Od początku istnienia firmy zarówno na świecie, jak i w Polsce, firma HP bardzo odpowiedzialnie podchodzi do kwestii zarządzania kapitałem ludzkim. O tym, jak poważnie traktujemy ten obszar działania firmy może świadczyć duża liczba różnorodnych globalnych programów wspierających zarządzanie ludźmi, bo to właśnie oni są największą siłą firmy.

Przyznany Hewlett-Packard Polska tytuł „Odpowiedzialny Pracodawca – Lider HR 2012” wyraźnie potwierdza filozofię funkcjonującą w naszej firmie, w myśl, której człowiek jest priorytetem. Bez zaangażowanych, zmotywowanych i kompetentnych pracowników nie moglibyśmy osiągnąć naszych sukcesów w sferze biznesowej i stać się liderem rynku IT. Ta świadomość jest naszym motywatorem do projektowania i wdrażania kolejnych programów dla pracowników, których celem jest stałe podnoszenie ich kwalifikacji, rozwój talentów, ale także nagradzanie ich zaangażowania i pracy, jaką wkładają w sukces swój i firmy.

Od kilku lat głównym elementem strategii HR jest budowanie potencjału kompetencyjnego po-

zwalającego na rozwój naszych pracowników, w tym wewnętrzne awanse. Wszystkie wakaty, włączając w to stanowiska w ramach struktur regionalnych i globalnych, ogłaszane są w pierwszej kolejności naszym pracownikom, dlatego ponad połowa wszystkich rekrutacji w firmie to rekrutacje wewnętrzne.

Biorąc pod uwagę dynamikę rozwoju firmy, właściwe traktowanie pracownika jest po prostu rozsądne i opłacalne. Zmotywowany, zaangażowany pracownik to długofalowa i szybko zwracająca się inwestycja. Mając to na uwadze, HP postanowiło dodatkowo zainwestować w motywowanie i budowanie zaangażowania swoich pracowników, wykorzystując do tego również Program HP Wellness. Filarami tego programu są: Zdrowie Fizyczne, Zarządzanie Finansami i Zarządzanie Stresem. Jesteśmy jedną z niewielu firm na polskim rynku, która w tak systematyczny i strategiczny sposób podchodzi do tego zagadnienia. Dajemy naszym pracownikom możliwość uczestniczenia w wielu ciekawych warsztatach, spotkaniach i różnego rodzaju wydarzeniach sportowych, nastawionych na propagowanie zdrowego trybu życia i edukację pracowników w tych trzech obszarach. Program ten został wdrożony w HP Polska w ubiegłym roku i cieszy się ogromnym powodzeniem, zbierając pozytywne oceny naszych pracowników. Oczywiście, poza tymi niestandardowymi narzędziami, HP Polska ofe-

ruje również szereg podstawowych elementów kompensacyjnych, a także świadczenia pozapłacowe, do których należą m.in. opieka medyczna, ubezpieczenie, dostęp do obiektów sportowych na terenie całej Polski, Program Zakupu Akcji Pracowniczych, a także produktów HP z dużymi zniżkami i inne.

Dodatkiem niezmiernie istotnym elementem naszej polityki wewnętrznej, o którym warto wspomnieć jest dbałość o naszych pracowników, kiedy stają się rodzicami. HP Polska od kilku lat realizuje wewnętrzną politykę macierzyńską. Oferujemy naszym pracownikom dodatkowy płatny urlop, który pozwala na dłuższe pozostanie z dzieckiem w domu, oraz łatwiejszy powrót do pracy, z wykorzystaniem zmniejszonego wymiaru etatu i pracy z domu.

HP jest pracodawcą, który nieustannie dąży do innowacyjności w sferze zarządzania kapitałem ludzkim, stąd też cały wachlarz programów i polityk, które wspierają naszych menedżerów, dział HR oraz samych pracowników w planowaniu ich kariery w HP.

KATARZYNA BŁOŃSKA
Dyrektor ds. Personalnych

