Strefa Gospodarki
BIZNES MAGAZYN

DODATEK INFORMACYJNO-PROMOCYJNY | www.strefa-gospodarki.pl | NR 4 (15) 28 maja 2011 r.

Pełne zaangażowanie

Z **TOMASZEM MUCHĄ**, Wiceprezesem Zarządu Wrocławskich Zakładów Zielarskich „Herbapol" S.A., rozmawia Grzegorz Kozicki.

– Panie Prezesie, Wrocławskie Zakłady Zielarskie „Herbapol" S.A. otrzymały tytuł „Odpowiedzialny Pracodawca – Lider HR 2012", gratuluję. Jak przyjmuje Pan tę nagrodę i co ona dla Pana oznacza?

– Dziękuję bardzo w imieniu Zarządu Spółki i jej pracowników. Jest to dla nas szczególne wyróżnienie, ponieważ dotyczy niezwykle ważnego aspektu funkcjonowania naszej firmy. Herbapol Wrocław S.A. jest spółką założoną w 1993 roku, głównie przez ówczesnych pracowników przedsiębiorstwa państwowego – Wrocławskie Zakłady Zielarskie Herbapol. W tamtych czasach pracownicy zaryzykowali i zainwestowali oszczędności swojego życia, wykupując firmę w ramach tzw. leasingu pracowniczego. Już od samego początku swojego istnienia Spółka, w swojej strategii rozwoju, położyła duży nacisk na ciągły wzrost kompetencji i zaangażowania ludzi w niej pracujących. Dostrzegając już wtedy, iż jest to jeden z jej czynników sukcesu. Dzięki takiemu podejściu dziś Herbapol Wrocław S.A. może poszczycić się niezwykle kompetentną i zaangażowaną kadrą pracowników. Aktualnie Herbapol Wrocław S.A. zalicza się do grona największych, polskich firm farmaceutycznych, sprzedając swoje produkty zarówno na terytorium Polski, jak i poza jej granicami.

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

– Jak już wcześniej wspomniałem, jest to jeden z kluczowych czynników sukcesu naszej firmy. Branża w której działamy, czyli branża farmaceutyczna, jest w znacznym stopniu oparta na wiedzy, doświadczeniu i innowacyjności. Naszym zdaniem, aby wyróżnić się na tak konkurencyjnym rynku, należy skupić wokół siebie pracowników o najwyższych kompetencjach i ponadprzeciętnym zaangażowaniu. Aby to osiągnąć staramy się zaproponować swoim pracownikom komfortowe warunki pracy oraz szeroki pakiet socjalny. Co ważne, staramy się utrzymać wysoki standard zatrudnienia, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Przyjęliśmy bowiem zasadę, iż każdy pracownik ma realny wpływ na wynik firmy i jakość dostarczanych produktów. Jesteśmy firmą oferującą swoim pracowników stabilną pracę, za godziwe wynagrodzenie. Cechą charakterystyczną naszej firmy jest program długoterminowego motywowania pracowników, umożliwiający nabycie akcji naszej Spółki w atrakcyjnej cenie. Dzięki temu programowi, równolegle do tradycyjnego systemu premii i nagród, nasi pracownicy mają możliwość uzyskania korzyści w postaci wypłacanej dywidendy. Oczywiście, nasi pracownicy mogą liczyć także na bardziej standardowe benefity, jak: dofinansowanie do wczasów, zwrot wydatków na cele kulturalne i sportowe czy chociażby opieka medyczna lub preferencyjne pożyczki. O dobrą atmosferę w pracy dbamy, organizując coroczne spotkania integracyjne dla wszystkich naszych pracowników. Pamiętamy także o naszych emerytach i rencistach, w sposób stały współpracujemy z wybranymi organizacjami charytatywnymi.

Siedziba Spółki

– Pracownicy Państwa Spółki mają zapewniony szeroki wachlarz możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji. Proszę przybliżyć ten obszar Państwa działań.

– Stały rozwój i ciągłe podnoszenie kwalifikacji przez naszych pracowników pozwala nam, nieprzerwanie od wielu lat, utrzymać wysoki poziom naszych produktów. W tym celu w firmie funkcjonuje rozbudowany system szkoleń skierowany do pracowników różnego szczebla. Corocznie, osoby zarządzające poszczególnymi obszarami firmy, we współpracy z Działem Kadr, zobowiązane są do opracowania planu szkoleń dla podległych pracowników. Oczywiście zakres szkoleń ustalany jest na podstawie zajmowanego stanowiska, wymaganych kompetencji oraz przejawianej inicjatywy. Obok typowych szkoleń wybranym pracownikom proponujemy również możliwość poszerzenia swojej wiedzy w ramach studiów podyplomowych czy kursów językowych. Od wielu lat standardem w naszej firmie jest wprowadzanie nowych pracowników w oparciu o zasady mentoringu. Do każdej nowo zatrudnionej osoby wyznaczany jest doświadczony, pracownik, który pomaga nowemu pracownikowi w zdobyciu doświadczenia oraz ułatwia szybszą aklimatyzację w firmie. Dzięki takiemu podejściu staramy się optymalnie zarządzać wiedzą oraz doświadczeniem naszych pracowników, przenosząc to bezpośrednio na wyniki naszej firmy.

– Państwa Spółka charakteryzuje się szerokim i specjalistycznym profilem działalności. Czy mógłby Pan przedstawić ofertę firmy?

– Herbapol Wrocław S.A. jest to firma działająca głównie w branży farmaceutycznej. Produkujemy zarówno leki OTC (dostępne bez recepty), jak również leki wydawane na receptę. Od lat jesteśmy wyspecjalizowani w lekach na dolegliwości trawienne, jednak nasze produkty można znaleźć niemalże we wszystkich kategoriach terapeutycznych. Szczególnie polecam wytwarzane przez nas kosmetyki z serii Baifem czy płyn stomatologiczny Baikadent – produkty zawierające w swoim składzie tarczycę bajkalską. W swojej ofercie posiadamy również zioła jednorodne oraz smaczne herbatki owocowe.

– Czym zatem Wrocławskie Zakłady Zielarskie „Herbapol" S.A. wyróżnia się na tle innych firm ze swojej branży?

– Dysponując doświadczoną kadrą pracowników jesteśmy w stanie zaproponować produkty o niezwykle oryginalnych recepturach. Po prostu inwestujemy od lat w rozwój naszych pracowników, nasza tradycja w ziołolecznictwie sięga już ponad 60 lat, doskonale znamy się na produkcji leków opartych na bazie surowców roślinnych. Kupując nasze produkty możecie być państwo pewni ich optymalnego składu oraz niezmiennie wysokiej jakości po przystępnej cenie.

■ **„Herbapol Wrocław" S.A.** specjalizuje się w produkcji wyrobów farmaceutycznych na bazie surowców zielarskich. Firma jest największym producentem leków ziołowych w Polsce. Od ponad 60 lat wprowadza na rynek nowoczesne preparaty ziołowe, w których łączy osiągnięcia medycyny naturalnej oraz najnowocześniejsze technologie stosowane w produkcji leków.
Dzięki wysoko wykwalifikowanym specjalistom oraz ścisłej współpracy z wieloma instytutami naukowymi i wyższymi uczelniami, Spółka może zagwarantować, że jej produkty są skuteczne i bezpieczne dla organizmu.
Wrocławski Herbapol produkuje leki na różne schorzenia i dolegliwości. Wszystkie leki po przejściu złożonej i długotrwałej procedury rejestracyjnej otrzymały zezwolenia Ministra Zdrowia. Ich bardzo wysoką jakość zapewnia pozyskiwanie surowców z terenów ekologicznie czystych i spełniających wysokie normy zawartości składników czynnych. Każdy etap produkcji poddawany jest rygorystycznej kontroli wg szczegółowo opracowanych procedur, w nowocześnie wyposażonych laboratoriach.
O popularności leków wrocławskiego producenta najlepiej świadczy fakt, iż w wielu grupach farmakologicznych należą one do najczęściej stosowanych przez pacjentów. Takie leki jak Raphacholin C, Venescin, Hemorol, Cardiol C czy Radirex znane są nie tylko w Polsce, ale także poza granicami, na Litwie, Ukrainie, w Gruzji, Łotwie, Bułgarii, jak również w USA, Kanadzie i Australii.

REKLAMA

Nowocześni, mobilni i zawsze odpowiedzialni

Firma Eniro Polska Sp. z o.o. otrzymała tytuł „Odpowiedzialny Pracodawca – Lider HR 2012". Jest to potwierdzenie przyjętego przez firmę sposobu funkcjonowania w codziennych relacjach z pracownikami.

Prawo pracy przede wszystkim

Odpowiedzialny pracodawca ma obowiązek zapewnić optymalne warunki pracy. Zapytaliśmy **Annę Strutyńską**, Dyrektora Personalnego w Eniro Polska, co konkretnie oznacza to w przypadku Eniro. – *Oznacza to przede wszystkim stałą dbałość o kształtowanie relacji z pracownikami w oparciu o przepisy prawa pracy, co wiąże się z wyborem umów o pracę, jako podstawowej formy kształtowania tych relacji. Działanie zgodne z przepisami potwierdziły już dwie nagrody Państwowej Inspekcji Pracy. Odpowiedzialność pracodawcy oznacza także inwestycje w elementy wykraczające poza standardy, które wynikają z przepisów prawa (np. ubezpieczenie, opieka medyczna).* Prawo pracy stawia duże wymagania pracodawcom, nie sprzyja często koniecznym procesom obniżania kosztów. – *Dość powszechnym zjawiskiem na rynku pracy szeroko dyskutowanym w mediach są umowy cywilnoprawne. Biorąc pod uwagę sytuację życiową i ekonomiczną młodych ludzi, którym zależy na stabilności zawodowej, ubezpieczeniach społecznych i prawach pracowniczych, zatrudniamy pracowników na umowy o pracę, które w naszej ocenie są najbardziej pożądaną przez nich formą zatrudnienia* – dodaje Strutyńska.

Lider HR online

Eniro Polska inwestuje w segment online, co – jak się okazuje – ma naturalnie konsekwencje dla HR – dla sposobu, w jaki udziela on wsparcia pracownikom i tworzy dla nich nowe narzędzia. Anna Strutyńska: – *Stale się zmieniamy. Nasi konsultanci wyposażeni w narzędzia pracy takie jak laptopy i smartfony, prezentują na spotkaniach Klientom wyszukiwarkę panoramafirm.pl oraz możliwości naszych aplikacji mobilnych. Korzystają ze statystyk i prezentacji online, ponieważ Klienci dzisiaj oczekują twardych danych, potwierdzenia, że nakłady finansowe wiążą się ze zwrotem inwestycji. Wdrażamy platformę e-learningową z testami wiedzy i kompetencji. Mamy konkretne plany na przyszłość, dotyczące wdrożeń nowych funkcjonalności naszych systemów, które będą służyły Pracownikom i Klientom* – dodaje.

Marketing personalny, nowe sposoby komunikacji

Podnoszenie atrakcyjności miejsca pracy dla zatrudnionych i potencjalnych pracowników określa się mianem marketingu personalnego i jest to trend, którego nie wolno lekceważyć. Spójny system działań wewnątrz firmy wpływa na utrzymanie talentów w organizacji. Niezwykle ważne są komunikacja wewnątrz przedsiębiorstwa oraz system motywacyjny. – *W Eniro Polska rozbudowany system motywacyjny obejmuje system prowizyjny dla działu sprzedaży, nagrody za wyniki, liczne konkursy (kilkadziesiąt w roku) z nagrodami finansowymi i rzeczowymi. Stanowią one element budowania zaangażowania i integracji z firmą. Dbamy, aby nagrody były atrakcyjne, są to np. iPady. W konkursie, który jest jeszcze przed nami, na zwycięzców czekają bilety na koncert Madonny czy gadżety związane z Mistrzostwami w piłce nożnej* – mówi Strutyńska.

Firmy coraz chętniej sięgają po nowoczesne narzędzia z zakresu komunikacji. Według raportu Adweb, 78% największych firm posiada strony poświęcone zagadnieniom, które dotyczą pracy i kariery, zaś wg badania Pentora, 59% przedsiębiorstw publikuje informacje w Intranecie. – *Dziś podstawowym narzędziem komunikacji jest Intranet, w którym zamieszczamy najważniejsze informacje, proces rekrutacji prowadzony jest także za pomocą Wirtualnych Targów Pracy. Serwis rekrutacyjny praca.eniro.pl informuje przyszłych pracowników nie tylko o ofertach pracy – udziela także odpowiedzi na pytanie, jak pracuje się w poszczególnych działach Eniro. Prowadzimy blog, na którym pracownicy piszą o swojej pracy w Eniro Polska, a także o swoich pasjach i zainteresowaniach. Staramy się iść z duchem czasu. Liderzy HR muszą być dzisiaj coraz bardziej aktywni w Internecie, a także w mediach społecznościowych. To jest kierunek, w którym będziemy się rozwijać* – podkreśla Strutyńska.

GRZEGORZ KOZICKI

Strefa Gospodarki BIZNES MAGAZYN
Redaktor naczelny: Grzegorz Kozicki • **Korekta:** Gabriela Zobawa • **Wydawca:** Strefa Biznesu Media Centrum s.c., ul. Opolska 22, 40-084 Katowice • **NIP: 634-276-78-48** • tel. (32) 781-11-58 • fax (32) 781-11-57 • **e-mail: redakcja@strefa-gospodarki.pl** • **DTP:** STP KorGraf S.C. Katowice