

Strefa

MAGAZYN KATOWICKIEJ SPECJALNEJ STREFY EKONOMICZNEJ

LUTY / MARZEC 2017

ISSN 1644-5163

ZATRUDNIAMY CHARAKTERY

ROZMOWA Z ANDRZEJEM
KORPAKIEM

NOWE OBSZARY
W GRANICACH KSSE

DEKADA
Z EXPO SILESIA

ŁATWIEJSZE
INWESTOWANIE,
WIĘCEJ
KORZYŚCI

POSTAWIĆ
MIASTO
NA NOGI

Rozmowa
z ANNA HETMAN, prezydent
Jastrzębia-Zdroju

SPIS TREŚCI

8-11 **Zatrudniamy charaktery**
Rozmowa z **ANDRZEJEM KORPAKIEM**,
dyrektorem General Motors Manufacturing Poland

12-15 **Postawić miasto na nogi**
Rozmowa z **ANNA HETMAN**, prezydent Jastrzębia-Zdroju

16-17 **Taka drwina... przyznajemy**
firmom nagrody Darwina
Felieton **Adriany Urgacz-Kuźniak**

18-21 **Dekada z Expo Silesia**
Rozmowa z **LUDOMIREM TUSZYŃSKIM**,
prezesem Expo Silesia



12-15



8-11

22-24 **Fabryki przyszłości...**
Już teraz za pięć dwunasta?

25-26 **Nowe obszary w granicach KSSE**

27-29 **Łatwiejsze inwestowanie,**
więcej korzyści

30-31 **Transformacja ostatniej szansy**

32 **Koncentracja w StrefieArt**
Wystawa prac **MARCINA BARYSZA**

33-35 **Karnawał w Promnicach**
Doroczny bal Inwestorów KSSE



KATOWICKA SPECJALNA STREFA EKONOMICZNA SA

Prezes Zarządu: Piotr Wojaczek

Zastępca Prezesa, Wiceprezes Zarządu: Janusz Michatek

Biuro Zarządu: 40-026 Katowice, ul. Wojewódzka 42

tel. (32) 251-07-36, 251-09-58, 785-70-68,

785-70-69, fax: (32) 251-37-66

e-mail: ksse@ksse.com.pl, www.ksse.com.pl

PODSTREFA TYSKA

Wiceprezes: Ewa Stachura-Pordzik

43-100 Tychy, ul. Fabryczna 2

tel. (32) 217-50-42, fax: (32) 329-12-20

e-mail: tychy@ksse.com.pl

PODSTREFA GLIWICKA

Wiceprezes: Jerzy Łoik

44-100 Gliwice, ul. St. Wyszyńskiego 11/307

tel. (32) 231-89-10, 331-34-05

e-mail: gliwice@ksse.com.pl

PODSTREFA SOSNOWIECKO-DĄBROWSKA

Wiceprezes: Mirosław Bubel

41-205 Sosnowiec, ul. Żytnia 8

tel. (32) 292-01-06; (32) 298-89-69

e-mail: sosnowiec@ksse.com.pl

PODSTREFA JASTRZĘBSKO-ŻORSKA

Wiceprezes: Andrzej Zabieglński

44-240 Żory, ul. Muzealna 1/1

tel. (32) 435-16-16, tel./fax: (32) 435-06-16

e-mail: zory@ksse.com.pl

Magazyn Strefa Informator Inwestorów KSSE

Dwumiesięcznik

Nr ISSN 1644-5163

Wydawca: Piotr Wojaczek, KSSE SA

Wydanie internetowe: www.ksse.com.pl/magazyn.html

PRODUKCJA: Media Meritum /

www.mediameritum.com

Redaktor Prowadzący: Wojciech Leśny

wojciech.lesny@mediameritum.com

Dyrektor Artystyczny: Emil Kłosowski

emil.klosowski@mediameritum.com

Redakcja: Anna Nowak, Marta Sowińska-Kłosowska,

Adriana Urgacz-Kuźniak

Skład: Paweł Przygodziński

DRUK: Epigraf s.c. epigraf@epigraf.com.pl

www.epigraf.com.pl

Redakcja nie zwraca tekstów niezamówionych i zastrzega sobie prawo do ich redagowania, skracania oraz opatrywania własnymi tytułami. Redakcja nie odpowiada za treść zamieszczanych reklam i ogłoszeń.

EDYTORIAL

S

zanowni Czytelnicy,

bieżące wydanie zacznę od liczb, które dość wymiennie obrazują ostatni rok.

1,9 miliarda złotych to łączna wartość pozyskanych w 2016 roku inwestycji, a 1,6 tys. to liczba miejsc pracy, które powstają w ich wyniku.

Jest jeszcze jedna liczba, która odnosi się do minionego roku, ale będzie miała duży wpływ na rok bieżący i kolejne lata. Mowa oczywiście o 269,6877 hektarach terenów inwestycyjnych włączonych do Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej 30 grudnia 2016 roku. Zwłaszcza ta ostatnia liczba pokazuje wciąż niewyczerpany, a wręcz rosnący potencjał możliwości, jakie daje inwestowanie w Strefie. Czy 2017 okaże się lepszym rokiem niż 2016? Wszystko w rękach inwestorów i rozumiejących ich potrzeby samorządowców. Nie zaszkodzi także spokój na rynkach światowych i umiejętność radzenia sobie z niematymi wyzwaniem, jakimi są chociażby problemy z pozyskaniem właściwych pracowników. Zachęcam zatem do lektury tego wydania „Strefy”, w którym dzięki naszym rozmówcom znaleźć można niejedną inspirację.

Wojciech Leśny
Redaktor Prowadzący

Studia dualne odpowiedzią na potrzeby Przemysłu 4.0

PRZEDSTAWICIELE ŚWIATA AKADEMICKIEGO I GOSPODARKI SPOTKAJĄ SIĘ 6 MARCA NA POLITECHNICĘ ŚLĄSKIEJ, ABY PRZEDYSKUTOWAĆ KWESTIĘ KSZTAŁCENIA ABSOLWENTÓW STUDIÓW NA POTRZEBY NAUKI I GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY. TEGO DZIA ODBĘDZIE SIĘ I KONFERENCJA EDUKACJA DUALNA – EDUAL, POD HASŁEM „STUDIA DUALNE ODPOWIEDZIĄ NA POTRZEBY PRZEMYSŁU 4.0”





Konferencja jest organizowana przez Politechnikę Śląską oraz Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną. Będzie poświęcona współpracy szkół wyższych z firmami w zakresie kształcenia, w tym szczególnie studiom dualnym.

– Obecnie bardzo silnie rozwijamy modele kształcenia we współpracy z przemysłem. Od bieżącego roku akademickiego prowadzimy również studia dualne wspólnie z klastrem Silesia Automotive & Advanced Manufacturing. Chcemy się podzielić naszymi doświadczeniami, dlatego też podczas konferencji będziemy dyskutować między innymi na temat dotychczasowych modeli kształcenia dualnego na wszystkich poziomach kształcenia akademickiego, wdrożonych na naszej i innych uczelniach technicznych, a także o planach ich dalszego rozwoju – podkreśla rektor Politechniki Śląskiej prof. Arkadiusz Mężyk. W ramach wydarzenia odbędą się ponadto rozmowy ze studentami biorącymi udział w kształceniu dualnym oraz panel dyskusyjny dotyczący przyszłości tego rodzaju studiów.

Konferencja jest skierowana do firm ściśle współpracujących z Politechniką Śląską w zakresie kształcenia dualnego, a także do przedstawicieli polskich uczelni oraz innych firm przemysłowych. ●

Program K2 prze naprzód

SPOTKANIA Z UCZNIAMI SZKÓŁ TECHNICZNYCH,
PRZEDSIĘBIORCÓW Z PRZEDSTAWICIELAMI UCZELNI CZY
UDZIAŁ W TARGACH TO TYLKO NIEKTÓRE Z DZIAŁAŃ
TOWARZYSZĄCYCH REALIZACJI PROGRAMU K2



W związku z realizacją projektu „Kariera i Kompetencje – zwiększenie dopasowania systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w oparciu o Sieć K2 w subregionie centralnym województwa śląskiego” w ramach doradztwa, w 2016 r. odbyło się osiem spotkań z uczniami techników w Łędzinach, Bieruniu i Pawłowicach. W sumie udział w nich wzięło blisko 100 uczniów. Ponadto 15 grudnia na Politechnice Śląskiej w Gliwicach odbyło się spotkanie partnerów projektu „Studia dualne sieci K2” z pracodawcami. Na spotkaniu obecni byli partnerzy projektu: prof. Anna Timofiejczuk, dziekan Wydziału Mechanicznego Technologicznego; prof. Krzysztof Janerka, opiekun studiów dualnych; prof. Waldemar Kwaśny, prodziekan ds. studenckich i kształcenia, a także Piotr Wojaczek, prezes KSSE; Katarzyna Konarska-Błaszczuk,

wiceprezes firmy Landster; Ewa Brodzińska, młodszy konsultant Landster oraz pracodawcy. Podczas spotkania wypracowano uzgodnienia dotyczące programu nauczania, umów podpisywanych między partnerami, pracodawcami i studentami oraz kwestii wypłacania stypendiów. Omówiono również kwestie związane z konferencją dotyczącą studiów dualnych, która odbędzie się w marcu. Studia dualne były również promowane podczas targów Silesia HR Expo pod koniec listopada ubiegłego roku. Klaster Silesia Automotive & Advanced Manufacturing wraz z Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną wystawiali się podczas targów ze wspólnym projektem Centrum Kariery promując jednocześnie projekt Studiów Dualnych Sieci K2 oraz projekt realizowany w ramach środków unijnych – Kariera i Kompetencje. ●



DOM
ANIOŁÓW
STRÓŻÓW
www.anioly24.pl

1%
Twojego podatku
uskrzydla
dzieci



www.anioly24.pl

Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży
KRS: 0000009221

W 2016 ROKU POLACY KUPILI NAJWIĘCEJ NOWYCH AUT OSOBOWYCH W TYM STULECIU

Rekord stulecia

Z DANYCH EUROPEJSKIEGO STOWARZYSZENIA PRODUCENTÓW POJAZDÓW ACEA WYNIKA, ŻE UNIA EUROPEJSKA SPRZEDAŻ NOWYCH SAMOCHODÓW OSOBOWYCH ZAMYKA TRZECI ROK Z RZĘDU NA PLUSIE. EUROPEJCZYCY KUPILI PONAD 14,6 MLN OSOBÓWEK, CZYLI O BLISKO 7 PROC. WIĘCEJ NIŻ ROK WCZEŚNIEJ



Polska natomiast zanotowała wzrost rejestracji już czwarty rok z rządu, przekraczając po raz pierwszy w XXI wieku próg 400 tys. (dokładnie 416 123 sztuk, +17,2 proc. rok do roku). Zdaniem ekspertów Exact Systems, firmy kontrolującej części motoryzacyjne, w 2017 roku możemy pobić kolejny rekord, a coraz większą rolę będą odgrywały hybrydy i marki premium. – Zgodnie z naszymi prognozami, krajowy rynek sprzedaży nowych osobówek odbudowuje się i notuje wzrost kolejny rok z rządu. W ubiegłym roku wypracowaliśmy rekord tego stulecia, co oczywiście napawa optymizmem. Jednak o takim urodzaju wolumenowym jak w niemieckich, brytyjskich czy nawet hiszpańskich salonach nie ma mowy. Ale jeśli spojrzymy na dynamikę rok do roku, na tle pozostałych członków UE, wypadamy bardzo przyzwoicie. Wewnętrzny popyt na nowe samochody rośnie, co pozwala spodziewać się, że w całym 2017 roku przekroczymy kolejną granicę wyznaczoną w 2000 roku, kiedy w Polsce w sumie zostało sprzedanych 479 tysięcy nowych osobówek. Na pobicie rekordu Polski z 1999 roku – 640 tysięcy sztuk – musimy jednak poczekać trochę dłużej – mówi Paweł Gos, prezes Exact Systems. – Warto jednak podkreślić, że od wejścia Polski do Unii Europejskiej Polacy decydują się zdecydowanie częściej na auta używane, które są kilkakrotnie tańsze niż te z salonu. Tylko w ubiegłym roku z zagranicy sprowadziliśmy około miliona aut. Dla porównania w 1999 roku zostało zarejestrowanych 110 tysięcy używanych aut – dodaje Paweł Gos. W ciągu dwunastu miesięcy ubiegłego roku, jak wynika z danych Polskiego Związku Przemysłu Motoryzacyjnego, Polacy zarejestrowali 416 123 nowe samochody osobowe. Wynik,

zgodnie z prognozami Exact Systems, okazał się o ponad 17 proc. lepszy niż w całym 2015 roku. Jeśli spojrzymy na strukturę kupujących to zobaczymy, że ponad dwie trzecie to firmy (67,7 proc.), a tylko 32,3 proc. nabywców to klienci indywidualni. Na podjęcie decyzji o zakupie nowych czterech kółek z pewnością wpłynęły informacje o nowych przepisach dotyczących akcyzy oraz trwające wyprzedaże roczników, które rozpoczęły się na kilka miesięcy przed końcem roku. Najchętniej kupowaną marką samochodową wśród firm w minionym roku w Polsce była Skoda. Drugą pozycję zajął Volkswagen, a trzecią Toyota. Klienci indywidualni najchętniej wybierali Toyotę, a w drugiej i trzeciej kolejności odpowiednio Oplę i Skodę. Marki popularne zajmują aż 87,5 proc. rynku (wzrost rok do roku: +15,7 proc.) i to one dyktują tempo wzrostu całej grupy samochodów osobowych. – Warto jednak zwrócić uwagę na segment premium, którego dynamika sprzedaży w 2016 roku była na poziomie ponadrynkowym (+29,5 proc. rok do roku). Wśród 20 najpopularniejszych marek samochodów osobowych, 5 zanotowało ponad 30 proc. wzrost r/r, z czego 3 to Mercedes, Audi i BMW. Powoli rośnie także rynek hybryd i samochodów elektrycznych – mówi Jacek Opala, dyrektor ds. rozwoju sprzedaży w Exact Systems. W 2016 roku Polacy kupili 9 849 hybryd (+76,4 proc.) oraz 556 samochodów z napędem elektrycznym lub hybrydowym plug-in (+65 proc.). Wzrosty utrzymują się nie tylko w Polsce, ale w prawie całej Europie. W 2016 roku Europejczycy kupili ponad 14,6 mln nowych osobówek (+6,8 proc. rok do roku). Ożywienie w europejskich salonach trwa już trzeci rok z rządu i wszystko wskazuje na to, że będzie kontynuowane także w tym roku. ●

**exposilesia**

Harmonogram Targów 2017

28 lutego - 2 marca**INDUSTRYmeeting**

Targi Technologii Przemysłowych

ExpoCUTTING

Targi Technologii Cięcia

KOMPOZYTmeeting

Salon Technologii i Materiałów Kompozytowych

*Targi Technologii Szlifowania, Salon Technologii Lutowania i Zgrzewania***7 - 9 kwietnia****EXPOHunting**

Międzynarodowe Targi Łowieckie

EXPOShooting

Targi Strzelectwa, Militariów i Survivalu

21 - 23 kwietnia**SIBEX**

Targi Budowlane

DZIAŁKI i OGRODY

Targi Działki i Ogrody

*Salon Techniki Grzewczej i Instalacyjnej, Salon Wyposażenia Wnętrz, Salon Mieszkańowo - Deweloperski***26 - 27 kwietnia****SilesiaKOMUNIKACJA**

Targi Transportu Publicznego

TRANSPORTEKX

Targi Transportu i Spedycji

*Salon Logistyki i Magazynowania, Targi Transportu Turystycznego, Salon Miejskiego Transportu Rowerowego, Salon Wyposażenia Warsztatów***27 - 28 maja****RODZICE I DZIECIAKI**

Targi Artykułów Dziecięcych i Zabawek

*Salon Zdrowej Żywności i Aktywności Sportowej.***6 - 7 czerwca****GastroPREZENTACJE**

Targi Urzędzeń Gastronomicznych

10 - 11 czerwca**AUTO MOTO SHOW**

Targi Motoryzacyjne

3 - 5 października**TOOLEX**

Międzynarodowe Targi Obrabiarek, Narzędzi i Technologii Obróbki

OILexpo

Targi Olejów, Smarów i Płynów Technologicznych dla Przemysłu.

*Targi Metod i Narzędzi do Wirtualizacji Procesów***25 - 26 października****HydroSilesia**

Targi Urzędzeń i Technologii Branży Wodociągowo - Kanalizacyjnej

MELIORACJE

Targi Melioracji i Urzędzeń Wodnych, Infrastruktury i Urzędzeń Przeciwpowodziowych

*Salon Analityki, Technik i Wyposażenia Laboratorium, Targi Geodezyjno - Kartograficzne***21 - 22 listopada****SURFPROTECT**

Targi Zabezpieczeń Powierzchni

EXPOBonding

Targi Technologii Klejenia

SteelMET

Targi Stali, Metali Nieżelaznych, Technologii i Produktów

Salon Technologii Łączenia i Elementów Złącznych, FORUM Silesia 3D Printwww.exposilesia.pl

ZATRUDNIAMY CHARAKTERY

Z ANDRZEJEM KORPAKIEM,
DYREKTOREM GENERAL
MOTORS MANUFACTURING
POLAND ROZMAWIA ADRIANA
URGACZ-KUŹNIAK



Kto jest kim?

ANDRZEJ KORPAK

Ukończył studia na wydziale Mechaniczno-Energetycznym Politechniki Śląskiej w Gliwicach. Pracę w General Motors rozpoczął w 1997 roku. Obecnie jest odpowiedzialny za zakłady General Motors w Polsce, na Węgrzech i w Austrii. Jest aktywnie zaangażowany w działalność sektora motoryzacyjnego w Polsce i Europie.



Strefa: Największa od lat sprzedaż samochodów Opla, a zwłaszcza Astry piątej generacji, pod koniec roku odbiła się w mediach szerokim echem. Gliwicka fabryka nazywana była koniem pociagowym całego koncernu. Czy słusznie?

Andrzej Korpak: Mamy sporą satysfakcję z tego powodu. Pamiętam, gdy 18-19 lat temu rozpoczynaliśmy pracę, przyjechało tutaj 40 zagranicznych menedżerów, żeby nas uczyć. Przyjechali z różnymi doświadczeniami i bardzo skorzystaliśmy z ich wiedzy. W krótkim czasie Polacy szybko nauczyli się tej pracy i mogli wykonywać ją samodzielnie. Pamiętam, jak poddano nas testowi – na nocnej zmianie miało nie być żadnych zagranicznych menedżerów, a my mieliśmy dać radę. Ku ich wielkiemu zaskoczeniu, osiągnęliśmy wtedy najlepszy wynik! Żartowali wtedy, że skoro pracujemy lepiej bez nich, niż z nimi, to nic tu po nich. W rzeczywistości pracowali z nami jeszcze 2-3 lata, zanim pozostawili fabrykę całkowicie w naszych rękach. Teraz również przyjeżdżają do nas zagraniczni menedżerowie, ale już po to, żeby się nauczyć, jak można działać w nowych systemach zarządzania, w tzw. lean manufacturing. Jak pracować w sytuacji, gdy na jednej linii produkcyjnej powstaje aż 5 różnych modeli samochodów. To wymaga wyjątkowych zdolności, dyscypliny pracy i dyscypliny procesowej.

Gliwicki Opel szybko piął się na szczyty, stając się jedną z najwyżej ocenianych fabryk koncernu GM...

Tak, to prawda. Przełom nastąpił w 2005 roku, kiedy rozpoczęliśmy produkcję Zafiry. To był model o wyższym stopniu zaawansowania technologicznego, a powierzenie go naszej fabryce oznaczało, że w ocenie koncernu jesteśmy w stanie produkować tak zaawansowane samochody, biorąc pełną odpowiedzialność za jakość tych aut. Oceniono, że nasza fabryka jest w stanie wyprodukować każdy model i to z sukcesem. Jesteśmy jedyną fabryką, która buduje wszystkie Astry od początku – od I do V generacji. To też jest efekt zaufania. W sposób naturalny otrzymaliśmy produkcję obecnego modelu V generacji, który okazał się wielkim sukcesem marki. Astra odchudzona nawet o 200 kg jest przebojem rynku i otrzymała tytuł Samochodu Roku 2016. Takie wyróżnienie zazwyczaj zwiększa sprzedaż o 10-15 proc. Teraz celebруем radość z pierwszego roku produkowania modelu, który jest samochodem roku. Jako że wyniki są świetne i samochód się znakomicie sprzedawał, udało nam się osiągnąć rekordową w historii zakładu produkcję roczną i przekroczyć liczbę ponad 200 tys. samochodów. Jest szansa, że zostanie on powtórzony w tym roku. Nie mniej ważne jest, że w związku z produkcją nowej Astry, uruchomiliśmy trzecią zmianę i zatrudniliśmy dodatkowo 500 osób. To zawsze jest miłe uczucie, gdy w firmie pojawia się świeża krew i wnosi entuzjazm. My uzupełniamy go doświadczeniem i wszystko łączy się w idealną całość.

Ile osób pracuje obecnie w gliwickiej fabryce Opla?

Obecnie zatrudnienie wynosi 4001 osób. Śmieję się, że ten 1 jest po to, żeby mówić, że zatrudniamy ponad 4000 osób.

Przyznam, że lubię słuchać Pana wypowiedzi podczas konferencji HR. Mam wrażenie, że firma znakomicie radzi sobie z wyzwaniem, jakim jest nowe, trudne pokolenie, które pojawiło się na rynku pracy.

Miło mi to słyszeć. Myślę, że to dlatego, że moja kariera zaczęła się od działu HR. Przez długie lata byłem specjalistą ds. BHP, szefem Rady Pracowniczej a potem dyrektorem HR. Stamtąd się wywodzę i dlatego te tematy są mi zawsze bliskie. Fakt, rynek się zmienia. Pamiętam, gdy 20 lat temu zatrudnialiśmy ludzi do Opla,



na 2000 miejsc, które tu chcieliśmy obsadzić, było 50 tysięcy aplikacji. Opel pozostał popularny jako pracodawca, jednak liczba aplikacji przy naborach znacznie się zmniejszyła. Myślę, że rynek czterokrotnie „siadł”. Przyznam jednak, że my tego tak bardzo nie odczuwamy, bo marka firmy ma swoje znaczenie i wciąż jesteśmy atrakcyjnym pracodawcą. Niestety, mimo dużego zainteresowania pracą w naszej fabryce, po ocenie kwalifikacji kandydatów i po przejściu przez nasze procesy rekrutacyjne, niewielu z nich zostaje. Nowa generacja, która przychodzi ma zupełnie inne oczekiwania i podejście do pracy. Pamiętam, gdy pochwaliłem się którejś z młodych, przyjętych do nas osób, że już od 20 lat pracuję w Oplu, zamiast zrobić na niej wrażenie, usłyszałem: „nikt Cię nie chciał więcej”? Teraz zmiana pracy jest modna, a praca wielopokoleniowa w jednym zakładzie nie robi na nikim wrażenia. Takie są czasy, trzeba to zaakceptować. Ja też mam synów w tym wieku i widzę, jaka jest ich postawa życiowa. Czasem im nawet trochę zazdroszczę – bardzo chcą, żeby ich życie było szczęśliwe, ale niekoniecznie poświęcone pracy. Moje pokolenie traktowało to zgoła inaczej...

Pewien etos pracy został w nas zaszczepiony...

Tak jest. Ale przyznać trzeba, że ci młodzi ludzie bardzo szybko się adaptują do nowych warunków. Oczywiście, są tacy, którzy po krótkim czasie pracy szukają czegoś nowego, lub zatrudniają się tylko po to, by zarobić na konkretny cel, a potem robią sobie wakacje. Kiedyś takich rzeczy nie było. Oczywiście, ta swoboda kończy się, gdy pracownik zakłada rodzinę. Wtedy i on odczuwa potrzebę stabilizacji. Jakiś czas temu zaczęliśmy myśleć o tym, aby zwiększyć nabór kandydatów po to, by wyselekcjonować takich pracowników, jakich chcemy. A chcemy ludzi zaangażowanych, otwartych na świat. Nie chodzi nam nawet o to,

aby byli bardzo wykształceni – mówię o pracownikach produkcyjnych – ale żeby byli pozytywnie myślący i potrafili pracować w grupie. Niektórzy tacy są, inni nie – to są cechy osobowościowe. Aby zachęcić nowych pracowników, zwiększyliśmy nieco stawkę wyjściową, która oczywiście rynku pracy nie uzdrowi, ale podtrzyma naszą konkurencyjność w stosunku do innych pracodawców. Ale trzeba przyznać, że praca na linii produkcyjnej nie jest łatwą pracą. To jest rytm wymuszony, w związku z tym nie jest to wygodne i nie wszystkim taki styl pracy pasuje. Zresztą, jeśli chodzi o nabór pracowników produkcyjnych, operatorów, to ich można jeszcze znaleźć na rynku. Jednak w przypadku pracowników tzw. skill, utrzymania ruchu, inspektorów jakości czy innych specjalistów, to tu się robi problem. Nasze szkoły nie kształcą w kierunkach, które w motoryzacji są najbardziej pożądane. Dlatego otworzyliśmy dwudziestoosobową klasę patronacką w Górnośląskim Centrum Edukacji w Gliwicach. Jej uczniowie są teraz w pierwszej klasie, będziemy zatem czekać na nich 3 lata, ale przez ten czas pracują z nami i uczą się. Są zachwyceni – młodzi chłopcy zawsze fascynują się samochodami. Ale nam chodzi również o to, żeby ich przygotować na wyzwania, które czekają cały świat przemysłowy. Rewolucja przemysłowa szybko postępuje, a wraz z nią automatyzacja. Wiadomości, które kiedyś pracownicy dostawali po studiach, teraz będą dostawać po tzw. szkołach branżowych. Specjalizacja naszej klasy to mechatronik. Mechatronik w szkole zawodowej to duża nowość, ale bez tego ani rusz.

A GCE mechatroniką dobrze stoi, od wielu lat...

Tak, ale dotychczas na poziomie techników. My chcemy, żeby ci pracownicy mieli przede wszystkim wiadomości praktyczne. Do tej



pory osoby odpowiedzialne za utrzymanie ruchu to byli mechanicy i elektronicy. Teraz to muszą być mechatronicy – muszą się znać na programowaniu, na sterownikach. Chciałbym przy tym zauważyć, że o ile naszemu pokoleniu pewne informacje z tego zakresu trudno przyswoić, o tyle oni łapią to znacznie szybciej.

Tak, każde nowe pokolenie zdaje się już rodzić z tą wiedzą...

Dokładnie. Dlatego jesteśmy dla nich pełni podziwu, a oni – są pełni entuzjazmu. Myślę, że to jest kierunek, który trzeba będzie stosować. My ich nie kształcimy tylko dla nas. Nie wiemy przecież, jaka będzie sytuacja za 3-4 lata. Pewne jest jednak, że rynek wchłonie ich natychmiast. Wykształceni w zakładzie o najwyższych technologiach ludzie od razu znajdują sobie zatrudnienie, choć – oczywiście – będziemy chcieli zatrzymać ich u nas.

Utarło się, że w przeciętnym ogłoszeniu o pracę kryteria, jakie są wskazywane, zakładają, że kandydat musi mieć wykształcenie wyższe, duże doświadczenie i młody wiek. Czy to się zmienia?

Oczywiście. Już dawno założyliśmy, że nie będziemy zatrudniać umiejętności, a charaktery. To się spleca po latach. Oczywiście, to jest kosztowne, bo trzeba wyszkolić tych ludzi, ale jeśli nowy pracownik wykazuje zaangażowanie, jeśli mu się chce, to jest w stanie faktycznie nauczyć się wszystkiego, bo ma taką chęć. My staramy się takich pracowników szukać. Jeśli jednak ktoś przychodzi zdemotywowany, nawet z dużą wiedzą, to widzimy, że długo tu nie wytrzyma. Gorzej jest z kryterium wieku... Wiem z własnego doświadczenia, że im starszy jestem, tym bardziej doceniam problem tych ludzi, którzy są bez pracy, mając 50 lat. Niestety, na linii produkcyjnej praca dla osób w wieku 50 lat może być już dosyć uciążliwa. Trzeba być fizycznie bardzo sprawnym, żeby codziennie osiem godzin być w ciągłym i jednostajnym ruchu.

Nie zawsze wszystkie stanowiska są dla takich pracowników komfortowe, dlatego w miarę możliwości staramy się odpowiednio dobierać stanowiska do konkretnych potrzeb. Jak już mówiłem, stawiamy na charaktery. Optymistyczny 50-latek jest trzy razy lepszy niż negatywny 25-latek, proszę mi uwierzyć. Ta fabryka przyjmuje ludzi cechujących się zaangażowaniem i kreatywnością.

Na jednej z konferencji opowiadał Pan o pracownikach, którzy mogą wykonywać swoją pracę w domu, w systemie tzw. home office. Czy to się sprawdza?

Baliśmy się tego trochę. Na podstawie naszych doświadczeń stwierdziliśmy jednak, że warto podjąć taką próbę. Postanowiliśmy zatem, że na prośbę pracownika przełożony może się zgodzić – i zawsze się zgadza w pewnym limicie dni – na pracę w domu. Zachwyciliśmy się tym, jak sumiennie wykonują swoje obowiązki. Takie rozwiązanie jest korzystne zwłaszcza dla młodych matek, a tu sporo mamy takich dziewczyn. Oczywiście, takie możliwości dają nam nowe technologie. Wystarczy komputer i telefon, i możemy pracować w każdym miejscu, w którym jesteśmy. Myślę jednak, że to możliwe jest tylko wśród dojrzałej załogi, która ma określone cele, wie, jakie są systemy i do czego dążymy. Wszyscy czujemy się odpowiedzialni za tę fabrykę i to procentuje. Wprowadziliśmy również rozwiązanie, które zakłada, że pracownik w ogóle nie ma w firmie biurka – całą pracę wykonuje w domu. To jednak nie okazało się atrakcyjne – był chyba zaledwie jeden taki przypadek. Ludzie chcą mieć swoje miejsce pracy.

Jak radzą sobie z zatrudnieniem inne fabryki koncernu?

W Niemczech radzą sobie w sposób zorganizowany, proceduralny. Mają tam szkoły przy zakładach pracy. To jest duża machina i nabór pracowników mają zapewniony. Otwierając klasę w GCE trochę się wzorowaliśmy na niemieckim systemie

szkolnictwa zawodowego. Przy czym większy nabór pracowników odnotowuje nasza fabryka, co związane jest z faktem, że w naszej części Europy gospodarka się nadal rozwija. W ostatnim roku zatrudniliśmy 500 osób. W Niemczech następuje jedynie wymiana tych pracowników, którzy odchodzą. Tam to zatrudnienie jest cały czas na takim samym poziomie. A w Anglii posiłkują się Polakami, których tam jest całkiem sporo.

Zdarza się, że to są pracownicy, którzy wcześniej pracowali w Gilwicach?

Są takie pojedyncze jednostki. Swego czasu ponad 1000 naszych pracowników pracowało za granicą. Mieliśmy dotek produkcyjny i – żeby nie zwalniać – załatwiliśmy im pracę w innych zakładach Opla. Ci wszyscy pracownicy byli oczywiście zachwyceni, bo tam wynagrodzenia są wyższe. Niewielu jednak chciało zostać za granicą, bo wiązało się to z rozstaniem z rodziną.

W Hiszpanii nie mają problemów z zatrudnieniem – tam jest duże bezrobocie. Na Węgrzech, gdzie są fabryki silnikowe, problemem jest fakt, że kraj i populacja są niewielkie, a w bliskiej odległości znajdują się lepiej płaćące zakłady np. w Austrii. Węgier nie musi pokonywać dużych odległości, by pracować za granicą, a wydawać u siebie. Ale dzięki temu nasze pensje się wyrównują.

Niedawno w mediach głośno było o tym, że w Oplu były podwyżki...

Co jakiś czas negocjujemy podwyżki na najbliższe lata dla wszystkich grup pracowników z ich przedstawicielami. Mamy trzy związki zawodowe – siadamy z nimi przy stole i ustalamy. Chcemy, żeby nasza załoga, która daje z siebie wiele i pracuje fantastycznie, była usatysfakcjonowana finansowo. Takie mamy założenia i myślę, że udało nam się to osiągnąć.

Otwarcie klasy w GCE doskonale wpisuje się w to, co proponuje Program K2, realizowany przez KSSE. Jak wygląda współpraca Opla ze Strefą w tym zakresie?

Strefa jest z nami i nie wyobrażam sobie innej sytuacji. Ciężko mi oceniać naszą współpracę, ponieważ czujemy się z nią jednością. To taki wspólny biznes. Bardzo szanuję sobie wszelkiego rodzaju pomoc, która idzie do nas ze Strefy i szybką reakcją na jakiegokolwiek potrzeby. Ze swojej strony też staramy się być dla niej dobrym partnerem. Jesteśmy dumni z tego, że byliśmy tu jako pierwsi. Tym chętniej bierzemy teraz udział w systemie kształcenia dualnego. Obecnie podpisujemy umowy z Politechniką. Jest to zbieżne z Programem K2 i jesteśmy w tej sprawie cały czas ze Strefą w kontakcie. Jedynym problemem, jaki widzę po naszej stronie, jest to, że brakuje nam ludzi, którzy się tym zajmą na samym początku. Jak każda korporacja, mamy liczbę zatrudnionych osób dostosowaną do celów, jakie są nam wytyczone. Gdy wdrażamy nowy model, wszyscy jesteśmy obłożeni pracą po przysłowiowy sufit. Wtedy nie ma szans, żeby nas wciągnąć w nowe projekty. Ale gdy robi się taki okres jak teraz, kiedy nie mamy żadnego wdrożenia, znajdują się i czas, i zasoby ludzkie na podjęcie takich działań.

Jakie są plany Opla na najbliższe lata?

Opel ma produkt cykliczny. Zwykle życie jednego modelu trwa między 5 a 7 lat. Liczba samochodów w tym i przyszłym roku zapewne będzie jeszcze na bardzo wysokim poziomie. Wiadomo, że kolejne lata to lekkie obniżanie prognoz. Ale my mamy jeszcze dwa kabriolety – jeden na rynek amerykański, jeden na rynek europejski. Zławszcza model przygotowany na rynek amerykański cieszy się dużym powodzeniem. Oprócz tego produkujemy jeszcze dwa modele na bazie IV generacji – trzydrzwiowy i czterodrzwiowy.

Oczywiście, nie mielibyśmy nic przeciwko, żeby jeszcze jeden model u nas zagościł. Prace nad nowymi produktami są bardzo intensywne. Liczę na to, że coś ciekawego jeszcze się pojawi, żeby nas dodatkowo zmotywować.

Jak, jako tak poważny gracz, ocenia Pan obecną sytuację na rynku motoryzacyjnym?

Europa jest specyficznym rynkiem – tu na wielkie wzrosty liczyć nie możemy. Oczywiście, że są kraje, które mają potencjał w sobie, na przykład Polska. Ale Europa Zachodnia przeżywa czasy wielkiego kryzysu demograficznego. W związku z czym, taki 2-5 procentowy wzrost sprzedaży samochodów w Europie, który jest obserwowany, to jest bardzo dobry wynik. On jest związany między innymi z tym, że skończyły się kryzysowe czasy, zwłaszcza w Europie Południowej. To wraca do normy. Polska fantastycznie idzie w górę – Opel odnotował kilkunastoprocentową wyżkę sprzedaży w stosunku do poprzedniego roku. Mamy już 475 tysięcy sprzedanych samochodów, co oznacza systematyczny wzrost, choć nie jest to wiele w porównaniu z 20 milionami samochodów, które się sprzedają w Europie. Zatem Europa idzie w górę, a Opel podąża za tym trendem. Mamy udział w rynku w granicach 6 procent, trzymamy się w okolicach 3-5 miejsca, w zależności od miesiąca. Liczymy na więcej. W tym roku czeka nas największa w historii marki Opla ofensywa modelowa, aż siedem fantastycznych premier, między innymi modele: Opel Insignia, Opel Vivaro, a także zupełnie nowe modele w gamie Opla – crossovery Grandland X i Crossland X. Konkurencja w branży motoryzacyjnej jest bardzo duża, auta są na bardzo wysokim poziomie technologicznym, jednak marże nie są najwyższe. Kolejnym dużym wyzwaniem dla nas, jako producenta motoryzacyjnego, jest z pewnością Brexit, który ma negatywny wpływ na rynek motoryzacyjny. Jednak i w tym zakresie sytuacja się normuje.

A jak ocenia Pan szansę zdominowania rynku motoryzacyjnego przez samochody z napędem elektrycznym?

General Motors wypuścił samochód, który będzie się nazywał w Europie Ampera-e. On jest produkowany w Stanach. To jest samochód o największym zasięgu na baterii elektrycznej na świecie. Ten zasięg, w zależności od systemu według którego się liczy, wynosi od 380 do 500 kilometrów. Oczywiście, samochody elektryczne będą się rozwijały, bo taka jest przyszłość, ale główną blokadą nie jesteśmy my, jako firmy motoryzacyjne, ale infrastruktura energetyczna, która się musi do tego dostosować. Bo gdybyśmy teraz z dnia na dzień zaczęli jeździć tylko elektrycznymi samochodami, to nie jeździlibyśmy wcale, bo stacji ładowania nie jest za wiele, a sam czas ładowania jest tak długi, że kolejki byłyby nie do zniesienia. Również instalacja domowa nie jest dostosowana – ładowanie trwa bardzo długo. I w końcu – gdyby cała motoryzacja przerzuciła się na samochody elektryczne, zabrakłoby nam elektrowni, która mogłaby ten prąd dostarczyć. Owszem, przyszłość jest w samochodach elektrycznych, ale przejmą one rynek ewolucyjnie. Zmuszą nas do tego między innymi normy emisji CO2. Z pewnością wkrótce takie pojazdy zdominują duże miasta, gdzie powstaną lub już powstały wypożyczalnie. Nieco dłużej będą w naszych garażach samochody tradycyjne, którymi będziemy chcieli jechać w dalszą drogę. Ale, gdyby ktoś wymyślił baterię, która będzie miała zasięg 1000 kilometrów, to zostanie z pewnością bilionerem. ●

POSTAWIĆ MIASTO NA NOGI

Z ANNĄ HETMAN, PREZYDENT JASTRZĘBIA-ZDROJU ROZMAWIA WOJCIECH LEŚNY



Kto jest kim?

ANNA HETMAN

To pierwsza kobieta prezydent w historii Jastrzębia-Zdroju.

Przez ponad 20 lat pracowała na rzecz osób niepełnosprawnych. Początkowo jako nauczyciel w szkole specjalnej przy Domu Nauki i Rehabilitacji, a od powstania Zespołu Szkół nr 10 im. ks. prof. J. Tischnera jako dyrektor tej placówki. To właśnie Annie Hetman przypadła rola tworzenia tej szkoły od podstaw. W 2010 roku postanowiła sprawdzić się w wyborach do Sejmiku Województwa Śląskiego. Uzyskała mandat radnej i jako jedyna kobieta w Sejmiku z Jastrzębia-Zdroju dbała o realizację projektów unijnych dla uczniów, dotyczących zdrowia czy rozwoju infrastruktury. Po czterech latach postanowiła powalczyć o fotel prezydenta Jastrzębia-Zdroju. W efekcie ponad 15 tysięcy wyborców oddało swój głos właśnie na nią. W 2014 roku odebrała z rąk premier Ewy Kopacz tytuł Honorowego Profesora Oświaty.



Strefa: To pierwsze dwa lata Pani rządów. Co przez ten czas udało się zrobić?

Anna Hetman: To były bardzo pracowite dwa lata. W dużej mierze pracowaliśmy nad koncepcjami i projektami, ale to jest niezbędne, aby inwestycje mogły być zrealizowane w najbliższym czasie.

Głównym zamierzeniem było przygotowanie kompleksowej wizji rozwoju miasta, by móc budować drugą gałąź gospodarki, która byłaby alternatywą dla górnictwa. W tych zamierzeniach bardzo duży nacisk kładę na pozyskanie jak największej ilości środków zewnętrznych. Biorąc pod uwagę sytuację finansową, w jakiej znalazło się Jastrzębie, jest to konieczne. Mam na myśli zwroty podatków za wyrobiska w kwocie 85 milionów złotych oraz rozliczenie odsetek od tej kwoty. To niestety rzutuje na nasz budżet aż do 2018 roku.

Jakie zatem inwestycje będą realizowane już w tym roku?

Kompleksowa rewitalizacja Parku Zdrojowego, modernizacja Łaźni na Moszczenicy, przygotowanie obiektu na potrzeby Muzeum Górnictwa i kompleksowego projektu turystycznego w partnerstwie z Ostrawą. Tam ma się również mieścić punkt informacji i ścieżki turystyczne. Na realizację tych inwestycji pozyskaliśmy już środki unijne, ale przygotowaliśmy też inne projekty i w tym roku planujemy ich kontynuację. Ważnym elementem z punktu widzenia gospodarczego, jest wniesienie nowych gruntów do KSSE. W chwili obecnej nie są to tereny uzbrojone i trzeba je będzie częściowo zrewitalizować. Dają jednak one inwestorom możliwość wybrania sobie innej lokalizacji niż dotychczas. Nowością, która ma zachęcać inwestorów, są zwolnienia z podatku od nieruchomości – nie tylko na terenie Strefy, ale w całym mieście. Będą one obowiązywały do roku 2020, ale jeżeli ktoś zakończy inwestycje w 2020 roku, to zwolnienie będzie obowiązywało do roku 2025 czyli przez kolejnych

pięć lat. Zwolnienia mogą być udzielone na okres pięciu lat budynkom zajęтым na działalność produkcyjną i usługową, a także trzech lat lub jednego roku nieruchomościom przeznaczonym na działalność handlową w zależności od wielkości obiektu.

I to działa?

Tak. W KSSE przez 20 lat mieliśmy czterech inwestorów. Teraz, po wprowadzeniu naszych ulg, pojawiło się pięć kolejnych firm na terenie Strefy, z którymi zostały podpisane umowy i listy intencyjne, a kolejne są zainteresowane. Chodzi o małą i średnią przedsiębiorczość. My jako Jastrzębie-Zdrój prawdopodobnie nie jesteśmy w stanie przyciągnąć dużego inwestora typu Opel, ale małą i średnią przedsiębiorczość możemy próbować rozwijać. I takie właśnie firmy pojawiają się w Jastrzębiu-Zdroju. Głównie działają one w budownictwie i w branży chemicznej.

Rozumiem, że Pani plan rozwoju zakłada postawienie miasta na dwóch filarach – nie tylko na górnictwie?

Górnictwo jest mocnym filarem i pewnie będzie jeszcze długo tutaj funkcjonowało. Nasz nowy szyb w Bziu właśnie rozpoczyna wydobycie, ale to jest ostatni dzwonek, aby stworzyć ten drugi filar, którym jest rozwój gospodarczy głównie pod kątem turystyki, logistyki i inwestycji MŚP. Od 2015 roku trwają rozmowy, aby na terenie Jastrzębia-Zdroju – wykorzystując infrastrukturę, którą posiadamy – pojawił się zaczątek pod logistykę. Tym bardziej, że jej położenie jest bardzo dobre – przy obwodnicy i blisko autostrady A1. Duży inwestor jest już tym zainteresowany. Chcemy się włączyć do programu Polska 3.0, który ma w sobie trzy elementy – szeroki tor, centra logistyczne i udrożnienie Odry. Dla nas najważniejsze jest centrum w Gorzyczkach wraz z terminalem w Jastrzębiu-Zdroju.

Investorzy, podejmując decyzje o ulokowaniu swojego biznesu, biorą pod uwagę wiele aspektów. Niewątpliwie zwolnienia podatkowe są ważną rzeczą, ale ostatnimi czasy firmy coraz baczniej przyglądają się sytuacji na rynku pracy. Mamy do czynienia z rynkiem pracownika, a co za tym idzie, poszukiwani są dobrzy specjaliści. Czy miasto przedsięwzięło jakieś działania pod względem edukacji i przygotowania młodych ludzi do efektywnego wejścia na rynek pracy?

Do tego tematu również podchodzimy kompleksowo. Edukacja zawodowa i sprofilowanie szkół, które wynika z reformy oświaty, to jest ten kierunek, w którym chcemy podążać. W ramach Rady Biznesu rozmawiamy z naszymi przedsiębiorcami, ale też dyrektorami szkół na temat aktualnych potrzeb rynku pracy. Wskazówki ze strony pracodawców są bardzo cenne. Przy okazji chcemy wykorzystać potencjał intelektualny naszych uczniów, podążając w kierunku stworzenia Centrum Innowacji i Biznesu – właśnie w Muzeum Górnictwa – które będzie oferowało młodym ludziom możliwość rozwijania swoich zainteresowań i tworzenia wynalazków, przy wsparciu ekspertów i przedsiębiorców. Samo stworzenie czegoś, opatentowanie, jeszcze niczego nie daje, chodzi o to, aby nauczyć młodych przedsiębiorczości, aby umieli sami na siebie zarobić, aby tworzyli firmy, które będą się rozwijać. Przygotowujemy też Kartę Młodego Przedsiębiorcy – młodego, czyli takiego, który rozpoczyna pierwszą działalność gospodarczą. W Karcie będzie między innymi oferta lokali za złotówkę dla takich przedsiębiorców.

Wyścieniem naprzeciw dopasowania umiejętności i wiedzy uczniów do oczekiwań pracodawców jest między innymi program K2 Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Jak Pani go ocenia?

Program zakłada włączenie młodego człowieka do pracy u konkretnego przedsiębiorcy, a więc tak zwane kształcenie dualne, które w mojej ocenie jest bardzo dobrym kierunkiem. Włączyliśmy się do programu K2 już w ubiegłym roku. Nasi uczniowie z Zespołu Szkół nr 6, z technikum, uczestniczyli w nim cały rok. Firmy, w których pojawiali się uczniowie były bardzo zadowolone, ponieważ rzeczywistość jest to technikum prestiżowe, i najmocniejsze umysły techniczne brały w tym udział. Były już nawet oferty pracy dla uczniów i to z całkiem dużymi zarobkami. Chcemy nadal współpracować z KSSE w tym zakresie. Wspólnie piszemy też projekty, ubiegając się o środki unijne.

Wróćmy jeszcze do turystyki. Jakie atrakcje nas czekają?

Łażnia na Moszczenicy jest pierwszym elementem tworzenia miasta turystycznego, ale nie będzie to oderwane od całości. Za kilka lat, wszystkie projekty i inwestycje, które będziemy realizować, będą powiązane z programem rozwoju turystyki w mieście i ścieżką turystyczną. W turystyce stawiamy na historię Jastrzębia-Zdroju. Uzdrowisko plus lata 80. i Porozumienie Jastrzębskie. Wszystkie obiekty, które są i które będą powstawały – jak na przykład Dom Solidarności, Ośrodek Wypoczynku Niedzielnego, który został zbudowany w latach 70. przez górników w czynie społecznym i ścieżka solidarnościowa – prowadząca od kopalni Zofiówka, gdzie były pierwsze strajki, aż do Domu Solidarności w dzielnicy Zdrój, są powiązane z historią miasta, które tak naprawdę powstało dla górników. Chcemy, aby ścieżka była aktywna, mobilna i interaktywna, aby zachęcała do korzystania z niej również młodsze pokolenia. ●



Wizualizacje inwestycji rewitalizacyjnych w Jastrzębiu-Zdroju. Od góry: „Łażnia Moszczenica” i „Transgraniczne Ekomuzeum”

„Kto nie idzie do przodu, ten się cofa”.

Johann Wolfgang von Goethe

TAKA DRWINA... PRYZNAJEMY FIRMOM NAGRODY DARWINA

SĄ LUDZIE, KTÓRZY MYŚLĄ, ŻE PRAWA FIZYKI ICH NIE DOTYCZA,
A ICH INSTYNKTU – NAWET, JEŚLI GO MAJĄ – NIE MOŻNA NAZWAĆ
SAMOZACHOWAWCZYM. SĄ FIRMY, KTÓRYCH WŁAŚCICIELE MYŚLĄ,
ŻE NIE DOTYCZĄ ICH PRAWA EKONOMII, A ICH DZIAŁANIA W ŁATWY
DO PRZEWIDZENIA SPOSÓB SKAZUJĄ ICH NA ZAGŁADĘ.
EGZEMPLARZE LUDZKIEGO GATUNKU ZA SWOJĄ BEZMYŚLNOŚĆ OTRZYMUJĄ
POPULARNE NAGRODY DARWINA, JEŚLI TYLKO ZNACZĄCO POPRAWIA PUŁĘ
GENOWĄ, ELIMINUJĄC SIĘ Z RASY LUDZKIEJ W ZDUMIEWAJĄCO GŁUPI
SPOSÓB. MY DZIŚ, Z PRZYMRUŻENIEM OKA, POSZUKALIŚMY PRETENDENTÓW
DO TEJ NAGRODY WŚRÓD ZNANYCH WSZYSTKIM FIRM



Kodak. Przykład najbardziej oczywisty.
Niekwestionowany symbol fotografii, wynalazca
wszystkiego, co w fotografii ważne i przynoszące
zyski. Idealny kandydat do Nagrody Darwina, bo wymyślił
coś, co go potem dobiło.
Firma powstała w latach 80. XIX wieku, z pomysłu i pasji
niejakiego Georga Eastmana. Jej twórca od początku
założył, że jego wynalazki mają trafić pod strzechy. „Ty
naciskasz guzik, my robimy resztę” – mawiał, produkując
tanie aparaty dla kompletnych amatorów. Co więcej, Kodak
zapisał się w historii mnóstwem niezwykle udanych



Adriana
Urgacz-Kuźniak

pomysłów, bez których i fotografia i kinematografia nie
byłaby taka, jak dziś. To ta firma odpowiada za stworzenie
35-milimetrowego filmu fotograficznego i filmu kolorowego,
a także za sposób wywoływania zdjęć, znany jako C-41.
Kodak umarł w kultywowanym przez siebie, analogowym
świecie fotografii, choć to on właśnie, w 1975 roku wynalazł
fotografię cyfrową. Niestety – ten właśnie wynalazek
przyczynił się do jego upadku. Niewystarczająco
doinwestowany, stał się inspiracją dla innych, zwłaszcza
japońskich firm, które zareagowały błyskawicznie i zalały
rynek tanimi, cyfrowymi aparatami. Kodak rozpaczliwie

walczył, jeszcze u progu nowego milenium, wprowadzając kolejne wynalazki, takie jak aparat cyfrowy z modułem WIFI. Niestety – nie wytrzymał w starciu z azjatycką konkurencją i w 2012 złożył wniosek o ochronę przed upadłością, zamierzając przeprowadzić restrukturyzację.

Przedsiębiorstwo zdołało jednak spłacić swoje zaległe długi i zlikwidować zbędne koszty. Dziś produkuje głównie drukarki dla klientów korporacyjnych. Ostatnio próbuje również wrócić do gry, wprowadzając na rynek firmowane swoim nowym logo smartfony.

To nie jedyne gracz na rynku fotografii, który poniósł klęskę, choć miał szansę na ogromny sukces. Podobny niefort miał przecież również słynny Polaroid. Aparat, który natychmiast wywoływał wykonane na nim zdjęcie, był przez lata prawdziwym hitem i niezrealizowanym marzeniem mieszkańców szarych krain za żelazną kurtyną. Zanim jednak miał szansę zdobyć polski rynek, podobnie jak Kodak, utonął w morzu nowych technologii.

Polaroid próbował swoich sił w fotografii cyfrowej, jednak bez większego powodzenia. Na początku nowego tysiąclecia ogłosił bankructwo. Wykupiła go firma Petters Group Worldwide, zajmująca się skupem upadłych przedsiębiorstw i należących do nich znaków firmowych. Jej właściciele od lat próbują przywrócić życie zapomnianej już nieco marce, jednak – jak dotąd – bezskutecznie.

Galopujący postęp w nowych technologiach pogrążył również inne znane wszystkim firmy, w tym wciąż wspominane z wielkim sentymentem Atari. Firma najpierw stworzyła grę Pong, potem automaty do gry, aż w końcu dała światu domowe konsole, czy... kultowego Pac Mana.

W Atari pierwsze szlify zdobywali późniejsi konkurenci firmy – założyciele Apple'a, Steve Woźniak i Steve Jobs. Gdy na rynku gier powiało pustką, firma próbowała swoich sił w produkcji sprzętu komputerowego. Ta zmiana na jakiś czas przechyliła szalę na jej korzyść. Niestety, była jednocześnie przysłowiowym strzałem w kolano.

Atari skupiła się wyłącznie na produkcji sprzętu komputerowego, przez co obrała kierunek na ten segment rynku, który w krótkim czasie został opanowany przez innych graczy. Skupiając się na walce z Commodore, powodowanej również prywatnymi animozjami, firma całkowicie zapomniała o tych swoich źródłach, które wyniosły ją na szczyty – o grach komputerowych.

Zarządzana przez polskiego emigranta Jacka Tramiela, wykonała wprawdzie ostatni zryw w kierunku sukcesu, tworząc konsolę Atari Jaguar, ale jej powodzenie nie okazało się tak spektakularne, jak spodziewali się właściciele. Kolejne losy Atari szarpały firmą na granicy upadłości. Wykupiona została w końcu przez francuskiego wydawcę gier komputerowych Infogrames, które w schedule po dawnej firmie przejęło jej nazwę.

Gdy wspominamy potencjalnych pretendentów do Nagrody Darwina z zakresu komputerów, nie sposób pominąć mało dziś kojarzonej, jednak niegdyś bardzo ważnej przeglądarki WWW, jaką w latach 90. było Netscape Communications, później wykorzystywane przez Firefoxa jako Mozilla.

To była pierwsza graficzna przeglądarka, obsługująca tabele, ramki i skrypt Java. U schyłku XX wieku Netscape był niemal monopolistą, bowiem skupiał w swoim ręku 80 proc. rynku przeglądarek. Niestety dla firmy, pojawił się

nowy gracz, Microsoft, który zaproponował wykupienie Netscape'a, a gdy mu odmówiono, stworzył własną przeglądarkę. A ponieważ miał w ręku wszystkie asy, szybko odciął Netscape'a od tlenu. Przedsiębiorstwo zostało wykupione przez korporację AOL w roku 1998 i przestało istnieć w 2003. Niektóre znaki towarowe związane z nazwą Netscape pozostają jednak w dalszym ciągu w użyciu.

Nie bylibyśmy Magazynem Strefa, gdybyśmy w poszukiwaniu laureatów do Nagrody Darwina nie pogrzebali również w historii motoryzacji. Tu rzuciły nam się w oczy dwa doskonale przykłady. Pierwszy to Pontiac, samochód Knight Ridera, który w latach 70. osiągał ogromne sukcesy, sprzedając się w liczbie niemal miliona rocznie. Pogrążył go jednak kryzys na rynku motoryzacyjnym, który pociągnął za sobą decyzję o sporych oszczędnościach. To spowodowało, że Pontiac stracił swą atrakcyjność, opartą na doskonałych parametrach sportowych i niebanalnym designie, upodabniając się do innych modeli w stajni General Motors. A skoro nic go nie wyróżniało, nie był w stanie konkurować z popularnymi w tych segmentach markami. Innym motoryzacyjnym wielkim przegranym jest Maybach, który po 103 latach pławienia się w glorii luksusu, zaczął przynosić ogromne straty. Przyczyną upadku marki można upatrywać w długiej przerwie – między rokiem 1940 a 2002 – w produkcji kolejnych modeli. W 1960 roku po śmierci Karla Maybacha, prawo do posługiwania się marką Maybach przejął koncern Daimler-Benz, który dopiero w 1997 roku podczas targów motoryzacyjnych w Tokio zaprezentował prototyp nowych modeli marki – 57 i 62. Oba modele pojawiły się na rynku dopiero 5 lat później. Dziś nadal marka kojarzy się z ekskluzywnością, jednak na tak niedużą skalę, że nie umywa się do rozmiarów sprzed lat.

Prawdziwe Nagrody Darwina przyznawane są tym wszystkim, którzy doprowadzili do swojej śmierci w wyjątkowo niemądry sposób. W teorii ewolucji przetrwać mogą przecież tylko najsilniejsi...

W przypadku firm, do agonii doprowadza najczęściej lekceważenie konkurencji i brak planów rozwojowych. Nie zapominajmy, że świat pędzi, depcząc dzisiejsze ołtarze. Patrzmy daleko, w przyszłość i nie prześpijmy swojej szansy – czego w Nowym, 2017 roku życzy Wam autorka powyższego felietonu.

”

Nie bylibyśmy Magazynem Strefa, gdybyśmy w poszukiwaniu laureatów do Nagrody Darwina nie pogrzebali również w historii motoryzacji. Tu rzuciły nam się w oczy dwa doskonale przykłady.

DEKADA Z EXPO SILESIA

ROZMOWA Z LUDOMIREM TUSZYŃSKIM, PREZESEM ZARZĄDU EXPO SILESIA



Kto jest kim?

LUDOMIR TUSZYŃSKI

Jest absolwentem Wydziału Elektrycznego oraz Wydziału Informatyki i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej. Doktorat obronił na Wydziale Mechanicznym Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach. Z Centrum Targowo-Konferencyjnym Expo Silesia związany jest od samego początku, czyli od marca 2006 roku. Wcześniej pracował w Targach Kielce. Równocześnie jest wykładowcą na Politechnice Świętokrzyskiej na Katedrze Urządzeń i Systemów Automatyki oraz autorem wielu publikacji naukowych.



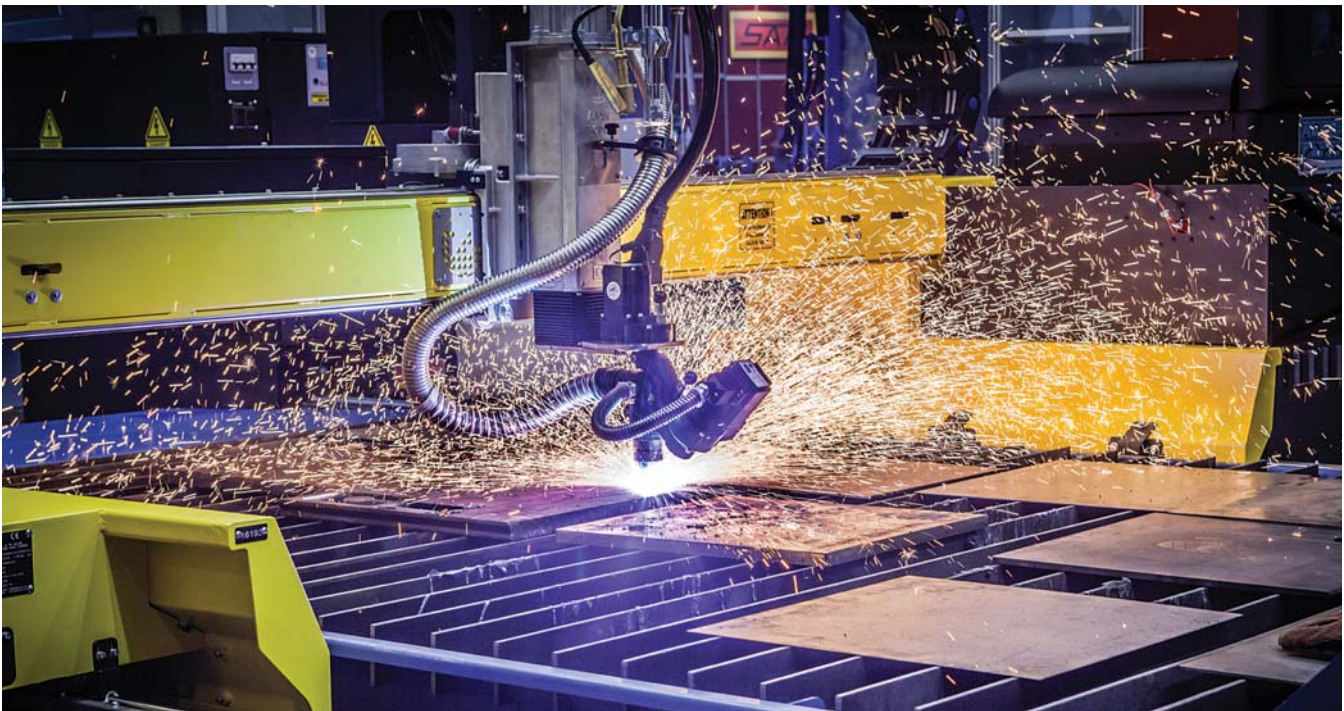
Strefa: Minął dziewiąty rok działalności Expo Silesia, rozpoczął się dziesiąty – jubileuszowy. Czy możemy spodziewać się, że będzie to rok wyjątkowy?

Ludomir Tuszyński: Przez dziewięć lat działalności zorganizowaliśmy w Expo Silesia ponad 300 różnych imprez targowych oraz kilkadziesiąt różnorodnych wydarzeń eventowych. Na targach pojawiło się w sumie ponad 25 tysięcy firm – wystawców, a łączna liczba zwiedzających przekroczyła 600 tysięcy. Te liczby świadczą o tym, że osiągnęliśmy sukces. Tak dobre rezultaty osiągnęliśmy dzięki bardzo dużemu zaangażowaniu i profesjonalnej pracy wszystkich pracowników Expo Silesia. W jubileuszowym roku pragniemy nadal podnosić jakość naszych usług, aby nasi wystawcy i osoby nas odwiedzające były jeszcze bardziej zadowolone z udziału w targach oraz utrzymywać stałą tendencję wzrostu naszych imprez pod względem liczby prezentujących się firm i odwiedzających je specjalistów. A czy będzie to rok wyjątkowy? W naszej branży zawsze dużo się dzieje i każdy następny rok jest nieco inny od poprzedniego i każdy to wyjątkowy. Nasze plany są uzależnione od koniunktury gospodarczej. Targi działają jak papierek lakmusowy rynku i są bardzo wrażliwe na sytuację gospodarczą. Budżety marketingowe firm biorących udział w targach albo się kurczą przy braku koniunktury, albo zwiększają przy jej poprawie. I organizatorzy targów bardzo to odczuwają. Obecna sytuacja gospodarcza w wielu branżach nie napawa optymizmem, na szczęście w niektórych branżach czuć wyraźną poprawę.

Jako ośrodek targowy znani jesteście w kraju i za granicą głównie jako organizator targów dla przemysłu. Które z waszych wydarzeń można uznać za sztandarowe?

Niewątpliwie zaliczają się do nich Międzynarodowe Targi Obrabiarek, Narzędzi i Technologii Obróbki TOOLEX, jak również

organizowane w cyklu dwuletnim Międzynarodowe Targi Spawalnicze ExpoWELDING organizowane przy współpracy z Instytutem Spawalnictwa z Gliwic. Targi TOOLEX to prawdziwa mekka dla firm z branży obróbki metalu. Przyciągają one wystawców z całego świata. Podczas zeszłorocznej edycji zaprezentowało się prawie 500 firm z 18 krajów, które reprezentowały ponad 600 światowych marek. Z kolei targi ExpoWELDING to wydarzenie, które uznawane jest za czołowe targi tej branży w Środkowej Europie. Możliwości naszego obiektu sprawiają, że podczas obu tych imprez wiele przywiezionych przez firmy maszyn jest prezentowanych w ruchu tak, jakby znajdowały się nie na hali wystawienniczej, ale w zakładzie produkcyjnym. Wystawcy bardzo dobrze oceniają tę możliwość i coraz częściej z niej korzystają. Niezwykle dobrze wypowiadają się o odwiedzających ich stoiska gościach – w zdecydowanej większości jest to branżowa kadra menedżerska. O jakości i zainteresowaniu targami TOOLEX świadczy też fakt, że wiele firm, którym zależy na udziale, już dawno wykupiło powierzchnię w naszej hali na te targi. I ci, którzy chcieliby jeszcze zaprezentować się jesienią na tej imprezie, muszą się spieszyć. Podobnie jest z targami ExpoWELDING. Ale rok 2017 to także kreowanie nowych wydarzeń targowych. Jednym z nich, które odbędzie się już na przełomie lutego i marca i też jest skierowane do szeroko rozumianego przemysłu, będzie pierwsza edycja Targów Technologii Przemysłowych INDUSTRYmeeting dedykowana innowacyjnym produktom i rozwiązaniom. Zakres tych targów jest bardzo szeroki: cięcie, szlifowanie, wykrawanie, lutowanie i zgrzewanie, technologie kompozytowe i pomiarowe, pneumatyka, automatyka i hydraulika oraz BHP, utrzymanie ruchu i badania nieniszczące. Zestawienie powyższych branż sprawia, że INDUSTRYmeeting to doskonała platforma wymiany informacji, doświadczeń i opinii,



która zapewni wystawcom nie tylko możliwość spotkań z obecnymi i potencjalnymi klientami, ale również sprzyjać będzie pozyskaniu nowych zamówień.

Jednak nie samymi imprezami przemysłowymi żyje Expo Silesia?

Mamy w naszym kalendarzu również liczne imprezy o szerokiej formule, które teoretycznie może odwiedzić każdy. Są to imprezy dla hobbystów. Spośród nich ogromną popularnością cieszą się Międzynarodowe Targi Łowieckie EXPOHunting, na które przyjeżdżają pasjonaci nie tylko z kraju, ale także z zagranicy. Na targach tych prezentowana jest broń myśliwska, ubiory specjalistyczne, pojazdy przystosowane do poruszania się w trudnym terenie, a także ozdoby i precjoza przeznaczone dla myśliwych. Dla najmłodszych miłośników przyrody zorganizowaliśmy wystawę egzotycznych i krajowych trofeów, odbyły się pokazy psów myśliwskich i ptaków drapieżnych. Rozwijamy nową imprezę Targi Artykułów Dziecięcych i Zabawek RODZICE I DZIECIAKI skierowaną do młodych mam i ich pociech. Tu oprócz oferty targowej są liczne porady i punkty konsultacyjne. Niestabnącą popularnością cieszy się nasza już wręcz kultuwa impreza AUTO MOTO SHOW, przyciągająca miłośników motoryzacji.

Jak ocenia Pan zainteresowanie przedsiębiorców wystawami? Czy jest to skuteczne narzędzie marketingowe? Docenianie czy raczej niedoceniecie przez firmy?

Na targach na pewno trzeba być. Firmy stawiają sobie różne cele uczestnictwa. Jedni pokazują się ze względów wizerunkowych, inni po to, aby pozyskać nowych klientów. Jedno jest pewne: jeżeli firma dobrze przygotuje się do targów, to czas spędzony na stoisku może przynieść wymierne efekty finansowe. Jest wiele firm, które umawiają się na spotkania ze swoimi obecnymi i potencjalnymi klientami właśnie podczas targów. Nie czekają, aż ktoś przypadkowo pojawi się na stoisku i zainteresuje się ofertą (choćby tacy klienci też są bardzo mile widziani). Atmosfera targów sprzyja

rozmowom i w przeciągu 2-3 targowych dni można ich odbyć naprawdę dużo, przedstawiając pełną, wcześniej profesjonalnie przygotowaną ofertę. Jest to niewątpliwie bardzo ważne i skuteczne narzędzie marketingowe.

Czyli w Expo Silesia odbywają się nie tylko imprezy przygotowane przez wasz zespół?

Oczywiście, że nie. Niezmiernie cieszy nas fakt, że Expo Silesia jest coraz bardziej znanym obiektem i dzięki temu wzrasta zainteresowanie lokowaniem w nim imprez przez zewnętrznych organizatorów. Odbywają się u nas targi i konferencje, które są wydarzeniami jednorazowymi, ale coraz częściej są to również imprezy powtarzalne, jak np. targi wędkarskie RYBOMANIA. Expo Silesia również świetnie nadaje się na organizowanie innego typu wydarzeń. Odbywają się u nas koncerty (m.in. koncert z okazji osiemnastych urodzin Ewy Farny), było letnie kino samochodowe, cyklicznie gościły wystawy psów rasowych. Coraz liczniejsze są również wynajęcia pod wydarzenia zamknięte. Hala jest wykorzystywana na przeprowadzanie egzaminów państwowych dla kilkuset osobowych grup, czy też na różnego rodzaju eventy firmowe, a nawet jako plan zdjęciowy dla sesji fotograficznych czy filmowych. Organizatorzy doceniają nasz obiekt. Nie ma w regionie drugiego ośrodka z tak przygotowaną infrastrukturą, z tak dużą halą targową (13,5 tys. m kw.) wyposażoną we wszystkie niezbędne media (energia elektryczna, sprężone powietrze, woda, odprowadzenie ścieków, internet), które można doprowadzić do każdego stoiska na hali, z ogromnym terenem zewnętrznym, który można wykorzystać pod wystawę lub jako parking na tysiąc samochodów i z tak doskonałym dojazdem ze wszystkich kierunków. Dysponujemy także salami konferencyjnymi na 300 osób przylegającymi do hali wystawienniczej i możliwością zorganizowania gastronomii dla uczestników wydarzeń. A do tego dochodzi młoda, doświadczona kadra menedżerska, która pomoże zorganizować każdy event. Jeżeli ktoś szuka obiektu na targi, koncert, imprezę zamkniętą – zapraszamy. Doradzimy i pomożemy zorganizować. ●



FABRYKI PRZYSZŁOŚCI... JUŻ TERAZ ZA PIĘĆ DWUNASTA?

CZY NISKIE KOSZTY PRACY, KTÓRE W OSTATNICH LATACH STANOWIŁY
HAMULEC DLA STOSUNKOWO DROGICH INWESTYCJI W AUTOMATYZACJĘ
I ROBOTYZACJĘ SYSTEMÓW PRODUKCJI, RÓWNIEŻ DZIŚ PRZYCZYNIĄ SIĘ
DO ZWLEKANIA PRZEDSIĘBIORSTW W POLSCE Z DECYZJĄ
O OBRANIU KIERUNKU „PRZEMYSŁ 4.0”?



Sektor motoryzacji odgrywa istotną rolę dla województwa śląskiego. Nie tylko producenci pojazdów i dostawcy części, ale również dostawcy maszyn i urządzeń oraz firmy oferujące usługi specjalistyczne, w tym IT, można zaliczać do tych podmiotów, które w ramach rozległych łańcuchów wartości kontrybuują do dynamicznej aktywności w tym sektorze. Na tle danych statystycznych GUS, które przedstawiają niekorzystny obraz odnośnie inwestycji w regionalnej gospodarce, na ogół sektor motoryzacji cechuje się cyklicznymi inwestycjami często związanymi z wdrożeniem kolejnych projektów. Automatyzacja i robotyzacja nie są niczym nowym dla producentów pojazdów



Luk Palmen
menedżer klastra

i dostawców na poziomie tzw. Tier 1 czy Tier 2. Można jednak stawiać pytanie, czy niskie koszty pracy przyczynią się do zwlekania przedsiębiorstw w Polsce z decyzją o obraniu kierunku „Przemysł 4.0”?

KOSZTY PRACY BARIERĄ DLA ZAUTOMATYZOWANEJ PRODUKCJI?

Dane statystyczne GUS przedstawiają niekorzystny obraz gospodarki w województwie śląskim. W strukturze kosztów przedsiębiorstw udział amortyzacji w 2015 r. stanowił 5,8 proc. kosztów, przy udziale amortyzacji w sektorze usług 0-8 proc. i w sektorze przemysłowym 11-25 proc. w krajach rozwiniętych. Przede wszystkim w sektorach



Przy niskim bezrobociu i trudnościach w znalezieniu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, wróci pytanie o to, w jaki sposób zabezpieczyć ciągłość produkcji

cechowanych stosunkowo niskimi marżami, wielkie inwestycje w zaawansowane zautomatyzowane procesy produkcyjne do tej pory nie obroniły się przy niskich kosztach pracy w Polsce. Natomiast przy niskim bezrobociu i trudnościach w znalezieniu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, wróci pytanie, w jaki sposób zabezpieczyć ciągłość produkcji? Sektor motoryzacji od ponad 120 lat jest prekursorem w prowadzeniu nowych technologii produkcji. Również teraz odgrywa istotną rolę w czwartej rewolucji przemysłowej. Przemysł 4.0, który jako koncepcja rodził się prawie równolegle w Niemczech i w Stanach Zjednoczonych, został również zauważony w Polsce. Przede wszystkim koncerny międzynarodowe są w trakcie planowania i wdrożenia projektów dotyczących zaawansowanych systemów przekazu danych, daleko idącej integracji czynności produkcji przez automatyzację i robotyzację oraz poprawienia ergonomii pracy w ramach nowych układów człowiek-maszyna. Era pełnego połączenia i komunikacji wszystkiego ze wszystkim w czasie rzeczywistym niesie ze sobą zarówno zalety jak i wady. Z jednej strony będziemy mogli bardziej elastycznie reagować na zmiany w otoczeniu. Z drugiej – nasze otoczenie będzie miało coraz więcej informacji do dyspozycji, aby wpływać na nas. Z kolei większa przejrzystość pomaga przy budowie zaufania między podmiotami i zapewnienia jakości wyrobów. Pozwoli również klientom mieć wiedzę o uwarunkowaniach produkcji, a zarazem o strukturze kosztów. Oznacza to, że firmy na poszczególnych etapach łańcucha wartości zmuszone są do ciągłej innowacji procesowej, aby zapewnić na jakiś czas większą marżę w ramach wdrożonego projektu. Pytanie tylko, czy polscy dostawcy w motoryzacji na czas dostrzegą te zmiany i mimo niskich kosztów pracy zdecydują się na wprowadzenie przemysłowego internetu rzeczy w swoich zakładach?

PRZEMYSŁ 4.0 WYMAGA KOMPLEKSOWEGO PODEJŚCIA

Debaty o obszarach poruszonych w ramach Przemysł 4.0 pokazują, że proces inicjowany przez Niemców w 2011 roku, zna wiele podobnych i równoległych prób podkreślenia, że przemysł, taki jaki znaliśmy od lat 70. zeszłego wieku, powoli odchodzi do historii. Czwarta rewolucja przemysłowa stanowi bowiem odpowiedź na wyzwania w obszarach takich jak: dostęp do energii (energooszczędność), dostęp do surowców (zasobooszczędność, gospodarka okrężna), presja na środowisku (niskoemisyjność, nowe materiały zastępujące dotychczasowe surowce), dostęp do pracowników (starzejące się społeczeństwo, migracje), internet i technologie druku 3D (konsument jako twórca i producent). Sektor motoryzacji jest sektorem o zaawansowanych innowacjach procesowych z myślą o ciągłym obniżaniu kosztów produkcji. Technologie muszą być sprawdzone i zweryfikowane. Produkcja masowa nie może sobie pozwolić na niepewność. Dlatego w kontekście inwestycji związanych z czwartą rewolucją przemysłową warto myśleć o wyodrębnionych projektach badawczo-rozwojowych w produkcji, na bazie wyodrębnionych tzw. laboratoriów produkcji. W naszym regionie na przykład General Motors Manufacturing Poland realizował w latach 2013-2015 projekt: „Modułowe zautomatyzowane stanowisko produkcyjne wraz z oprzyrządowaniem do bezinwazyjnego potwierdzania jakości produktu” w ramach Programu Demonstrator+. Warto zaznaczyć, że Przemysł 4.0 wymaga połączenia w firmie dwóch światów – świata IT oraz świata produkcji – które już mają ze sobą wspólne doświadczenia przy wdrożeniu w przeszłości MES i ERP w motoryzacji. Aby określić, jaka może być wartość dodana rozwiązań internetu rzeczy (Internet of Things), wielkich danych (Big Data) oraz rozwiązań na styku człowiek-maszyna, na początku warto rozważyć kilka spotkań warsztatowych w wielodyscyplinarnych zespołach, w których uczestniczą pracownicy różnych działów.

NOWE WYZWANIA

Nieraz wprowadzenie takich rozwiązań może wymagać projektowania na nowo całego łańcucha wartości oraz krytycznego przeanalizowania sensu dotychczasowych etapów w nowo planowanej konfiguracji. Firmom, które obecnie zmagają się z trudną komunikacją między działami i problemami w transferze danych, trudno sobie wyobrazić nałożenie kolejnej warstwy procesów, która wielokrotnie multiplikuje przepływy danych. Należy również mieć na uwadze zmiany w modelach produkcji w motoryzacji. Masowa produkcja zestandaryzowanych części powoli, ale konsekwentnie robi miejsce dla małej i średnioseryjnej produkcji zróżnicowanych, zintegrowanych komponentów o określonych funkcjonalnościach i parametrach. W takich warunkach „lean” nie stanowi już jedynie hasła

wiodącego, aby zapewnić konkurencyjność. Pojawiły się też takie hasła jak: „elastyczność”, „pełne połączenie” oraz „szybka decyzja”. Innymi słowy, jakich danych będziemy potrzebowali, aby podjąć szybką decyzję odnośnie nowych projektów? W jaki sposób możemy elastycznie zmienić konfigurację systemu produkcji, bez uszczerbku na ergonomii w relacji człowiek-maszyna? Które procesy możemy zintegrować? Gdzie powinny się pojawić roboty, a gdzie czujniki? A co ważniejsze – kto będzie ostatecznie zajmował się zgromadzonymi danymi? W otoczeniu, w którym rzeczy komunikują się ze sobą, a człowiek w czasie rzeczywistym otrzyma informację o poszczególnych zdarzeniach, zabezpieczenie transferów danych oraz zabezpieczenie systemów staje się jeszcze większym wyzwaniem niż dotychczas.

WSPÓLNE WYSIŁKI NA RZECZ FABRYKI PRZYSZŁOŚCI W MOTORYZACJI

W wyniku wygranego konkursu organizowanego przez Ministerstwo Edukacji i Nauki w Niemczech, w 2012 r. powstało w Stuttgarcie centrum badawczo-rozwojowe „ARENA 2036” (Active Research Environment for the Next Generation of Automobiles). Centrum to ma na celu wspieranie sektora motoryzacji w zakresie lekkich materiałów i pojazdów, jak i nowoczesnych systemów produkcji. Wszystkie wyniki prac badawczych prowadzonych w centrum są od razu sprawdzane w fabryce eksperymentalnej, dzięki czemu można bardzo szybko skonfrontować teorię z praktyką. Oprócz uniwersytetów i jednostek naukowych, w przedsięwzięcie są zaangażowane również takie firmy jak: Daimler, Basf, Festo, Siemens czy też Kuka i Bosh. Firmy te można również spotkać w podobnych inicjatywach w innych krajach. Już w 2005 roku uruchomiono platformę SmartFactory w Niemczech – inicjatywa w której zaangażowanych jest ponad 30 podmiotów. Stworzyły one tzw. demonstratory, które przedstawiają różne możliwości integracji robotów, procesów i urządzeń wymiany danych. W 2012 roku poszczególne rozwiązania zostały zaprezentowane na targach Hannover Messe Industrie jako pełna linia produkcyjna zawierająca najnowsze techniki informacji i komunikacji dla przemysłu. Należy pamiętać o tym, że w czwartej rewolucji przemysłowej nie chodzi o to, aby wprowadzić tylko więcej automatyzacji w systemach produkcji. Również nie chodzi o pojedyncze projekty dotyczące mnożenia liczby robotów w firmie. Musimy mieć świadomość, że w erze internetu rzeczy, szeroko rozumiane powiązania będą przyczyniać się do większej produktywności i elastyczności w procesach wytwarzania. We Włoszech Narodowy Klaster „Fabbrica Intelligente” (Inteligentne Fabryki), gromadząc obecnie ponad 80 różnorodnych członków, pracuje nad tematami w ramach siedmiu grup tematycznych poruszających kwestie takie jak: spersonalizowana produkcja, człowiek w nowoczesnej fabryce, innowacyjne procesy produkcji czy też inteligentne systemy wytwarzania.

A CO W POLSCE?

Również u nas pojawiły się ciekawe inicjatywy, takie jak na przykład konferencja „Fabryka Przyszłości 4.0” organizowana przez Balluf, Lapp Group, Fanuc i Wago czy też konferencja „Przemysł 4.0” planowana w tym roku na 11 kwietnia w Warszawie. Pojawiła się również próba powołania – przy współpracy z Ministerstwem Rozwoju – Polskiej Platformy Przemysłu 4.0. W 2016 r. Andrzej Soldaty, były prezes firmy Festo w Polsce konsorcjum „Inicjatywy dla Przemysłu 4.0 w polskim przemyśle”, lansował koncepcję utworzenia w Polsce Centrów Kompetencji Industry 4.0 w celu wspierania transformacji krajowego przemysłu wytwórczego. Centra te miałyby zapewnić odpowiednią bazę wiedzy dla inżynierów i bazę demonstracyjną kompleksowych rozwiązań oraz udzielić wsparcia dla przedsiębiorstw w zakresie konsultingu, analizy przedsięwzięć i wypracowania rozwiązań w oparciu o dostępne – gotowe lub wypracowane we własnym zakresie – moduły. Przypomnieć należy o aktywnej od dziesięciu lat w Gliwicach firmie EMT Systems, która jako Centrum Szkoleń Inżynierskich, zapewni odpowiedni poziom kształcenia kadry inżynierskiej dla Przemysłu 4.0 oraz o utworzonym w 2015 r. przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach, Festo i Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną Centrum Kompetencji pod patronatem prezydenta Miasta Katowic. Natomiast w ramach Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing przewidujemy kontynuację prac grupy tematycznej „Innowacja w motoryzacji”, zwracając szczególną uwagę na zaawansowane systemy produkcji. W 2017 r. roku planujemy organizację seminariów z udziałem firm z branży automatyki, robotyki, mechatroniki i IT podczas których dostawcy z motoryzacji i nie tylko mogą zapoznać się z nowymi rozwiązaniami wspierającymi procesów zmian w obszarze Przemysłu 4.0 w ich firmach. W naszym wspólnym interesie jest to, aby dzięki wdrożeniu zaawansowanych systemów produkcji, nasze firmy stały się bardziej zwinne i konkurencyjne w stawianiu czoła nowym wyzwaniom w gospodarce. ●



Musimy mieć świadomość, że w erze internetu rzeczy, szeroko rozumiane powiązania będą przyczyniać się do większej produktywności i elastyczności w procesach wytwarzania.

NOWE OBSZARY W GRANICACH KSSE

16 GRUDNIA 2016 R. UDAŁO SIĘ SKUTECZNIE ZAKOŃCZYĆ PROCES ZMIANY GRANIC NASZEJ STREFY – W TYM DNIU WŁAŚNIE UKAZAŁ SIĘ DZIENNIK USTAW NR 2236, W KTÓRYM OPUBLIKOWANO TREŚĆ ROZPORZĄDZENIA RADY MINISTRÓW W SPRAWIE ZMIANY GRANIC KATOWICKIEJ SPECJALNEJ STREFY EKONOMICZNEJ. AKT TEN WSZEDŁ W ŻYCIE Z DNIEM 30 GRUDNIA 2016 R. I W ROK 2017 WESZLIŚMY ZE ZNACZNIE POWIĘKSZONYM OBSZAREM KSSE



W wyniku dokonanej zmiany powierzchnia Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej wynosi 2 614,3965 ha. I chociaż pierwotnie planowaliśmy zmianę w jeszcze większym zakresie, to włączenie prawie 270 ha nowych gruntów należy uznać za sukces, przede wszystkim dlatego, że tereny strefowe pojawiły się w obszarach, gdzie do tej pory KSSE nie była obecna lub w obszarach, które zostały w pełni zagospodarowane, a w dalszym ciągu cieszą się zainteresowaniem inwestorów.

DYWERSYFIKACJA NIERUCHOMOŚCI STREFOWYCH

Od kilku lat zarząd Katowickiej SSE prowadzi politykę zrównoważonego rozwoju terenów strefowych i ich równomiernego wpływu na gospodarkę regionu – z tego też powodu każda kolejna zmiana granic skutkuje pojawieniem się lokalizacji KSSE w gminach, które pierwotnie nie były objęte statusem specjalnej strefy ekonomicznej. Tak było m.in. z lokalizacjami w Oleśnie, Ujeździe, Myszkowie czy Zabrze lub Radziechowach-Wieprzu. Ta dywersyfikacja nieruchomości strefowych w regionie, prowadzona sukcesywnie i w długiej

perspektywie czasu, co wynika przede wszystkim z długotrwałego procesu przygotowywania nieruchomości na poziomie lokalnym i samej procedury na poziomie rządowym, pozwala budować swoiste bieguny wzrostu, przynajmniej warunki do ich powstawania i równomiernego rozłożenia pozytywnych skutków działalności firm strefowych. W szczególności – tworzenia nowych miejsc pracy i pozyskiwania nowych technologii. Ta strategia przynosi określone efekty, chociaż należy pamiętać, że ich osiągnięcie często zajmuje lata. Niewątpliwie wsparciem dla działań w tym zakresie są samorządy lokalne – to na nich spoczywa, przy wsparciu podstrefy KSSE, w pierwszej kolejności wytypowanie nieruchomości proponowanych do włączenia, opracowanie i wdrożenie planów odpowiedniego ich przygotowania i przyjęcia – co często jest warunkiem koniecznym – zobowiązań w zakresie budowy niezbędnej infrastruktury.

NOWE TERENY

Powiększenie obejmuje tereny zarządzane przez wszystkie podstrefy KSSE, obejmując tereny zlokalizowane w 16 miejscowościach:

- W podstrefie gliwickiej statusem specjalnej strefy ekonomicznej objęto nowe tereny w Zabrze (ponad 44 ha) i Oleśnie (ponad 31,5 ha).
- W podstrefie jastrzębsko-żorskiej do KSSE włączono grunty w Jastrzębiu-Zdroju (ponad 25 ha), Godowie (ponad 14 ha), Radziechowach-Wieprzu (ponad 29 ha), Raciborzu (ponad 7,5 ha), Wodzisławiu Śląskim (ponad 24 ha) i Bielsku-Białej (0,73ha).
- W podstrefie sosnowiecko-dąbrowskiej do KSSE włączono grunty w Zawierciu (ponad 16 ha), Woźnikach (blisko 16 ha), Ogrodzieńcu (ponad 10 ha) i Krzepicach (niemal 19 ha).
- W podstrefie tyskiej do KSSE włączono niemal 3 ha w Lędzinach.

Poza wymienionymi terenami rozporządzenie włączyło do KSSE także grunty będące własnością skarbu państwa, a użytkowane przez działających na nich przedsiębiorców. Są to tereny w Bytomiu (użytkowane przez jedną ze spółek grupy Kopex, a także firmę Conbelts) oraz Metalpol w Węgierskiej Górze. Z kolei włączane w Katowicach grunty, na których planowana jest inwestycja firmy Rockwell Automation, są własnością spółki Echo 135 oraz skarbu państwa, pozostając w użytkowaniu wspomnianej spółki.

ZASADY POSZERZENIA GRANIC SSE DO ZMIANY

Aby grunt miał szansę uzyskać status specjalnej strefy ekonomicznej, przede wszystkim musi być odpowiednio przygotowany pod względem formalnoprawnym i infrastrukturalnym. Najlepiej gdyby taka infrastruktura już była – w przeciwnym razie muszą być wskazane konkretne zobowiązania (samorządu) do jej przygotowania w określonym czasie. Oznacza to – przynajmniej do tej pory – że włączane do strefy grunty, od razu lub w konkretnej perspektywie czasu, mogły być udostępniane inwestorom. Oczywiście pojawia się pytanie, czy nie powinno być odwrotnie – to ustanowienie strefy powinno stanowić dla samorządów bodziec do działań inwestycyjnych. Przygotowywanie – często niemałym nakładem środków – terenów w oczekiwaniu na ich objęcie statusem SSE może stanowić dla znacznej części samorządów ryzyko, szczególnie, że nie ma pewności co do pozytywnego zakończenia procedury. Jak wspominaliśmy, procedura zmiany granic jest procesem długotrwałym i – co tu dużo mówić – także mozolnym. A to przede wszystkim z uwagi na zmieniające się na przestrzeni lat kryteria jakie muszą być spełnione dla skutecznego jej zakończenia. Te uwarunkowania, często nie mające charakteru normatywnego podlegają zmianom w czasie samego procesu przygotowywania dokumentacji na poziomie roboczym. Z uwagi na fakt, iż zakończona zmiana granic naszej Strefy nie jest ostatnią (zgodnie z zasadą, koniec jednej zmiany jest początkiem kolejnej), mamy nadzieję, że zostaną zmodyfikowane zasady przygotowywania dokumentacji do zmiany granic w zakresie nie tyle

kryteriów (te raczej nie powinny ulec jakimś daleko idącym korektom), co raczej na poziomie wymagań samej dokumentacji. Jasne określenie, jakie dokumenty i o jakiej treści powinny być przygotowane przez zarząd Strefy i samorządy, na pewno przyczynią się do usprawnienia samego procesu. Chociaż należy mieć na uwadze, że w każdym czasie, każda z 14 SSE w Polsce ma jakieś oczekiwania co do zmiany swoich granic. To oczywiście wpływa na liczbę dokumentów, które muszą być przeanalizowane, „przerobione” przez urzędników Ministerstwa Rozwoju, a to musi trwać, chociażby ze względu na ograniczone możliwości kadrowe. Dlatego przygotowanie nowej ścieżki do zmian granic (współpracy na linii strefy i MR) pozwoli naszym zdaniem przyczynić się do usprawnienia samego procesu w przyszłości. ●

Opr. Podstrefy KSSE, materiały własne

Szacuje się, że na nowo włączonych do Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej terenach, w perspektywie najbliższych lat może powstać ok. 13,4 tys. nowych miejsc pracy, przy nakładach inwestycyjnych wynoszących ok. 5,3 mld złotych.

Podstrefa/Miasto, Gmina	Powierzchnia [ha]
Podstrefa Gliwicka	95,8221
Bytom	20,1233
Olesno	31,5440
Zabrze	44,1548
Podstrefa Tyska	3,2946
Katowice	0,3896
Lędziny	2,9050
P. Jastrzębsko-Żorska	108,0422
Bielsko-Biała	0,7342
Godów	14,1003
Jastrzębie-Zdrój	25,2460
Racibórz	7,5352
Radziechowy-Wieprz	29,4440
Węgierska Górka	6,9241
Wodzisław Śląski	24,0584
P. Sosnowiecko-Dąbrowska	62,5288
Krzepice	18,9958
Ogrodzieniec	10,6579
Woźniki	15,9419
Zawiercie	16,9332
Razem KSSE	269,6877

Podatki dochodowe, dotacje i prawo pracy po zmianach

ŁATWIEJSZE INWESTOWANIE WIĘCEJ KORZYŚCI

NA POZĄTKU GRUDNIA W HOTELU ANGELO BYVIENNA HOUSE
W KATOWICACH ODBYŁA SIĘ KONFERENCJA POŚWIĘCONA TYM ZMIANOM
W PRAWIE, KTÓRE MAJĄ ISTOTNY WPŁYW NA FUNKCJONOWANIE FIRM
DZIAŁAJĄCYCH W RAMACH STREF EKONOMICZNYCH. EKSPERTÓW, KTÓRZY
PODZAS PANELI PODZIELILI SIĘ SWOJĄ WIEDZĄ, POPROSILIŚMY
O KOMENTARZE W SPRAWIE TYCH NOWOŚCI



Co zmienia się w zakresie pomocy publicznej w strefach?

Z początkiem 2017 r. zaczęły obowiązywać nowe, bardziej zaostrzone kryteria w zakresie rozszerzania obszaru SSE na teren prywatny inwestora z tytułu kryterium stopy bezrobocia w planowanej lokalizacji inwestycji. Do końca 2016 r. obowiązywały bardziej preferencyjne wymagania w zakresie nakładów inwestycyjnych i liczby nowych miejsc pracy, jakie muszą zadeklarować przedsiębiorcy wnoszący o włączenie ich prywatnych gruntów w obszar SSE. Jednocześnie Ministerstwo Rozwoju i Finansów pracuje nad zupełnie nowym podejściem do udzielania pomocy publicznej w SSE, w tym kryteriami oceny projektów i zmianami w zakresie procedury rozszerzania obszaru SSE na teren prywatny inwestora oraz udzielania zezwoleń w celu ich usprawnienia i przyspieszenia. Pewne zmiany proceduralne niewymagające zmiany przepisów

zostały wdrożone już z początkiem 2017 r., w tym między innymi deklarowane skrócenie procedury rozszerzenia obszaru SSE do około 2 miesięcy i przeniesienie na pracowników poszczególnych SSE ciężaru oceny formalnej dokumentacji składanej przez przedsiębiorców w ramach wniosku o zmianę granic SSE.

Jakie są obecnie możliwości pozyskania dotacji na cele rozwojowe?

Wraz z wejściem w życie nowej perspektywy finansowej UE na lata 2014-2020, definitywnie zakończył się okres tak szerokiego wsparcia projektów inwestycyjnych, z jakim mieliśmy do czynienia w latach 2007-2013. W zamian za to, polskim przedsiębiorcom zaoferowano bogate możliwości finansowania prowadzonej działalności badawczo-rozwojowej (B+R).



Niewątpliwie działalność innowacyjną można rozumieć bardzo szeroko. Szczęśliwie takie samo podejście zastosowano projektując obecne programy operacyjne, poprzez które dystrybuowane są fundusze unijne. Zarówno opracowywanie i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań, jak również zakup i budowa infrastruktury badawczej będą stanowić kwalifikujące się do wsparcia formy działalności innowacyjnej. Przeglądając się dokładnie, niewątpliwie łatwo zauważyć, że proces rozwijania rozwiązań innowacyjnych przebiega w różnych firmach w sposób często bardzo odmienny. Niemniej jednak, przyjmując pewne uogólnienia można wskazać pewne etapy, które musi przejść każdy nowy produkt, usługa lub technologia zanim stanie się powszechnie dostępna na rynku. W zależności od tego, na którym etapie znajduje się konkretny projekt, należy dobrać odpowiednie źródła potencjalnego wsparcia. Co więcej, bardzo często wsparcie danego rodzaju projektów dostępne jest równoległe w ogólnopolskim Programie Operacyjnym Inteligentny Rozwój, jak również w wojewódzkich Regionalnym Programie Operacyjnym dla województwa śląskiego.

• Infrastruktura B+R

Przedsiębiorstwa coraz częściej decydują się na utworzenie na własne potrzeby wewnętrznej komórki lub nawet odrębnego centrum B+R (CBR) poświęconego pracom nad nowymi rozwiązaniami/produktami. Tworzenie CBR-ów oraz

zakup niezbędnej infrastruktury badawczej stanowią jedno z ostatnich typów projektów inwestycyjnych, które wciąż mogą liczyć na bezzwrotne wsparcie ze środków unijnych. Co więcej, o dofinansowanie na rozwój zaplecza badawczego mogą ubiegać się również duzi przedsiębiorcy.

• Prace B+R

Kluczowym i podstawowym etapem rozwoju nowych produktów, usług lub technologii jest faza badawcza, w trakcie której przedsiębiorca realizuje niezbędne badania przemysłowe i prace rozwojowe mające na celu przekształcenie pomysłu w realne rozwiązanie, zweryfikowane i przygotowane do wdrożenia. Biorąc pod uwagę fakt, że etap prac badawczych jest związany z największym ryzykiem niepowodzenia całego przedsięwzięcia, prace B+R są najhojniej wspieranymi działaniami w obecnej perspektywie finansowej.

• Wdrożenie opracowanego rozwiązania

Naturalną konsekwencją skutecznie zrealizowanego projektu badawczego są działania inwestycyjne mające na celu wdrożenie ich do prowadzonej działalności gospodarczej oraz wprowadzenie na rynek. Projekty wdrożeniowe są obok rozwoju infrastruktury B+R drugim typem przedsięwzięć inwestycyjnych (a nie badawczych), na które przedsiębiorcy mogą uzyskać wsparcie w formie dotacji. Należy jednak podkreślić, że

w tym przypadku jest to pomoc dostępna jedynie dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców.

Na pytania odpowiadali:
Rafał Pulsakowski, starszy menedżer,
Agnieszka Szymczyk, starszy konsultant
Jakub Sochacki, starszy konsultant
Zespół Pomocy Publicznej i Innowacji, PwC

DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

18 czerwca 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Jest to pierwsza kompleksowa regulacja dotycząca ram prawnych dla wykonywania przez pracowników firm zagranicznych pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. Podstawowym celem ustawy jest zagwarantowanie pracownikom firm zagranicznych, którzy przybywają do Polski w ramach kontraktów zawartych z polskimi firmami, ochrony prawnej co najmniej takiej, jaka jest przewidziana przez przepisy polskiego Kodeksu Pracy dla pracowników zatrudnionych przez polskich pracodawców w zakresie następujących warunków zatrudnienia:

- 1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- 2) wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- 3) minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów;
- 4) wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 5) bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) ochrony pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego;
- 7) zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;
- 8) zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 112 i art. 113 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 9) wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Jednocześnie ustawa niezwykle dużo miejsca poświęca regulacjom dotyczącym współpracy pomiędzy właściwymi organami innych państw członkowskich a Państwową Inspekcją Pracy w zakresie kontroli przestrzegania minimalnych warunków zatrudnienia gwarantowanych przez prawo miejsca świadczenia pracy. Ustawa wyznacza również nowe obowiązki dla podmiotów zagranicznych wysyłających pracowników do pracy w Polsce w ramach kontraktów zawartych z polskimi pracodawcami jakie muszą być spełnione na terenie Polski i jakie mogą być przedmiotem kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Są to głównie obowiązki informacyjne, a służy temu specjalny formularz przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy i znajdujący się na stronie tegoż organu. Obok obowiązków informacyjnych ustawa przewiduje również



obowiązki archiwizacyjne w zakresie dokumentów płacowych i zatrudnieniowych pracowników firm zagranicznych wykonujących prace na terenie Polski. Pomimo, iż ustawa dotyczy delegowania pracowników na terytorium Polski w ramach świadczenia usług to należy mieć na uwadze, iż identyczne lub też bardzo podobne regulacje funkcjonują na terenie pozostałych państw członkowskich UE. Wynika to bowiem z faktu, iż przedmiotowa ustawa stanowi implementację Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym. Ustawa dotyczy także delegowania na terytorium Polski pracownika pracodawcy mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim UE. ●

O przepisach dotyczących delegowania pracowników opowiedział mec. Adam Kostrzewa, Partner w Kancelarii SPCG.

Rozmawiała: Adriana Urgacz-Kuźniak

TRANSFORMACJA RYNKU PRACY

SYTUACJA NA RYNKU PRACY OD DŁUŻSZEGO CZASU PRZECZYLAŁA SIĘ NA KORZYŚĆ PERSONELU. JESZCZE ROK TEMU MOŻNA BYŁO NAZWAĆ JĄ RYNKIEM KANDYDATA, PODCZAS GDY W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY PROCESY SPRZYJAJĄCE OBSERWOWANEJ TRANSFORMACJI UGRUNTOWAŁY SIĘ, ZAMIENIAJĄC NASZE OTOCZENIE W WYRAŹNIE ODCZUWANY RYNEK PRACOWNIKA



Dawniej wyzwaniem było duże bezrobocie. Obecnie uplasowało się ono na najniższym od 26 lat poziomie, a problemem stał się coraz silniej odczuwany brak siły roboczej. Trend ten nie tylko rzutuje na kształt podejmowanych przez pracodawców działań, ale też po raz pierwszy od bardzo długiego czasu, skłania przedsiębiorców do znacznie istotniejszej zmiany, bo dotyczącej weryfikacji ich podejścia i mentalnego nastawienia wobec pracowników.

ERA CZŁOWIEKA

Weszliśmy w nietypowy czas, w którym nadrzędną wartością dla przedsiębiorstw w praktyce, nie tylko w teorii, stali się ludzie. Trend ten pojawił się już kilka lat temu, jednak ubiegły rok ugruntował nowe status-quo, które niesie ze sobą istotne zmiany zarówno dla pracodawców jak i pracowników. Obecnie to potencjał ludzki jest kluczowym czynnikiem wzrostu gospodarczego, wyprzedzając siłą swojego znaczenia nawet potencjał finansowy. Wymaga to nauczania się



Szymon
Rudnicki
Regional Director
w agencji
zatrudnienia
Manpower

nowych reguł gry, poprzez modyfikację modeli biznesowych, zmianę oceny wartości produktów oraz dostosowanie systemów społecznych. Do nadejścia obecnej rzeczywistości, która w branży HR została nazwana przez ManpowerGroup „Ery Człowieka”, przyczyniły się obserwowane globalnie trendy, które rzutują na sytuację w poszczególnych krajach, również w Polsce. Recesja, błyskawiczny rozwój technologiczny, zmiany demograficzne oraz rosnące znaczenie rynków rozwijających się. Idącym pod ramię z nową rzeczywistością zjawiskiem jest również światowy niedobór pracowników. Jak pokazuje opublikowany przez ManpowerGroup raport „Niedobór Talentów”, już blisko połowa pracodawców w Polsce (45 proc.), ma problemy w pozyskaniu pracowników. To najwyższy od sześciu ostatnich lat wynik. Co ciekawe, wskaźnik ten przewyższa w Polsce nie tylko średnią globalną (40 proc.), ale również notę dla regionu EMEA (36 proc.), a także regionu Ameryki Południowej i Północnej (42 proc.). Na fakt narastającego u nas zjawiska braku personelu wpływa wiele wiążących się ze sobą czynników.

EDUKACYJNE LUKI

Brak pracowników da się odczuć wszędzie, niezależnie od branży czy też regionu, w którym prowadzone są procesy rekrutacyjne. Brakuje zarówno wyspecjalizowanych pracowników, jak i niewykwalifikowanej kadry robotniczej. We wspomnianym raporcie ManpowerGroup aż co trzeci respondent jako przyczynę problemów wskazał w tym obszarze brak dostępnych kandydatów (36 proc.). Istotnym wyzwaniem okazał się być też brak kompetencji twardych, czyli umiejętności technicznych (19 proc.), a następnie brak doświadczenia (16 proc.). Co zaskakujące, na zbyt wysokie oczekiwania finansowe wskazało jedynie 13 proc. badanych. 5 proc., jako powód problemów w pozyskaniu pracowników, podało też zbyt duże oczekiwania względem benefitów pozapłacowych. Jedną z silnie zakorzenionych w naszym rynku przyczyn braku pracowników jest nieadekwatność umiejętności kandydatów do potrzeb pracodawców. U podstaw tego problemu leżą luki w schemacie systemu edukacji, który wymaga nie tylko wzbogacenia o procesy pozwalające młodym ludziom na zdobycie wiedzy praktycznej, ale również system, który będzie odpowiadał na potrzeby przedsiębiorców pod względem branż i zawodów faktycznie poszukiwanych na rynku, również pod względem zapotrzebowania ilościowego. Skuteczna zmiana w tym obszarze nie obejdzie się bez kampanii edukacyjnej, skierowanej do kształcących się osób, które powinny być świadome dokonywanych wyborów zawodowych oraz ich przyszłych konsekwencji tak bardzo, jak tylko da się je przewidzieć. W bitwie o talenty konkurencją dla obecnych w Polsce pracodawców stanowią też nowe inwestycje, które wpływają na zwiększenie potrzeb rekrutacyjnych, liczonych w tysiącach nowych miejsc pracy rocznie. Zwiększa to nie tylko optymizm pracowników, ale też skalę niedoboru talentów, bowiem obecna podaż kandydatów zdecydowanie nie zaspakaja powstałych potrzeb. Tym bardziej, że wielu Polaków wybiera przeciwny kierunek, udając się na Zachód, szczególnie do Niemiec i Wielkiej Brytanii, oferujących lepsze warunki finansowe. Wbrew oczekiwaniom niektórych, nic nie zapowiada też, by silna tendencja migracyjna Polaków osłabła z racji takich wydarzeń jak Brexit.

QUOVADIS RUNKU PRACY?

W którą stronę i w jakim tempie skierujemy się teraz? Problem o tak dużej skali nie zniknie szybko. Tym bardziej, że jak pokazują wyniki kwartalnego raportu Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, popyt na pracowników w różnych branżach wciąż utrzymuje się na wysokim lub umiarkowanym poziomie. Częściowym rozwiązaniem jest sięganie po grupy traktowane dotychczas przez rynek pracy po macoszemu, jak osoby długotrwale przebywające na bezrobociu, powracające z urlopów wychowawczych, bez doświadczenia, czy też

Weszliśmy w nietypowy czas, w którym nadrzędną wartością dla przedsiębiorstw – w praktyce, nie tylko w teorii – stali się ludzie

pracownicy 50+. By radzić sobie z niedoborem talentów, pracodawcy są zmuszeni do szukania alternatyw, stąd chęć zatrudnienia kandydatów z zagranicy, głównie Ukrainy. Można spodziewać się, że zainteresowanie tą grupą będzie rosnąć. Nie powinna jednak stanowić ona zagrożenia dla polskich kandydatów, a raczej służyć wypełnieniu luki na rynku pracowników, których w ogóle brak. W tym kontekście nie bez echa przeszedł też wpływ rządowego programu 500+. Jak obserwowaliśmy w ubiegłym roku, po wejściu ustawy w życie, część kobiet na niskopłatnych stanowiskach, wolała rezygnować z pracy na rzecz poświęcenia się sprawom rodzinnym, tym bardziej, że w rachunku ekonomicznym taka decyzja nie była dla nich stratą. Efekt 500+ jest widoczny m.in. wśród pracowników zatrudnionych przy produkcji i na stanowiskach obsługowych, np. w magazynach. Dotarcie do talentów wymaga odejścia od traktowania wszystkich pracowników jedną miarą, angażuje natomiast pracodawcę w budowanie indywidualnych, ludzkich relacji. Rozwój technologiczny i rosnąca popularność mediów społecznościowych przyczyniają się do większej ekspozycji informacji osobistych, umożliwiając tym samym bezpośrednie interakcje na każdym poziomie, czy to pracodawcy z pracownikiem, czy sprzedawcy z konsumentem. Istotny jest sposób zmiany myślenia przedsiębiorców, partnerskie podejście nie tylko do zatrudnianych osób, ale również już znanych pracowników. Warto więc jak najbardziej inwestować w employer branding, ale pamiętając, że zakłada on nie tylko działania skierowane na zewnątrz, ale również do wewnątrz instytucji. Rynek pracy to system naczyń powiązanych. Patrząc długofalowo, bezcenne są również takie aktywności, jak współpraca z urzędami i organizacjami w celu opracowywania wspólnych strategii mających na celu zarządzanie kompetencjami osób będących i wchodzących na obecny rynek pracy. W Erze Człowieka największym wyzwaniem dla firm będzie określenie ich potrzeb w zakresie talentów nie na chwilę obecną, lecz w perspektywie 5-, 10-letniej. Następnym niezbędnym krokiem jest dopasowanie strategii zatrudnienia do strategii biznesowej, ze zwróceniem szczególnej uwagi na działania mające na celu przyciąganie, utrzymywanie i rozwój pracowników. Pracodawcy powinni na nowo określić wewnętrzne modele pracy i politykę personalną tak, by wspierały rozpoznawanie i rozwijanie potencjału pracowników, dzięki którym firma osiągnie sukces w nowej rzeczywistości.●

Koncentracja w StrefieArt

JUŻ 12 STYCZNIA ODBYŁA SIĘ PIERWSZA W NOWYM, 2017 ROKU WYSTAWA W STREFIEART – „KONCENTRACJA I MARTIN. B”. PODZIWIĄĆ MOŻNA BYŁO PEŁNE SYMBOLIKI I DIALOGU ZE ŚWIATEM PRACE ARTYSTY **MARCINA BARYSZA**

Kto jest kim?



MARCIN BARYSZ

urodził się w 1957 r. w Mikołowie, ale swoje dzieciństwo i młodość spędził w Tychach. W 1985 roku wyjechał, uważając, że granice i państwa są reliktem przeszłości. Po licznych przeprowadzkach osiadł na stałe w Berlinie. Po 1989 roku obecny w Polsce jako wydawca i tłumacz, fotograf i grafik. Wcześniej aktor, reżyser, poeta, rzemieślnik artystyczny, geolog, ogrodnik, dekorator, gastronom, przedsiębiorca, magazynier, informatyk, nauczyciel medytacji i jogi. Jego współczesna działalność wynika z tych doświadczeń oraz z przekonania, że sztuka jest formą dialogu ze światem traktowanym jako integralna całość.

Na swoim koncie ma liczne wystawy zarówno indywidualne jak i zbiorowe, a jego prace znajdują się w prywatnych i publicznych zbiorach w Polsce, Niemczech, Kanadzie, Francji i Wielkiej Brytanii.

Artysta współpracuje z galeriami Variates w Krakowie, Miriam w Tychach, Ether i Apteka Sztuki w Warszawie oraz galeriami internetowymi VariArt, Cavaletto i Pepiniera.



Tyska galeria StrefArt zaingurowała swoją działalność w 2017 r. od wystawy „Koncentracja I Martin. B”, podczas której podziwiać można było prace artysty Marcina Barysza, wykonane w technice własnej – nazywanej przez samego autora – Vigrafia (wirtualną grafiką). Jest to rodzaj wielopłaszczyznowego digitalnego kolażu składającego się

z elementów wykonanych w różnych technikach od malarstwa, rysunku i grafiki tradycyjnej po fotografie i grafikę komputerową. Jak zwykle podczas wydarzeń w galerii nie zabrakło również ciekawej oprawy muzycznej. Tym razem w postaci smooth jazzu w wykonaniu zespołu Gruba Ferajna. ●

Karnawał w Promnicach

W TYM ROKU NA TRADYCYJNY JUŻ BAL KARNAWAŁOWY DLA INWESTORÓW PODSTREFY TYSKIEJ KSSE NIE TRZEBA BYŁO DŁUGO CZEKAĆ.

HUCZNA ZABAWA ODBYŁA SIĘ W PIERWSZĄ SOBOTĘ NOWEGO ROKU





Tradycji stało się zadość – osiemnasty bal karnawałowy dla inwestorów Podstrefy Tyskiej za nami. W zimowy, mroźny, sobotni wieczór 7 stycznia, do Zameczku Myśliwskiego w Promnicach przybyli liczni, znamienici goście. Nie zabrakło przedstawicieli świata biznesu, samorządu i nauki. Wśród nich znaleźli się m.in. Arkadiusz Mężyk,

rektor Politechniki Śląskiej, Andrzej Dziuba, prezydent miasta Tychy, Daria Szczepańska, zastępca prezydenta ds. społecznych miasta Tychy czy Krystian Grzesica, burmistrz miasta Bieruń. Zabawa na parkiecie trwała do białego rana, a gościom do tańca – oprócz DJ-a – grał również swingujący Egocentryk Band pod

kierownictwem Marka Podkowy. Na tym jednak atrakcje karnawałowej nocy się nie kończyły. Wieczór uświetnił bowiem koncert zespołu Feel z Piotrkim Kupichą na czele. Wydaje się, że nie ma wyjścia – przez rok rozpoczęły w tak dobrej muzycznej atmosferze – można przejść już tylko tanecznym krokiem... ●



SOSNOWIEC ŻYTNIĄ8

zabytkowa willa
nowoczesne biura
klimatyczna restauracja

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna
OFERUJE NA WYNAJEM

Lokal użytkowy pod restaurację
mieszczący się w przyziemiu willi

Powierzchnia 228 m²

Doskonała lokalizacja w akademickiej
dzielnicy Sosnowca, Pogoni
Bezpośrednie sąsiedztwo Katowickiej
Specjalnej Strefy Ekonomicznej
Podstrefy Sosnowiecko-
Dąbrowskiej, firm
wynajmujących lokale
biurowe w willi oraz
Uniwersytetu Śląskiego



KSSE

KATOWICKA SPECJALNA
STREFA EKONOMICZNA S.A.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Bartłomiej Leszczyński
tel. 32 2920106
tel. kom. 606619337
b_leszczyński@ksse.com.pl
www.ksse.com.pl