

Strefa

MAGAZYN KATOWICKIEJ SPECJALNEJ STREFY EKONOMICZNEJ

KWIECIEŃ / MAJ 2017

ISSN 1644-5163

REFORMA SZKOLNICTWA MA ZNACZENIE STRATEGICZNE

ROZMOWA Z **JAROSŁAWEM GOWINEM**

ABSOLWENCI CZEKAJĄ
NA STAŻE I PRACĘ

SZTUKA TO
BYCIE INNYM
NIŻ WSZYSCY

Rozmowa z **HANNA BANASZAK**

**O CZYM NIE ŚNIŁO SIĘ
FILOZOFOM**

FELIETON **ADRIANY URGACZ-KUŹNIAK**

SPIS TREŚCI

- 8-13 Reforma szkolnictwa ma znaczenie strategiczne
Rozmowa z **Jarosławem Gowinem**, ministrem Nauki i Szkolnictwa Wyższego
- 14-16 W obliczu nowych wyzwań
Rozmowa z **Piotrem Sowłowcem**, organizatorem Global Industry Summit
- 17-18 Absolwenci czekają na staże i pracę
- 19-20 O czym nie śniło się filozofom
Felieton **Adriana Urgacz-Kuźniak**
- 21-24 Wspaniałe połączenie
Kolejna inwestycja Ficomirrors



- 25-27 Menedżer elastyczny
Jaki przyjąć model zarządzania
- 28-30 Bez IT ani rusz
Łańcuch dostaw w automotive
- 31-32 W poszukiwaniu ciszy
Wernisaż prac **Teresy Bryning-Kalinowskiej StrefArt** w Żorach
- 33-35 Sztuka to bycie innym niż wszyscy
Rozmowa z **Hanną Banaszak**



KATOWICKA SPECJALNA STREFA EKONOMICZNA SA
Prezes Zarządu: Piotr Wojaczek
Zastępca Prezesa, Wiceprezes Zarządu: Janusz Michałek
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

Drodzy Czytelnicy,

Wiosna rozgościła się na dobre, co widać w cyklu dobowym zwłaszcza po coraz dłuższych dniach. Wiosnę widać także w gospodarce. Perspektywa dla Polski ogłoszona przez Moody's wystrzeliła w górę niczym bratki przed urzędem miejskim w Gliwicach. A wyniki za pierwszy kwartał w KSSE wskazują, że plan na 2017 rok ma się dobrze. Wiosna potrafi zaskoczyć swoim pięknem, prawie tak jak francuski koncern PSA kupując Opla. Choć trzeba przyznać, że podobnie jak wiosny wielu spodziewało się właśnie takiego ruchu. W wiosennym wydaniu magazynu „Strefa” znaleźć można także ciekawą rozmowę z Jarosławem Gowinem na temat edukacji dualnej. Zarówno z rozmowy, jak i działań KSSE na rzecz szkolnictwa zawodowego, bądź branżowego, jeśli ktoś woli, można spokojnie stwierdzić, że i w tym temacie zimowa zawierucha za nami i nadszedł czas na wiosenne porządki. Mi pozostaje życzyć przyjemnej lektury i słońca.

Wojciech Leśny
Redaktor Prowadzący



PSA przejmuję Opel

FRANCUSKI KONCERN MOTORYZACYJNY PSA, PRODUCENT M.IN. PEUGEOTÓW I CITROENÓW, NA POCZĄTKU MARCA OGŁOSIŁ PRZEJĘCIE – ZA 2,2 MLD EURO – OPLA OD AMERYKAŃSKIEGO KONCERNU GENERAL MOTORS.



Realizacja umowy przejęcia GM/Vauxhall przez PSA potrwa do końca 2017 r. Dzięki temu PSA stanie się drugim, największym – po Volkswagenie – producentem samochodów w Europie. Transakcja opiewa na 2,2 mld euro. Umowa zakupu dotyczy dwunastu zakładów produkcyjnych zatrudniających ok. 38 tys. osób w Europie. Połowa kadry, ok. 19 tys. osób pracuje w zakładach w Niemczech. Oprócz tego Opel produkuje w Austrii, Hiszpanii, na Węgrzech, w Wielkiej Brytanii (tu zatrudnia 4,5 tys. osób) oraz w Polsce. W Polsce Opel zatrudnia ok. 4,1 tys. osób. Posiada tu dwa zakłady produkcyjne: samochodów osobowych w Gliwicach oraz silników w Tychach, a także Centrum Usług Wspólnych w Tychach. Gliwicki

zakład wyprodukował w ubiegłym roku rekordową liczbę ponad 200 tys. samochodów. W tym roku zakłada produkcję na podobnym poziomie. Głównym modelem fabryki jest Opel Astra piątej generacji.

OPEL NADAŻA ZA TRENDAMI

– Polska fantastycznie idzie w górę. Opel odnotował kilkunastoprocentowąwyżkę sprzedaży w stosunku do poprzedniego roku. Mamy już 475 tys. sprzedanych samochodów co oznacza systematyczny wzrost, choć nie jest to wiele w porównaniu z 20 mln samochodów, które się sprzedają w Europie. Zatem Europa idzie w górę, a Opel podąża za tym trendem – mówił w rozmowie z magazynem „Strefa” Andrzej

Korpak, dyrektor zakładu w Gliwicach. – Mamy udział w rynku w okolicach 6 proc., trzymamy się tak w okolicach 3-5 miejsca, w zależności od miesiąca. Liczymy na więcej. W tym roku czeka nas największa w historii marki Opela ofensywa modelowa, aż siedem fantastycznych premier, m. in. modele: Opel Insignia, Opel Vivaro, a także zupełnie nowe modele w gamie Opla – crossover Grandland X i Crossland X – zapowiada Andrzej Korpak. Rocznie Opel sprzedaje ok. 1,2 mln samochodów na świecie. PSA oferuje natomiast takie marki jak Peugeot, Citroen, DS. W ubiegłym roku koncern sprzedał 3,1 mln samochodów. Połączenie z Oplem i osiągnięcie sprzedaży ponad 5 mln aut rocznie, wyniesie PSA na drugie

miejsce wśród europejskich koncernów motoryzacyjnych.

PRACOWNICY MOGĄ SPAĆ SPOKOJNIE

Jak poinformowała Europejska Rada Zakładowa Opel, umowa dotycząca sprzedaży firmy Opel na rzecz francuskiego koncernu motoryzacyjnego PSA zawiera zapisy dotyczące poszanowania wszystkich istniejących umów i porozumień zbiorowych w fabrykach Opel. Również wicepremier Mateusz Morawiecki ocenił, że nie powinno być obaw o miejsca pracy w fabrykach Opel w Polsce – m. in. ze względu na bardzo wysoką produktywność polskich zakładów. – Porozumienie podpisane między związkami zawodowymi a kierownictwem Opel oznacza, że do 2019 r. nie będzie zmian w zatrudnieniu, a do 2020 r. kontynuowane będą programy inwestycyjne do tej pory rozpoczęte – komentował również wicepremier Morawiecki. Także Jacek Opala, dyrektor rozwoju sprzedaży w Exact

Systemes ocenił, że pracownicy polskich fabryk mogą spać spokojnie. – Fabryki w naszym kraju są wydajne i nowoczesne, co w połączeniu z relatywnie niskimi kosztami pracy oraz łatwym dostępem do kadry inżynierskiej jest gwarancją utrzymania miejsc pracy. Co więcej, w gliwickiej fabryce w przyszłości możliwe jest też uruchomienie produkcji jakiegoś modelu z innych marek, które PSA posiada – powiedział.

KONSOLIDACJA KIERUNKIEM AUTOMOTIVE

Konsolidacja rynku motoryzacyjnego widoczna jest już od kilku lat i teraz tak naprawdę zaczyna się rozkręcać. – Pierwsze znaczne fuzje i przejęcia mogliśmy zaobserwować już w 2007 roku, jednak to ostatnie dwa lata (2015-2016) były rekordowe w tym zakresie. Przykładem może być koncern ZF Friedrichshafen, który zdecydował się przejąć zakłady TRW Automotive, czy też decyzja Fiata w sprawie zakupu Chryslera i w konsekwencji powstanie FCA

Group – opowiada Opala. – Głównym katalizatorem dla dalszych działań w obszarze M&A w Europie i na świecie będzie konieczność nadszycia za szybkimi zmianami technologii motoryzacyjnej. Globalnie, producenci ścigają się nie tylko w obszarze poprawy technologii silników, aby spełniać normy rządowe. Zaczyna się również konkurowanie w budowaniu pojazdów elektrycznych, hybrydowych czy tych z autonomiczną zdolnością jazdy – dodaje. Jego zdaniem to właśnie w celu zagwarantowania sobie właściwego tempa innowacji mamy do czynienia z przejęciami. Branża chętnie się konsoliduje, poprzez nabywanie przedsiębiorstw, w celu zwiększenia wydajności, poprawy wyników finansowych i wzrostu marż. Wynika to również z chęci zwiększenia skali swojej działalności poprzez globalną obecność i różnorodność oferty. – Im większa skala działalności, tym większa siła zakupowa, która ma przełożenie na koszty funkcjonowania, a w konsekwencji pozwala znacznie zmniejszyć liczbę bezpośrednich dostawców materiałów – dodaje dyrektor z Exact Systems.

CO ZYSKUJE PSA?

Dzięki przejęciu Opel, PSA zwiększy swoje zdolności produkcyjne, obniży koszty ogólne i zwiększy swój dostęp do technologii. – Dzięki temu, że Opel to marka rozpoznawalna w Europie, przejęcie może pomóc francuskiemu producentowi w walce z krzywdzącymi stereotypami, które mimo iż niewiele mają wspólnego z rzeczywistością, realnie wpływają na decyzje zakupowe np. u nas w Polsce. Francuskie auta (świetnie sprzedające się we Francji) w porównaniu do japońskich czy nieśmiertelnych niemieckich mają nienajlepszą opinię w naszej części Europy i słabe wyniki sprzedaży – mówi Opala. W związku z tym, w jego ocenie – nie ma mowy o rebrandingu. – Kroki, jakie PSA wykonała w ramach wydzielenia marki DS z Citroena pokazują chęć zbudowania różnorodności w grupie. Podobną strategię obrał VW, który posiada wiele marek (np. Audi, Seat czy Skoda) i nigdy nie zdecydował się na wyeliminowanie żadnej z nich, wręcz odwrotnie dba o wyróżnienia w różnych segmentach i przedziałach cenowych. Jeśli PSA miałby wykonać jakieś ruchy, to ewentualnie może nim być transformacja Vauxhalla w Opel – podsumowuje Opala. ●

IFA Powertain urządza się w Zimnej Wódce

NA POCZĄTKU MARCA ZAKOŃCZYŁA SIĘ BUDOWA HALI PRODUKCYJNEJ W UJEŹDZIE, NIEMIECKIEGO PODDOSTAWCY BRANŻY MOTORYZACYJNEJ, FIRMY IFA POWERTAIN.



Realizacja inwestycji w miejscowości Zimna Wódka pod Ujazdem rozpoczęła się w lipcu 2016 r. Zakład produkcyjny o powierzchni 34 tys. m kw. w Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej jest już gotowy. Teraz inwestor wyposaża swój zakład w maszyny oraz poszukuje ludzi do pracy – do 2019 r. zatrudnienie w zakładzie wyniesie 400 osób. Jeszcze w lutym firma zatrudniła pierwszych 40 osób. Zakład poszukuje mechaników, elektryków, pracowników na linię montażową, inspektorów, operatorów wózków widłowych, a także pracowników utrzymania ruchu, inżynierów jakości, techników laboratoryjnych oraz operatorów CNC. IFA Powertain zainwestuje w Ujeździe w sumie 100 mln euro. Zgodnie z założeniami od końca 2018 r. firma ma produkować od 12 do 15 tys. półosi napędowych w jednym dniu roboczym.

W zakładzie w Zimnej Wódce będzie się odbywać obróbka mechaniczna elementów metalowych, hartowanie części, frezowanie, polerowanie, montaż przegubów, badania antykorozyjne, znakowanie i pakowanie oraz logistyka i transport. IFA planuje również budowę w swoim zakładzie w województwie opolskim centrum badań, rozwoju i testów. Grupa IFA, należy do największych światowych producentów wałów napędowych, a co za tym idzie czołowych poddostawców branży motoryzacyjnej. Zatrudnia łącznie ponad 2,5 tys. pracowników w fabrykach w Handelsleben w Niemczech, Charleston (USA) oraz w Szanghaju (Chiny). Koncern produkuje m. in.: wały napędowe, przeguby i inne komponenty dla takich producentów aut jak: Mercedes Benz, Volkswagen, BMW, Audi, General Motors, Ford, Chrysler, Porsche czy Ferrari. ●

Promar wystartował w Leszczynach

NA POCZĄTKU MARCA W CZERWIONCE-LESZCZYNACH ODBYŁA SIĘ UROCZYSTOŚĆ OTWARCIA NOWEGO ZAKŁADU FIRMY PROMAR NA TERENIE KSSE.



Firma Promar powstała w 1989 r. Produkuje dodatki do żywności oraz współpracuje z czołowymi na świecie producentami maszyn i urządzeń dla przemysłu spożywczego. Nowy zakład w Czerwionce-Leszczynach będzie zajmował się serwisowaniem maszyn i urządzeń do przemysłu spożywczego. Będzie zapewniać naprawy gwarancyjne i pogwarancyjne, doradztwo

techniczne i technologiczne, szkolenia, pokazy, remonty, modernizacje oraz pośredniczyć w kupnie i sprzedaży maszyn i urządzeń. Wcześniej firma działała w Rybniku. Teraz, 35-osobowa załoga będzie działać w Czerwionce-Leszczynach. Tereny inwestycyjne KSSE w tej lokalizacji cieszą się dużym zainteresowaniem firm i są już prawie w całości zapełnione. ●

Rewelacyjny marzec w KSSE

KATOWICKA SPECJALNA STREFA EKONOMICZNA JUŻ W MARCU OSIĄGŁA NIEMAL 30 PROC. PLANÓW ZAKŁADANYCH NA 2017 ROK. W ZWIĄZKU Z TRZEMA PROJEKTAMI, NA REALIZACJĘ KTÓRYCH W MARCU UDZIELONE ZOSTAŁY ZEZWOLENIA, W KSSE PRZYBĘDZIE PRAWIE 300 NOWYCH MIEJSC PRACY I 170 MLN ZŁ NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH.



Uwzględniając pozyskane od początku roku inwestycje oznacza to, że w pierwszym kwartale największa polska specjalna strefa ekonomiczna zrealizuje już niemal trzecią część rocznych planów. – Liczba nowych tegorocznych projektów jest wyższa niż w analogicznym okresie 2016 roku, a siedem udzielonych od początku roku zezwoleń pozwoliło nam osiągnąć niemal jedną trzecią naszych rocznych założeń. To optymistyczny wynik, jeśli weźmiemy pod uwagę iż nie minął jeszcze pierwszy kwartał 2017 roku – mówi Piotr Wojaczek, prezes KSSE. Plany KSSE na 2017 rok zakładają pozyskanie 25 nowych projektów inwestycyjnych o wartości przekraczającej miliard złotych, związanych z utworzeniem ponad tysiąca nowych miejsc pracy. W marcu rozstrzygnięto przetarg, który wyłonił nowego inwestora KSSE oraz w wyniku przeprowadzonych rokowań udzielone zostały zezwolenia na realizację dwóch projektów inwestycyjnych przez aktualnych inwestorów strefy. W ich efekcie w największej polskiej strefie ekonomicznej powstanie prawie 300 nowych miejsc pracy, a przedsiębiorcy zadeklarowali ponad 170 mln złotych inwestycji. Nowym inwestorem w Gogolinie będzie niemiecka firma Hengst. Producent m. in. części i akcesoriów do pojazdów silnikowych zakupił działkę o powierzchni 6 ha, a w ramach inwestycji o wartości 66 mln złotych firma stworzy co najmniej 130 nowych miejsc pracy. To drugi, po firmie Sentrex, podmiot który będzie prowadził działalność w obszarze przemysłowym Gogolin, dogodnie zlokalizowanym w pobliżu Opola, przy autostradzie A4, a także w sąsiedztwie linii kolejowej łączącej Śląsk, z Opolem, Wrocławiem i Europą Zachodnią. Kolejny projekt inwestycyjny w KSSE zrealizuje firma Brembo, największy dotychczasowy inwestor podstrefy sosnowiecko-dąbrowskiej KSSE. Włoski przedstawiciel branży

motoryzacyjnej utrzyma dotychczas istniejące 1139 miejsc pracy do 2020 roku. W firmie zatrudnienie znajdzie też co najmniej kolejnych 10 osób. Zgodnie z udzielonym zezwoleniem, nowy projekt wiąże się z dodatkowymi nakładami inwestycyjnymi na kwotę 100 mln złotych. Firma Brembo zrealizowała dotychczas w podstrefie sosnowiecko-dąbrowskiej inwestycje o wartości ponad 714 mln złotych. W zakładzie w Dąbrowie Górniczej wytwarzane są tarcze żeliwne nowej generacji dla przemysłu motoryzacyjnego oraz innowacyjne tarcze kompozytowe, a także funkcjonuje tam dział badawczo-rozwojowy. W wyniku rokowań ustalone zostały również warunki realizacji projektu przez Rockwell Automation. Amerykańska firma, na gruntach włączonych do KSSE pod koniec grudnia 2016 roku w Katowicach, zrealizuje inwestycję, która będzie wiązać się ze stworzeniem 150 nowych miejsc pracy w branży automatyki przemysłowej oraz nakładami inwestycyjnymi o wartości ponad 5,5 mln złotych. Projekt Rockwell Automation będzie realizowany na gruntach będących własnością Skarbu Państwa oraz spółki Echo 135, których włączenia do KSSE dokonano właśnie z uwagi na planowaną inwestycję. Od początku 2017 roku Katowicka SSE S.A., obok przyznanych w marcu, udzieliła jeszcze czterech zezwoleń. Nowymi inwestorami, którzy zadeklarowali nakłady o łącznej wartości ponad 90 mln złotych i utworzenie ponad 30 nowych miejsc pracy, zostały firmy Bito Technika Magazynowa w Ujeździe, Pomarex w Bytomiu oraz dwaj przedstawiciele sektora MŚP z Częstochowy: PMS4i i Promatek Media Julia Pogorzelska. W kolejnych tygodniach spodziewane jest rozstrzygnięcie kolejnych pięciu postępowań dotyczących udzielenia zezwolenia na działalność w KSSE. ●

REFORMA SZKOLNICTWA MA ZNACZENIE STRATEGICZNE

Z JAROSŁAWEM GOWINEM, MINISTREM NAUKI I
SZKOLNICTWA WYŻSZEGO ROZMAWIA ADRIANA
URGACZ-KUŹNIAK



Kto jest kim?

JAROSŁAW GOWIN

Wiceprezes Rady Ministrów, Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego w rządzie Beaty Szydło.

Wcześniej – w latach 2005–2007 senator VI kadencji, od 2007 poseł na Sejm VI, VII i VIII kadencji wybrany z list Platformy Obywatelskiej, następnie założyciel i prezes Polski Razem Jarosława Gowina, w latach 2014–2015 przewodniczący klubu parlamentarnego Zjednoczona Prawica, a w latach 2011–2013 Minister Sprawiedliwości. Studiował historię filozofii na Uniwersytecie Jagiellońskim. W latach 80. przebywał w ramach stypendium na Uniwersytecie Cambridge. W 2001 w Instytucie Studiów Politycznych PAN uzyskał stopień naukowy doktora rozprawą zatytułowaną „Kościół w czasach wolności 1989–1999”.

Tematyka studiów dualnych podwójnie wpisuje się w obecne działania rządu. Z jednej strony znaleźć w niej można elementy planu zrównoważonego rozwoju, tzw. planu Morawieckiego, z drugiej strategię rozwoju nauki i szkolnictwa wyższego, którą ogłosił Pan kilka miesięcy temu. W jaki sposób oba te kierunki wpływają na formułę szkolnictwa zawodowego, która ma obowiązywać w Polsce?

Jeżeli chodzi o kontekst planu zrównoważonego rozwoju, to obecnie nie trzeba nikomu przypominać, jakie są jego najważniejsze filary według premiera Morawieckiego, ale o dwóch wspomnę, bo mają bezpośredni związek z programem kształcenia dualnego. Pierwszy z nich to postawienie na gospodarkę innowacyjną, która może przyspieszyć nadrobienie przez nas zaległości i opóźnień historycznych w stosunku do świata zachodniego i doprowadzić do znaczącego podniesienia zarobków Polaków. Drugi, istotny z punktu widzenia szkolnictwa filar wiąże się z oparciem gospodarki o przemysł.

Myślenie o tym, że gospodarka, która nie jest oparta o przemysł może się dynamicznie rozwijać, była wielką iluzją, nie tylko polską, ale i całego świata zachodniego. Wszyscy pamiętamy futurologiczne wizje, które się kompletnie nie sprawdziły, a według których świat zachodni będzie się rozwijał w oparciu o usługi.

Dzisiaj widać wyraźnie, że w czasach kryzysu swój potencjał zachowały gospodarki tych państw, które konsekwentnie stawiały na przemysł...

To prawda, dlatego dążeniem naszego rządu (a mam też nadzieję, że dążeniem całego państwa, niezależnie od tego, który obóz polityczny będzie w następnych latach czy dziesięcioleciach sprawował władzę), będzie konsekwentne rozwijanie polskiego przemysłu.

Jaka w tym wszystkim jest rola tzw. Strategii Gowina, o której Pan zresztą już wspominał?

Jeśli chodzi o to, co nazywane jest strategią Gowina, to chciałbym zwrócić uwagę na dwie rzeczy. Pierwsza to zbudowanie pomostu między nauką a gospodarką, zarówno w wymiarze badań naukowych jak i w wymiarze kształcenia. Druga to modernizacja polskich uczelni i procesów kształcenia. Przy wszystkich osiągnięciach ostatnich 25 lat mamy świadomość pewnych mankamentów, chociażby tak obiektywnych (w tym sensie, że nie mamy na nie wpływu), jak niż demograficzny. Polskie uczelnie muszą kształcić w inny sposób. I jednym z tych sposobów jest właśnie kształcenie dualne.

Jakie zatem wyzwania stoją przed uczelniami w zakresie kształcenia kompetencji?

Rozwój gospodarki opartej na wiedzy wymaga wykształcenia kadr wyróżniających się wysokimi akcjami zawodowymi oraz kompetencjami przekrojowymi, takimi jak przedsiębiorczość, komunikatywność, umiejętność wykorzystania nowych technologii czy praca zespołowa. We wszystkich badaniach wychodzi, że piętą achillesową polskich studentów i polskich pracowników jest brak umiejętności pracy zespołowej. Poprawa tej sytuacji możliwa jest między innymi dzięki wprowadzeniu przez uczelnię wysokiej jakości kształcenia praktycznego, za sprawą studiów dualnych realizowanych we współpracy z przemysłem.

Jakie benefity mają przynieść takie studia dualne każdemu z partnerów?

Kształcenie naprzemienne wychodzi naprzeciw oczekiwaniom potencjalnych pracodawców i jednocześnie niesie korzyści przyszłym pracownikom. Pracodawca ma wpływ na kształtowanie programu nauczania i uwzględnienie w nim poszukiwanych przez niego kompetencji. Przedsiębiorstwo zyskuje także reputację instytucji o wysokim poziomie technicznym i organizacyjnym, instytucji wdrażającej ideę społecznej odpowiedzialności biznesu. Dzisiaj, gdy kapitał ludzki stanowi tak deficytowy towar, nie tylko w gospodarce polskiej, ale i światowej, nie jestem zdziwiony tym zainteresowaniem pracodawców kwestią kształcenia dualnego, bo oprócz społecznej odpowiedzialności biznesu w przebiegu kształcenia dualnego, przedsiębiorcy wynoszą jednoznaczne korzyści.

Z kolei studenci zdobywają doświadczenie w zakresie poruszania się w rzeczywistym środowisku pracy. To cenne zwłaszcza na tych kierunkach, czy tych uczelniach, które mają bezpośredni związek z gospodarką. Studia dualne rozwijają się od lat w wielu krajach Europy – w Niemczech, Austrii, Szwecji, w Czechach, a doświadczenia tych państw pokazują, że aż do 80% absolwentów studiów dualnych kontynuuje zatrudnienie u pracodawcy, u którego odbywali praktyczną część studiów. To jest bardzo optymistyczny wskaźnik i to optymistyczny na dwa sposoby, bo z jednej strony dowodzi, że ten tryb studiów dobrze przygotowuje do podjęcia pracy, ale z drugiej strony pokazuje też, że studenci dostrzegają coś bardzo cennego we współpracy z biznesem. W większości przypadków są na tyle zadowoleni z tej formy studiów, że chcą tę współpracę kontynuować również na polu zawodowym. Także w Polsce w ostatnich latach studia dualne zaczęły się rozwijać bardzo dynamicznie, a pierwsze doświadczenia płynące z nich są wyraźnie pozytywne.

Wykształcony personel, ze specjalistyczną wiedzą nabytą w systemie dualnym, to jest jeden z istotnych wskaźników wpływających na poziom konkurencyjności przedsiębiorstw. Ważne jest upowszechnienie dualnego systemu kształcenia, jako wspólnego przedsięwzięcia uczelni i firm będących równorzędnymi partnerami, świadomymi odpowiedzialności i korzyści płynących z realizacji studiów dualnych dla sektora nauki, dla pracodawców, dla studentów i wreszcie przede wszystkim dla rozwoju gospodarczego regionu i Polski.

W jaki sposób przygotować podstawy pod kształcenie dualne, by przyniosło ono korzyści właśnie tu, w regionie?

Plan na rzecz zrównoważonego rozwoju pana premiera Morawieckiego wskazuje na rozwój innowacyjnych firm wdrażających trwałe mechanizmy współpracy ze światem nauki, jako podstawę konkurencyjności polskiej gospodarki. Decyzją o wprowadzeniu studiów dualnych na danym kierunku powinna uwzględniać branże kluczowe dla rozwoju nowoczesnej gospodarki, ale także takie, które są zdefiniowane w regionalnych inteligentnych specjalizacjach. Inteligentne specjalizacje województwa śląskiego, to energetyka, IT – technologie informatyczne i medycyna. To pokazuje preferencje, choć oczywiście nie zamyka obszaru studiów dualnych do tych trzech specjalizacji. Można przyjąć, że pokazuje to, co tu w województwie śląskim ma największe perspektywy rozwojowe. Warunkiem realizacji celów planu na rzecz zrównoważonego rozwoju jest poprawa jakości



kapitału ludzkiego i społecznego poprzez m. in. usprawnienie jakości kształcenia na poziomie wyższym, uwzględniającego potrzeby nowoczesnej gospodarki i efektywnie współpracującego z sektorem przemysłu.

Jakie działania przewidziane są w Strategii, w ramach kierunku interwencji określonego jako lepsze dopasowanie edukacji do potrzeb nowoczesnej gospodarki?

Działania te, to:

- tworzenie programów kształcenia dopasowanych do potrzeb rynków pracy;
- rozwijanie sieci współpracy między szkołami wyższymi a przedsiębiorcami, partnerami, takimi jak NGO's, czy innymi partnerami społecznymi;
- tworzenie planu na rzecz odpowiedzialnego rozwoju, który wskazuje na potrzebę szerszego zaangażowania praktyk w proces edukacyjny, np. w zakresie oferty edukacyjnej tworzonej i realizowanej wspólnie przez uczelnie i przedsiębiorców;
- organizacja wdrożeniowej ścieżki rozwoju zawodowego, czyli tzw. operatów wdrożeniowych;
- wsparcie kół naukowych;
- ewaluacja efektów kształcenia w kontekście potrzeb polskiej gospodarki;
- i wreszcie umożliwienie udziału studentów w wysokiej jakości programach stażowych i praktykach zawodowych.

Wyjaśniliśmy zatem, jakie są zamierzenia rządu dotyczące kształcenia dualnego z perspektywy planu premiera Morawieckiego. Jak to wygląda od strony Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego?

Podjęliśmy działania na płaszczyźnie zarówno legislacyjnej jak i programowej, ukierunkowane na zbliżenie świata nauki z biznesem. Istotnym krokiem na rzecz umożliwienia uczelniom tworzenia programów studiów, które pozwalałyby studentom na zdobycie odpowiednich kwalifikacji, było przyjęcie w czerwcu ubiegłego roku ustawy deregulacyjnej, w której umieszczono rozwiązania dotyczące oceny jakości kształcenia, przy jednoczesnym zapewnieniu ich spójności z ustawą o zintegrowanym systemie kwalifikacji. Wiem, że na wielu uczelniach ustawa deregulacyjna jeszcze się nie przyjęła. Zdarza mi się spotykać przedstawicieli uczelni, którzy nie słyszeli nawet, że taka ustawa weszła w życie. A przecież daje ona dużo większe niż do tej pory swobody dla uczelni w kształtowaniu modelu edukacyjnego i również w stosowaniu studiów dualnych, zwłaszcza jeśli chodzi o zdobywanie kwalifikacji. Chcę też podkreślić, że w przyszłej ustawie o szkolnictwie wyższym i nauce, tzw. Ustawie 2.0, zakres autonomii uczelni w zakresie programowym będzie zdecydowanie poszerzony, co oczywiście jest wiadomością dobrą dla tych władz uczelni i tych społeczności akademickich, które chcą podejmować współpracę z gospodarką. Pamiętaj jednak należy, że będzie to jednocześnie oznaczało większą odpowiedzialność za programy kształcenia. Reforma szkolnictwa wyższego wskazana została jako program strategiczny, w ramach planu na rzecz zrównoważonego rozwoju, co oznacza, że jest priorytetem całego rządu a nie tylko Ministerstwa Nauki. Ta reforma przewiduje stworzenie nowego modelu kształcenia na poziomie wyższym w celu lepszego dopasowania kompetencji studentów i doktorantów do potrzeb rynku pracy.

Co proponuje ustawa, nad którą pracuje Ministerstwo?

W przygotowywanej obecnie ustawie proponujemy wprowadzenie dwóch ścieżek kształcenia na kierunkach o profilu praktycznym. Pierwsza z nich zakłada obowiązkowe 6-miesięczne praktyki zawodowe, a druga ścieżka – kształcenie w formie studiów dualnych. Takie zmiany pozwolą na urzeczywistnienie kształcenia realnego, kształcenia na poziomie praktycznym. Analiza danych przekazanych przez Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy oraz informacji przekazanych przez uczelnie wskazuje na powolny proces przechodzenia ku takiemu systemowi kształcenia. Obecnie na studiach o profilu praktycznym studiuje ok. 20% studentów, a odsetek kierunków studiów prowadzonych na profilu praktycznym wynosi 22%. Widać, że tu jest jeszcze wiele do zrobienia i znajdujemy się na początku tego procesu. Uczelnie potrzebują wsparcia ze strony Ministerstwa i rządu, żeby rozwijać ten profil praktyczny. Dlatego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój realizowane są projekty mające na celu lepsze przygotowanie uczelni i studentów na potrzeby zmieniającego się otoczenia społeczno-gospodarczego. Są to również projekty ułatwiające zacieśnienie współpracy między uczelniami a pracodawcami, zarówno w zakresie wspólnego opracowywania programów kształcenia, jak i rozwoju kompetencji przekrojowych, a także organizacji wysokiej jakości staży i praktyk, efektywniejszego pozyskiwania nowych pracowników itd. To są takie inicjatywy, jak Program Rozwoju Kompetencji Studiujesz? Praktykuj, nowe programy kształcenia, program praktyk zawodowych w PWSZ czy program adresowany do Akademickich Biur Karier. Te wszystkie programy już są realizowane. Część z nich zapoczątkowana została przez moje poprzedniczki, część podjęta w ubiegłym roku. Ministerstwo planuje także uruchomienie projektu, którego celem będzie właśnie upowszechnienie modelu studiów dualnych w Polsce.

Jaką rolę w edukacji dualnej pełnić ma wdrożeniowa ścieżka kariery?

Jej zadaniem jest zacieśnianie związków między środowiskiem akademickim a gospodarką. Od kilkudziesięciu lat takie ścieżki realizowane są w niektórych krajach europejskich, zwłaszcza w Danii i Francji, które były prekursorami tego rozwiązania, a także w Niemczech, i – w nieco inny sposób – w Wielkiej Brytanii. Osobiście przywiązuję bardzo duże znaczenie do tej ścieżki kształcenia, dlatego że obecnie znajdujemy się na szarym końcu UE, a także krajów OECD, jeśli chodzi o udział pracowników naukowych w sferze gospodarczej. I to w zdecydowany sposób musimy zmienić. To jest duża szansa dla polskiej gospodarki i jednocześnie jest to duża szansa dla polskich uczelni.

Na czym ma polegać ścieżka wdrożeniowa, a konkretnie doktorat wdrożeniowy?

Program doktoratu wdrożeniowego będzie skoncentrowany na rozwiązaniu konkretnego programu technologicznego, wskazanego przez firmę. Doktorant będzie pracował nad rozwiązaniem tego problemu w trybie indywidualnym. Z jednej strony będzie pracownikiem przedsiębiorstwa, którego dotyczy ten program technologiczny, ale z drugiej strony będzie pełnoprawnym uczestnikiem studiów



doktoranckich. Pracodawca będzie miał obowiązek zapewnić doktorantowi możliwość realizacji programu studiów doktoranckich i zatrudnić tego doktoranta w swojej firmie, a jednocześnie ministerstwo będzie fundowało stypendium naukowe. Dzięki temu doktoranci w tej ścieżce będą mieli zagwarantowane przez 4 lata środki finansowe pozwalające skoncentrować się w całości na rozwiązywaniu problemu i zdobyciu doktoratu. Jak wspomniałem, podobne programy realizowane są już w niektórych krajach UE. Bardzo ciekawe są dane z tych krajów. Informacje płyną m. in. z Danii, która jako pierwsza wprowadziła doktoraty wdrożeniowe czy też przemysłowe. Ewaluacja w Danii pokazała, że absolwenci prowadzących w ramach tego programu studiów doktoranckich w obszarze nauk technicznych, nauk ścisłych i przyrodniczych osiągnęli dochody wyższe o ok. 10% od absolwentów studiów doktoranckich w tych samych obszarach nauk, ale prowadzonych w formule tradycyjnej. Jeszcze wyraźniejszy jest ten pozytywny efekt, jeśli chodzi o firmy. Ewaluacja duńska pokazuje, że przedsiębiorstwa, które uczestniczą w tym programie osiągają wyższą aktywność patentową, generują wyższą wartość dodaną i zatrudniają więcej pracowników niż podmioty, które nie realizowały tego typu doktoratów wdrożeniowych.

Mamy zatem korzyść dla uczelni i doktoranta i jednocześnie korzyść dla przedsiębiorcy i bardzo dynamiczny rozwój tych sektorów duńskiej gospodarki – a podobne dane publikują inne, które realizują tę ścieżkę wdrożeniową kariery akademickiej.

W jaki sposób w Polsce prowadzona będzie ewaluacja jakości kształcenia dualnego?

Mechanizmy zapewnienia jakości kształcenia powinny być wspierane odpowiednimi danymi pochodzącymi z monitoringu karier zawodowych absolwentów. W maju ubiegłego roku Ministerstwo zainaugurowało Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych. Ten projekt był zainicjowany kilka lat wcześniej i jest dobrym przykładem właściwie pojętej ciągłości działania państwa. Jestem jak najdalej od tego, żeby sobie przypisywać wyłączne zasługi, ale to jest zasługa naprawdę bardzo realna, dlatego że raporty pokazują wyniki monitoringu zarówno na poziomie krajowym jak i regionalnym. Ten system jest jednym z najbardziej precyzyjnych systemów monitorowania losów absolwentów w Europie. Dane uzyskane dzięki temu badaniu pozwolą stopniowo, z roku na rok, obserwować nie tylko krótkotrwałe efekty zmian wprowadzanych w systemie i programach kształcenia, ale pozwolą także na odczytywanie bardziej złożonych procesów zachodzących na rynku pracy. Mówiąc konkretnie – dla każdego z nas jest rzeczą oczywistą, że po informatyce, mechatronice łatwiej o pracę, niż po filozofii, pedagogice czy politologii. To jest rzecz oczywista, widoczna gołym okiem. Ale jest wiele obszarów, w których te dane okażą się w przyszłość zaskakujące. Natomiast to, co jest najważniejsze to fakt, że będą pozwalały pokazać skuteczność kształcenia na analogicznych kierunkach różnych uczelni. Wtedy się okaże, że po informatyce na każdej uczelni jest stosunkowo łatwo o pracę, ale po informatyce na uczelni X absolwenci osiągają dużo wyższe zarobki niż absolwenci informatyki na uczelni Y. Monitoring uwzględniac będzie zróżnicowanie regionalne pod względem poziomu zarobków. Wyniki uzyskiwane dzięki tym badaniom powinny stać się wkrótce elementem wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia na uczelniach, powinny umożliwiać lepsze dopasowanie programów do potrzeb gospodarczych, czy społeczno-gospodarczych. Chcę zapowiedzieć, że Ministerstwo planuje rozszerzenie monitoringu centralnego o losy zawodowe absolwentów studiów III stopnia, czyli będziemy badać także losy doktorantów. Zmiany w tym zakresie zostaną wprowadzone już wkrótce, bo na mocy drugiej ustawy o innowacyjności. Przypominam, że pierwsza obowiązuje od 1 stycznia 2017 roku, a my kończymy pracę nad kolejną ustawą o innowacyjności. Chcemy, żeby weszła w życie 1 stycznia 2018 roku. Przedsiębiorców informuję, że znacząco podniesione zostaną ulgi na badania i rozwój. Dziś jest to 50%. Prowadzimy rozmowy z Ministerstwem Finansów, a nasza wyjściowa propozycja jest taka, żeby te ulgi wynosiły 100%, co oznacza, że każdą złotówkę przeznaczoną na badania będzie można odpisać od podatku. Ze strony Ministerstwa Finansów jest zielone światło dla takiego rozwiązania, co będzie dużym impulsem rozwoju dla współpracy między uczelniami a biznesem. ●

W OBLICZU NOWYCH WYZWAŃ

Z PIOTREM SOWŁOWCEM, ORGANIZATOREM GLOBAL INDUSTRY SUMMIT ROZMAWIA WOJCIECH LEŚNY



Kto jest kim?

PIOTR SOWŁOWIEC

Dyrektor Zarządzający Global Industry Summit. Przez prawie 8 lat pracował w Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych (obecnie PAIH), w której był odpowiedzialny m. in. za obsługę i przyciąganie największych inwestycji ze szczególnym uwzględnieniem branży motoryzacyjnej, a także za organizację misji inwestycyjnych w wielu zakątkach świata, był współorganizatorem konferencji branżowych czy wyjazdów o charakterze targowym. Specjalizuje się w nawiązywaniu relacji biznesowych, w tematyce pomocy publicznej czy w zagadnieniach związanych z klastrami (udział w europejskich projektach rozwoju klastrów). Jego kariera zawodowa zawsze była związana z pracą w międzynarodowych korporacjach, w których pełnił funkcje kierownicze (np. Grupa Volkswagen, BP czy Kaufland). Studiował m. in. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, a także ukończył studia podyplomowe z zakresu gospodarki i stosunków międzynarodowych w Polskim Instytucie Spraw Międzynarodowych w Warszawie. Ponadto, studiował zarządzanie i mieszkał w Australii. Autor wielu artykułów i raportów w prasie, wielokrotnie prelegent i moderator konferencji oraz seminariów krajowych i zagranicznych. Prywatnie: pasjonuje się sportem, dobrą muzyką, podróżowaniem, fotografią i zagadnieniami związanymi ze światową ekonomią. Otwarty na nowe wyzwania, towarzyski i pozytywnie nastawiony do życia. Żonaty, ojciec trójki dzieci oraz właściciel Golden Retrievera. Mieszka u podnóża parku krajobrazowego masywu góry Ślęza.



Strefa: To pierwsza edycja Global Industry Summit. Skąd pomysł na tego typu wydarzenie?

Piotr Sowłowiec: Przez 8 lat pracowałem w agencji rządowej, która m.in. wspierała napływ bezpośrednich inwestycji do Polski. Tam właśnie organizowałem różnego rodzaju konferencje, targi, misje inwestycyjne, łączyłem przedsiębiorców oraz budowałem siatkę połączeń pomiędzy biznesem a administracją rządową czy samorządową. Przez lata stworzyłem networking pomiędzy różnymi sferami biznesu. Pracując z instytucjami otoczenia biznesu a także ze szkołami wyższymi. Poznałem wielu interesujących ludzi i wsluchiwałem się w ich potrzeby. Zrozumiałem, że oczekują m. in. organizacji spotkań biznesowych stojących na najwyższym poziomie, które łączyłyby różne środowiska i potrzeby. Ku mojej wielkiej satysfakcji, Global Industry Summit zaszczyciły swoją obecnością osoby, które nigdy wcześniej nie prezentowały się w Polsce oraz te, których nie można spotkać na innych konferencjach. Było to więc forum, które zapewniło dostęp do informacji, jakie nie były dotąd nigdzie indziej prezentowane. Ponadto uczestnicy konferencji odbyli liczne spotkania, które przyczyniły się do nawiązania wielu lukratywnych propozycji biznesowych. Global Industry Summit to produkt najwyższej jakości. Poza tym chciałbym zaznaczyć, że bardzo mocno skupiamy się na dobrych praktykach. Konferencje organizowane w Polsce są zazwyczaj bardzo mocno nastawione na prezentacje marketingowe. Podczas tej, którą miałem przyjemność organizować, na próżno by szukać prezentacji, które mają charakter pro-sprzedażowy. Każdy z rozmówców przygotował sztywne na miarę wystąpienie bazujące na dobrych praktykach, proponując konkretne rozwiązania dla przedsiębiorców. Kluczem do sukcesu był również odpowiedni dobór uczestników ze strony firm, najwyższej klasy prelegenci, ciekawa

moderacja, a także staranne ułożenie i dobór tematyki programu, tak, żeby był interesujący dla naszych gości. Staramy się być elastyczni i dopasowywać do potrzeb przedsiębiorców. Global Industry Summit to tylko część z naszej działalności. To przyczółek do współpracy z wieloma partnerami na różnych płaszczyznach.

Paneliści biorący udział w dyskusjach podczas GIS wskazują, że inwestycje w Polsce mają się całkiem nieźle. Jednak wskazują także problemy, z którymi biznes musi się uporać. Jakie wyzwania, według Pana, należy podjąć w najbliższym czasie?

Tych wyzwań jest bardzo wiele. Jedno z najważniejszych związane jest z rynkiem pracy, a dokładniej – z brakiem pracowników i słabą jakością tych, którzy jeszcze są na rynku. Brak jest fachowców. Myślę, że w najbliższym czasie właśnie ta kwestia będzie kluczowa i niestety wraz z upływem czasu będzie coraz bardziej negatywnie oddziaływać na rozwój gospodarki kraju. Podczas konferencji bardzo dużo dyskutowaliśmy o robotyzacji, która być może jest odpowiedzią na bolączki rynku pracy. Z drugiej strony prelegenci zwracali uwagę na rynek konsumencki, a w szczególności na problem starzejącego się społeczeństwa. Padło wiele pytań o kierunki, w jakich powinna podążać Europa i świat. Firmy coraz ostrzej walczą o klienta, bo rośnie konkurencja a klientów jest coraz mniej. Z tego punktu widzenia znalezienie odpowiedzi na pytania o to, gdzie znaleźć klientów i gdzie istnieje potencjał dla zbytu wytworzonych dóbr wobec zagrożeń demograficznych, jest z pewnością jednym z większych wyzwań, jakie stoją przed światem. To wszystko wpływa na kierunki i wielkość inwestycji. Sporo miejsca w dyskusjach zajęły też kwestie geopolityczne, związane zarówno z ostatnimi wydarzeniami na arenie europejskiej, jak i z obecną sytuacją w Polsce.



Oczywiście, trudno jest w tej chwili odpowiedzieć na pytanie o przyszłość gospodarki, ta bowiem podlega pewnym wahaniom koniunkturalnym. W tej chwili, w ujęciu globalnym, gospodarka ma tendencję wzrostową, ale nauczani historią możemy się spodziewać, że wkrótce nastąpi naturalne spowolnienie gospodarcze.

**Globalne spowolnienie będzie mieć wpływ również na polską gospodarkę...
Jakie wnioski odnośnie naszej sytuacji, wynikają z GIS?**

Dla Polski bardzo ważne są m. in. ostatnie, bardzo dobre doniesienia płynące z Niemiec. To jest nie tylko nasz sąsiad, ale również jeden z największych partnerów handlowych. To, co się dzieje w niemieckiej gospodarce ma bezpośrednie przełożenie na gospodarkę polską i nie tylko. Obecnie, koniunktura niemieckiej gospodarki się rozpędza i mamy do czynienia z fazą jej intensywnego rozkwitu. Z drugiej jednak strony, padają pytania inwestorów o to, co dzieje się w Polsce i czy mogą się czuć u nas bezpieczni. Wiedzą, że warto jest inwestować w Polsce m. in. ze względu na doskonałą korelację jakości pracowników i stosunkowo niskich kosztów pracy. Mamy za sobą 25 lat udanej transformacji gospodarczej, więc tę dobrą markę musimy utrzymać. Łatwo jest stracić zaufanie. Powinniśmy również pamiętać o rozwoju infrastruktury, za którą musi iść dostępność uzbrojonych terenów inwestycyjnych, a także dostępność wykwalifikowanych pracowników. Moim zdaniem brak jest wydolnego systemu wspierającego rozwój szkolnictwa zawodowego i dualnego.

Jakie ma Pan plany na kolejne edycje imprezy?

Nie chciałbym jeszcze publicznie zdradzać zbyt wiele, choć plany na kolejne edycje są już mocno sprecyzowane. Forum ma charakter cykliczny a „temat” jest rozwojowy. Niezmiernie cieszą nas bardzo pozytywne opinie ze strony gości konferencji oraz



deklaracje ich uczestnictwa w kolejnych edycjach Global Industry Summit. To motywuje nas do jeszcze bardziej wyężonej pracy i walki o jakość, jakiej oczekują od nas klienci i na której tak bardzo nam zależy. Obecność tak wielu znakomych partnerów GIS potwierdza fachowość i dbałość o merytorykę konferencji, a uczestnikom gwarantuje możliwość zdobycia ogromnej wiedzy i poszerzenia siatki kontaktów biznesowych do rozwoju biznesów. Zapraszam wszystkich bardzo serdecznie do udziału w Global Industry Summit! ●

Co nowego w Programie K2?

ABSOLWENCICI CZEKAJĄ NA STAŻE I PRACĘ

W MAJU W SZKOŁACH ŚREDNICH ROZPOCZYNAJĄ SIĘ MATURY, A TUŻ PO NICH NA RYNKU PRACY POJAWIĄ SIĘ ABSOLWENCITYCH SZKÓŁ. KILKuset z NICH W NASZYM REGIONIE ZWIĄZANYCH JEST Z PROGRAMEM K2. UCZNIOWIE CI SĄ LEPIEJ, NIŻ INNI ICH RÓWIEŚNICY, PRZYGOTOWANI DO POJAWIENIA SIĘ NA RYNKU PRACY.



**WSPARCIE SZKOLNICTWA
ZAWODOWEGO – ZIT**

Na początku września 2016 roku ruszył projekt „Kariera i Kompetencje – zwiększenie dopasowania systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w oparciu o Sieć K2 w subregionie centralnym województwa śląskiego”. Przedsięwzięcie, którego założenia realizowane będą do końca lutego 2019 roku, skierowane jest do uczniów klas II-IV techników uczęszczających do placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe, a zlokalizowanych na terenie Powiatu Bieruńsko-Lędzińskiego, Miasta



Adriana
Urgacz-Kuźniak

Bytom, Gminy Pawłowice oraz Powiatu Pszczyńskiego, a także nauczycieli bądź instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy w nich pracują. Pierwsi uczniowie objęci programem wkrótce opuszczą mury szkoły. Firma Landster, która jest współzałożycielem Sieci K2, opracowała system, którego kluczowym elementem jest wprowadzanie na rynek pracy absolwentów o profilach kompetencji wymaganych przez pracodawców. System zawiera metodologię i opiera się na doświadczeniach firmy w pracy z klientami biznesowymi m. in. w zakresie zarządzania talentami, ryzykiem personalnym w procesach rekrutacji, rotacji oraz rozwojem zasobów

ludzkich. Alokacja osoby, która ma spełnić wymagania pracodawców dla danego stanowiska pracy odbywa się etapami, począwszy od otrzymania profesjonalnej usługi oraz przygotowania i zaplanowania własnej kariery zawodowej. Wypracowanie Ścieżki Kariery uczniów oraz ich planów rozwoju, odbywa się metodą coachingową, m. in. w oparciu o indywidualne predyspozycje ucznia z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy. Z każdym z tych młodych ludzi przez blisko 20 godzin pracowała grupa doradców oraz coachów, działających na co dzień w biznesie. W efekcie ich pracy jasno określone zostały m. in. plany na przyszłość uczniów objętych programem. Dzięki nim wiadomo, którzy z beneficjentów planują podjąć po szkole pracę, którzy chcą rozpocząć zdobywanie doświadczenia zawodowego i rozwój w wybranej organizacji, a którzy zaraz po maturze zamierzają podjąć studia i w jakim trybie.

– W środowisku młodych ludzi zmieniają się trendy i wielu z nich planuje po szkole rozpoczęcie pracy i łączenie jej ze studiami – wyjaśnia Katarzyna Konarska-Błaszczak z firmy Landster. – Młodzież zaczyna myśleć praktycznie, coraz częściej swój zawodowy sukces upatrując w konsekwentnym podążaniu ścieżką kariery. Przygotowując przyszłych absolwentów do wejścia na rynek pracy, firma Landster stosuje profesjonalne narzędzia, którymi posługuje się w ramach doradztwa personalnego dla swoich klientów, a także prowadzonych badań predyspozycji i kompetencji inżynierskich i menedżerskich. Przy ich użyciu sprawdzane są zasoby każdego z uczniów i na tej podstawie opracowywana jest osobista ścieżka kariery, często obejmująca dłuższy horyzont czasu.

WAKACYJNE STAŻE

Dla uczniów objętych programem, Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna będzie organizować wakacyjne staże. Ich gospodarzami będą te firmy, które oferują wysoką jakość w zarządzaniu zasobami ludzkimi, planują w najbliższej przyszłości zatrudnić pracowników w reprezentowanych przez absolwentów szkół zawodach i które zrealizują staż zgodnie z programem ujednoliconym dla tego stanowiska (przypomnijmy, że standaryzacja staży i praktyk jest jednym z założeń programu K2). Dodatkowym atutem firm, które będą chciały przyjąć u siebie takich stażystów, będzie zaproponowanie im ścieżki rozwoju wewnątrz tej, konkretnej firmy po jego zakończeniu. Z założenia bowiem uczniowie, którzy biorą udział w stażach decydują się na nie świadomie, a w ich konsekwencji decydują się na podjęcie pracy. System, który został opracowany, a w którym zarówno staże jak i dalszy rozwój w firmie są elementem ścieżki kariery, ma zapobiegać sygnalizowanym przez pracodawców problemom z rotacją i zatrzymaniem wykwalifikowanego pracownika w firmie.

CHIRON I GO K2

Niedawno, w ramach Programu K2, uruchomiona została platforma GO K2, ułatwiająca komunikację pomiędzy absolwentami a pracodawcami.

Zarejestrowani w niej użytkownicy mogą budować swoje ścieżki kariery, a firmy zakładać profile, prezentując na nich zarówno oferty pracy, jak i filozofie rozwoju zawodowego pracowników. Jest to o tyle istotne, że większość uczniów nie ma orientacji w rynku pracy, nie zna wielu potencjalnych pracodawców i proponowanych przez nich możliwości.

Zatem pracodawcy i działy HR za pośrednictwem platformy mogą prowadzić działania employerbrandingowe i rekrutacyjne wśród uczniów szkół technicznych i ich absolwentów, poprzez zamieszczanie i aktualizowanie informacji o firmie jako pracodawcy, publikowanie ogłoszeń o stażach oraz o możliwej ścieżce kariery w ich firmie. Dzięki temu uczeń bądź absolwent będzie mógł zapoznać się z całościową ofertą firmy i wybrać tę dla siebie najlepszą, tzn. najbardziej dopasowaną do swoich planów. Oferty te mogą być personalizowane poprzez dostęp do potencjalnych kandydatów oraz wiedzy, np. tej o ich kompetencjach. Dzięki temu, pracodawcy będą mogli „walczyć” o przyszłego pracownika dużo wcześniej, zanim wejdzie na rynek pracy.

Cała interakcja pomiędzy pracodawcą a uczniem/absolwentem, aż do momentu rozmowy kwalifikacyjnej, odbywać się będzie w wygodny i łatwy sposób dzięki aplikacji internetowej.

Pracodawca ma pełny podgląd kandydatów aplikujących do jego ofert pracy/stażu, może wybrać kandydata, i umówić się z nim na spotkanie, a aplikacja przypomni obu użytkownikom kiedy i gdzie mają się spotkać. Cały proces rekrutacji jest z jednej strony spersonalizowany a z drugiej uproszczony, skutkującymi dużymi ułatwieniami dla obu stron. Oczywiście, widoczny jest jedynie dla zainteresowanych.

Zalogowanie do platformy odbywa się na tym etapie przez kontakt z biurem obsługi klienta biznesowego firmy Landster.

Jednocześnie w ramach Sieci K2 swoją działalność rozpoczął program CHIRON, którego celem jest promowanie firm o wysokiej kulturze organizacyjnej, kładących duży nacisk na wewnętrzną edukację poprzez Mentoring. Najlepszym z nich kapituła, przyznawać będzie specjalne wyróżnienie. Dzięki niemu przyszli absolwenci dostaną podpowiedź, u których pracodawców mogą liczyć na rozwój i realizację swoich ścieżek kariery pod opieką właściwej osoby.

– Dbamy nie tylko o przygotowanie absolwentów, ale również o zaoferowanie im możliwości kształtowania kariery pod okiem mentorów w firmach, które pochwalić się mogą kulturą organizacyjną nastawioną zarówno na realizację celów firmy, jak i rozwój potencjału człowieka, z korzyścią dla obu. Pamiętajmy, że tzw. rynek pracownika nie musi koncentrować się li tylko na warunkach wynagrodzeń, lecz może oznaczać konkurowanie w jakości podejścia do człowieka, jego potrzeb i zasobów, i to głównie kadry kierowniczej – podsumowuje Katarzyna Konarska-Błaszczak. ●

Czas zmiany to czas lęku lub nowych możliwości. Twoja postawa zadecyduje, która z tych rzeczy będzie Twoim udziałem.

Ernest C. Wilson

O CZYM NIE ŚNIŁO SIĘ FILOZOFOM

KIEDY IDEA – ODKRYWCZY POMYSŁ, MYŚL WZORCOWA, IMPRESJA UMYSŁU LUDZKIEGO ZASTĄPIONA ZOSTAŁA PRZEZ CYTRUSOWY OWOC O POMARAŃCZOWEJ BARWIE, NIEWIEDZIAŁAM, CO BĘDZIE DALEJ. PAMIĘTAM, ŻE NIE PODOBAŁY MI SIĘ REKLAMY NOWEJ SIECI, ODREALNIONE WZGLĘDEM POLSKICH KLIENTÓW. NIE PRZYZWYCZAJONA DO WIELKICH GOSPODARCZYCH FUZJI I PRZEJEĆ, PRZYJĘŁAM ZMIANĘ OPERATORA SIECI Z WIELKĄ STERTĄ NIEPOTRZEBNYCH OBAW. TO BYŁO AŻ 12 LAT TEMU, A ILOŚĆ ZMIAN, KTÓRE OD TEGO CZASU WSTRZĄSNĘŁY GOSPODARKAMI ŚWIATA SPRAWIŁA, ŻE DZIŚ NIEWIELU KLIENTÓW ORANGE PAMIĘTA, ŻE KIEDYŚ SALONY TEGO OPERATORA MIAŁY ŻÓLTO-CZARNĄ BARWĘ.



(sic!) Co tam Orange! Przykładem zmiany, do której doszło w środowisku ekonomicznym, i o której z pewnością nie śniło się filozofom (choć która przychodziła na myśl politologowi Samuelowi Huntingtonowi), jest wzrost potęgi gospodarczej Chińskiej Republiki Ludowej. Przecież to absurd, jakby na to z naszego punktu siedzenia nie spojrzeć. Raz – są daleko, dwa – są komunistami (co w naszym rozumieniu wyklucza przedsiębiorczość), trzy – nie szanują jedynych słusznych zachodnich wartości, cztery – chodzą w jakiś dziwnych szarych zunitaryzowanych mundurkach, pięć – w okresie europejsko-amerykańskiego prosperity

byli gospodarczo daleko za... no wiecie za kim, sześć... Chiny są państwem szokujących paradoksów, łączących konfliktowe elementy różnych systemów ekonomicznych. To wydawało się po prostu niemożliwe. A jednak... dziś Chiny to druga pod względem wielkości (po USA) gospodarka, największy eksporter na świecie, drugi pod względem wielkości importer odnotowujący najszybszy rozwój... Chiny śmiało zajęły czołowe miejsce wśród mocarstw zachodnich – już nie tylko w charakterze taniego sprzedawcy, lecz także inwestora. A samo społeczeństwo – mocno zróżnicowane pod względem zasobności portfela, ma

Quadrupel iocari parsimonia rures, iam satis gulosus syrtes fermentet agricolae, etiam lascivius rures agnascor adlaudabilis suis,

w swoich szeregach ludzi obrzydliwie bogatych. Takich, którzy bez kompleksów wyciągają swoje ręce po „święte” dobra zachodniego świata. Takich, jak Wang Jianlin, prezes Dalian Wanda, który za cel postawił sobie zakup studia filmowego z tzw. „wielkiej szóstki” Hollywood. W lipcu ubiegłego roku ten najbogatszy z Chińczyków ogłosił swoje plany dotyczące przejęcia udziałów Viacom w Paramount Pictures. Jak podkreślił w rozmowie z dziennikarzem Reutersa, interesują go tylko imperia, a zatem – poza Paramount – Twentieth Century Fox, Warner Brothers, Walt Disney, Universal Pictures bądź Columbia. Można przypuszczać, że Wang Jianlin konsekwentnie wprowadzał będzie swoje zamierzenia w życie. Kilka dni temu amerykańskie media doniosły o przejęciu przez Chińczyka Clark Productions, spółki, która jest jednym z największych producentów programów rozrywkowych i transmisji na żywo. To ona odpowiada między innymi za rozdania nagród Złotego Globu i wybory Miss America. Dodajmy, że Dalian Wanda posiada już legendarny Entertainment, koproducenta filmów takich jak „Jurassic World” i sieć kin AMC Entertainment Holdings.

Dubaj (Tak, wiem. Przewidzieliście, że o nim wspomnę). 100 lat temu – wioska, dziś najdroższe miejsce na ziemi. Nowe życie miasto zyskało po odkryciu ropy w latach 60., a motorem napędowym gigantycznej maszyny, która – wciąż rozpędzona – nakręca niemal futurystyczny rozwój miasta, był szejik Rashid Bin Saeed al-Maktoum. Dziś Dubaj jest awangardą architektoniczną i technologiczną. Czy o takim rozkwicie śniło się filozofom? Nie wiem. Wiem natomiast, że zmiana mu posłużyła. W tym mieście niemożliwe staje się możliwe, niczym we śnie szalonego naukowca. Architektura miasta jest zdecydowanie przeskalowana, ale być może mocno osadzone w tradycyjnych stylach zachodnie społeczeństwo nie dojrzało jeszcze do tak wizjonerskich rozwiązań. Nie mając w świecie konkurencji Dubaj konkuruje sam ze sobą. Wyjątkiem są oczywiście specjalne strefy ekonomiczne. Według Financial Times tu Dubajowi zagrozić mogła Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna. W pozostałych dziedzinach ten emirat podwyższa poprzeczkę już tylko sam sobie. Całkiem niedawno media obiegra wiadomość o tym, że najwyższy budynek świata – Burdż Chalifa, który ma 828 metrów i znajduje się w Dubaju, ma zostać zdekonizowany przez również budowany w tym mieście „The Tower” – drapacz chmur, który będzie wyższy od dotychczasowego rekordzisty nawet o 130 metrów. Ukończenie tej budowli zaplanowane zostało na 2020 rok.

Co najmniej tak niewiarygodną historią, jak te opisane powyżej, było dla mnie sprzedaż Opla Francuzom. Mimo tego, że w historii marki nie jest to pierwsza tak poważna zmiana, niewątpliwym sukcesem gliwickiej fabryki (nieco odosobniony w skali całego koncernu), czynił ją dla mnie całkowicie nietykalną. O ile filozofowie mogli sobie wyobrazić taki stan rzeczy, o tyle śp. Adam Opel raczej nie przewidywał, że jego własna marka trafi w ręce Francuzów. Mój szok potęguje fakt, że mieszkam niemal po drugiej stronie ulicy i codziennie widzę znajome logo koncernu. Ten firmowy znak jednej z najbardziej znanych marek zapisał się grubą czcionką w historii mojego miasta. Teraz nadeszła zmiana. Coś stało się inne, niż było dotychczas. Co wcale nie musi oznaczać, że gorsze...

GM Opel sprzedany został koncernowi PSA za 2,3 mld dolarów (ok. 9 mld złotych). To nie jest największe przejęcie w historii, choć z pewnością załapie się do czołówki. Magazyn Forbes cyklicznie publikuje listę największych fuzji i przejęć minionego roku. Ostatnie takie zestawienie sporządzone zostało w połowie lutego. Zgodnie z nim, w Polsce w 2016 na miejsce w pierwszej piątce rankingu zasłużyły sobie:

1. Przejęcie Allegro przez Cinven, Permira, MEP (wartość transakcji: 12,7 mld zł).
2. Przejęcie Pekao SA przez PZU i PFR (wartość transakcji: 11,2 mld zł).
3. Przejęcie Kompanii Piwowarskiej (tej od „Tyskiego”) przez japońską firmę Asahi (wartość transakcji: 11 mld zł).
4. Przejęcie AmRest (firmy mającej siedzibę w Polsce, ale prowadzącej na całym świecie w systemie franszizowym restauracje Pizza Hut, KFC, Starbucks, La Tagliatella czy Blue Frog) przez Carlosa Fernandez-Gonzaleza (wartość transakcji: 1,62 mld zł).
5. Przejęcie Banku BPH przez Alior Bank (wartość transakcji: 1,46 mld zł).

Jak wyliczyli analitycy Forbes'a, wartość największych 10 transakcji przekroczyła w minionym roku 41 mld złotych, czyli nastąpił wzrost w stosunku do roku 2015 (15,5 mld zł) i roku 2014 (22,1 mld zł). Ten ogromny skok wartości fuzji i przejęć, tak komentują dziennikarze tego opiniotwórczego magazynu: „Na pewno ci wszyscy, którzy spodziewali się, że rządy PiS i styczniowa decyzja Standard & Poor's o obniżeniu ratingu Polski sparaliżują rynek, mogą być zaskoczeni. Można zaryzykować tezę, że pogłębiająca się niepewność wynikająca z rządów PiS wręcz napędzała transakcje fuzji i przejęcia. Bo kiedy w gospodarce dzieje się za dobrze, wszyscy chcą kupować, ale nikt nie chce sprzedawać. Idealny dla fuzji i przejęć jest stan równowagi. Rynek podzielił się na tych, którzy przestraszyli się tego, co PiS robi w gospodarce, i tych, którzy uznali, że dla sektora, w którym działają, i tak nie ma to znaczenia, a perspektywa gospodarczej prosperity jest realniejsza. Oczywiście, żeby uruchomić falę fuzji i przejęć, optymistów musiało być trochę więcej niż defetystów.”

W gospodarce, jak w życiu, wszystko się zmienia. Czasem na lepsze, innym razem na gorsze. Panta rhei... Nothing lasts forever... ●

W marcu w Dąbrowie Górniczej otwarta została kolejna inwestycja fabryki Ficomirrors

WSPANIĄŁE POŁĄCZENIE

– TO DRZEWO JEST WIĘKSZE OD TYCH, KTÓRE MIAŁEM OKAZJĘ ZASADZIĆ PRZY INNYCH INWESTYCJACH. ALE TO Z PEWNOŚCIĄ DLATEGO, ŻE POLACY SĄ WALECZNIEJSI OD INNYCH NARODÓW – ŻARTOWAŁ JAVIER PUJOL, DYREKTOR GENERALNY FICOSA PODCZAS TRADYCYJNEGO DLA TEJ FIRMY SADZENIA DRZEWA, TOWARZYSZĄCEGO CEREMONII OTWARCIA KOLEJNEJ FABRYKI W DĄBROWIE GÓRNICZEJ. TYM RAZEM BYŁA TO NOWA HALA FICOMIRRORS POLSKA SĄSIADUJĄCA Z PIERWSZĄ INWESTYCJĄ TEJ FIRMY, W KTÓREJ ZNALAZŁA SIĘ ODLEWNIĄ ALUMINIUM ORAZ MAGAZYN.



NOWE WYZWANIE

Ficomirrors Polska wytwarza lusterka zewnętrzne, zbiorniki spryskiwaczy i dźwignie skrzyni biegów. W Dąbrowie Górniczej, na terenie podstrefy KSSE, fabryka działa od 2005 r. W nowym zakładzie m. in. składane będą dźwignie zmiany biegów, a także przetapiane aluminium niezbędne do produkcji wsporników do lusterek. Pozwoli to obniżyć koszty zakupów i zwiększyć konkurencyjność firmy na rynku.

O początkach firmy i jej sukcesach tak opowiadał Javier Pujol, dyrektor generalny Ficosy z macierzystej fabryki



Adriana Urgacz-Kuźniak

w Hiszpanii. – Chciałbym cofnąć się do historii firmy Ficosy Poland, ponieważ jest to niesamowita historia sukcesu. Firma rozpoczęła swoją działalność w 2001 roku. W latach 2005-2006, już tu, w Dąbrowie Górniczej, zanotowaliśmy fantastyczny rozwój. Obrót w tamtych okresach wynosił ok. 50 mln euro. Według tegorocznych prognoz obrót firmy osiągnie nawet 120 mln euro, a naszym celem jest osiągnięcie 140-150 mln euro. Jesteśmy bardzo dumni z tej fabryki. Cały czas w nią inwestujemy, aby zapewnić jej jak najlepsze zaplecze. O konkurencyjności zakładu świadczy m. in. fakt, że obecnie



Ficomirrors eksportuje prawie 95% swojej produkcji. Przed firmą stanęły również nowe wyzwania, związane z podjęciem przez nią współpracy z japońskim Panasoniciem.

DOSKONAŁA SYNERGIA

– To wspaniałe połączenie biznesowe – ocenia Javier Pujol. – Panasonic posiada wielką przewagę na rynku, a dodatkowo dysponuje technologiami kompatybilnymi z produkcją firmy Ficosa. Właśnie te technologie będą silnikiem napędowym w produkcji samochodów przyszłości. Mówimy tutaj przede wszystkim o wydajności, o połączeniach mobilnych, o połączeniach bezprzewodowych, dotyczących branży motoryzacyjnej. Mówimy tutaj o bezpieczeństwie samochodów osobowych

i wszystkich kierowców. A także o wydajności i oszczędnościach, bo to właśnie oznaczają elektryczne samochody, które coraz bardziej opanowują naszą rzeczywistość.

Hiszpan nie ukrywa, że na współpracy tej buduje plany związane z przyszłością Ficosy. – W przyszłym roku do sprzedaży trafią lusterka wewnętrzne wyposażone w kamery. Będzie to początek pewnej transformacji technologicznej. To będzie się działo tu, w Dąbrowie Górniczej, choć zapewne trzeba nieco czasu, by wprowadzić w życie wspólną strategię współpracy Ficosy i Panasonica, dzięki której nasze technologie staną się spójne – mówi Pujol.

To połączenie sił daje firmie duże możliwości w zakresie zastosowania elektroniki w lusterkach. A te nie są już tylko

szkłem i obudową, ale centrum przetwarzania informacji. W korpus lusterka wbudowane są anteny i kamery 360 stopni. Wewnętrzne lusterka z kolei są w całości oparte o elektronikę eliminującą złe warunki pogody jak śnieg, deszcz, błoto czy złą widoczność spowodowaną np. przez siedzących na tylnym siedzeniu pasażerów.

ODPOWIEDZIALNI ZA SUKCES

Podczas uroczystości Javier Pujol wielokrotnie chwalił Polaków.

– Chciałbym na tej scenie przywołać trzy bardzo ważne postaci historyczne, które pokazują przewagę Polski i Polaków – mówi. – To są cechy, które pokazujecie na co dzień swoim zaangażowaniem. Chciałbym przypomnieć tu o kreatywności i innowacyjności znanego polskiego

pianisty – Chopina, chciałbym podkreślić siłę charakteru i determinację wielkiego polskiego bohatera Józefa Piłsudskiego, którego historia zrobiła na mnie ogromne wrażenie, i w końcu chciałbym przywołać wspaniałą historię wiary i niezłomności ducha Jana Pawła II.

Obecnie firma zatrudnia ok. 700 pracowników, ale po otwarciu nowej inwestycji, przy wykorzystaniu pełnych mocy produkcyjnych zatrudnienie powinno wzrosnąć do ok. 1200 osób. Dyrektor generalny nie kryje obaw związanych z procesem rekrutacji.

– Tak, to jest trudne zadanie – przyznaje. Integrujemy mnóstwo nowych technologii. Szukamy ludzi z określonymi umiejętnościami, wybieramy spośród nich tych zdolnych. Naszym atutem na rynku pracy jest to, że – jak sądzę – nasza firma jest atrakcyjnym pracodawcą. ●



MENEDŻER ELASTYCZNY

ŚWIAT PĘDZI DO PRZODU, CZAS NIESAMOWICIE PRZYSPESZYŁ, A TEMPO ZMIAN W BIZNESIE POWODUJE, ŻE MENEDŻEROWIE ZMUSZENI SĄ ZDOBYWAĆ NOWE KOMPETENCJE, ABY ZWIĘKSZYĆ SWOJĄ EFEKTYWNOŚĆ. NAJCENNIJSZE KOMPETENCJE MENEDŻERA TO WSZECHSTRONNOŚĆ I ELASTYCZNOŚĆ.



O FICOMIRRORS POLAND:

Fabryka FMP powstała w 2001 roku w wyniku wykupienia części firmy Magneti Marelli przez grupę Ficosa International, będącą międzynarodową korporacją zajmującą się badaniem, rozwojem, produkcją i komercjalizacją systemów zarówno do pojazdów osobowych, jak i ciężarowych. Grupa Ficosa działa od 1949 roku, a jej główna siedziba znajduje się w Barcelonie. Obecna jest w 19 krajach w Europie, Ameryce Północnej, Ameryce Południowej i Azji w postaci centrów produkcji, centrów inżynierskich oraz biur handlowych. Zatrudnia łącznie ponad siedem tysięcy pracowników i jest oficjalnym dostawcą, a także partnerem technologicznym dla większości firm

produkujących samochody na całym świecie. Dostarcza swoje produkty w takich segmentach rynku motoryzacyjnego jak: lusterka wsteczne, komunikacja dla pojazdów, anteny, systemy wspomagające ADAS, dzwignie zmiany biegów, hamulce postojowe, systemy dla płynów, systemy chwyty powietrza, części do samochodów ciężarowych. W trakcie dwunastu lat swojej działalności Ficomirrors Polska prężnie się rozwijała i rozbudowywała przez co trzykrotnie zmieniła swoją siedzibę. W 2005 roku, jako efekt inwestycji wartej 18 mln euro, powstała obecna siedziba zakładu, znajdująca się na terenie Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (KSSE) w Dąbrowie

Górnicej. Po rozbudowie Ficomirrors Polska posiada dwie hale produkcyjno-magazynowe o łącznej powierzchni 28,9 tys. m². Sercem zakładu jest sekcja montażu, do której spływają komponenty produkowane z pozostałych trzech sekcji, czyli wtrysków, lakierni i rozdmuchu. Sekcje te wraz z zapleczem technicznym pozwalają na kompleksowe zaspokojenie wymagań klientów FMP, a także na dywersyfikację produktów. Firma w Polsce zajmuje się głównie produkcją lusterek dla marek takich jak: Fiat, Alfa Romeo, Lancia, Iveco, VW, Ford, Skoda, BMW oraz zbiorników plastikowych dla Audi, GM, KIA, VW, Ford.

Każdy menedżer dysponuje określonym wachlarzem zachowań w roli szefa. Styl ten wynika z jego typu osobowości, dotychczasowych wzorców i doświadczeń. Współcześnie wiemy, że zbyt silne przywiązanie do jednego stylu nie wystarczy i pomimo sprawdzonych kompetencji, ciągle istnieje konieczność wypracowywania nowych zachowań. Mówiąc krótko – menedżer musi być jak kameleon! Kilka miesięcy temu przypominałam Państwu model przywództwa sytuacyjnego (Situational Leadership SL) stworzony przez Kennetha Blancharda i Paula Herseya, który współcześnie uznawany jest za najskuteczniejszy, a zatem najczęściej stosowany w organizacjach. Zgodnie z tym modelem skuteczny menedżer w elastyczny sposób dostosowuje styl kierowania do potrzeb rozwijającego się pracownika. Można powiedzieć, że to bardzo proste: skuteczny menedżer to elastyczny

menedżer. Sprawdźmy, co w tej kwestii podpowiadają menedżerom autorzy koncepcji.

JAKIM MENEDŻEREM BYĆ?

Podstawowe kryteria wyboru właściwego stylu zarządzania to m. in. poziom rozwoju pracownika. Ocena tego, co potrafi, a czego się jeszcze musi nauczyć oraz jego podstawa – czy pracownik współpracuje w rozmowie z menedżerem, wykonuje działania, na które się umówił, chce podnieść jakość swojej pracy, chociaż czasami napotyka na problemy i nie realizuje wyniku, czy też nie dotrzymuje ustaleń, tłumaczy się np. brakiem czasu, innymi czynnikami zewnętrznymi albo też łamie zasady obowiązujące w zespole (więcej w tabeli „Styl kierowania a etap rozwoju pracownika”). Wobec tego menedżer może przyjąć styl dyrektywny (i wcielić się w rolę instruktora), trenerski, wspierający (i wcielić się w rolę coacha) lub delegujący.

KIEDY BYĆ MENEDŻEREM WSPIERAJĄCYM, A KIEDY DYREKTYWNYM?

Podstawowym wyzwaniem dla menedżera jest diagnoza i podjęcie decyzji, kiedy ma być menedżerem inspirującym i aktywizującym do samodzielnego poszukiwania rozwiązań, czyli coachem, a kiedy szefem bardziej dyrektywnym, przedstawiającym swoje rozwiązania, dającym konkretne instrukcje, a zarazem egzekwującym i dyscyplinującym. Ciekawe badania w zakresie potrzeb pracowników przeprowadził holenderski badacz Gerben Van Kleef wraz z zespołem. Otóż odkryli oni, że sposób w jaki pracownicy odbierają emocje swoich szefów zależy od natężenia cechy osobowości jaką jest ugodowość. Osoby ugodowe są bardziej uprzejme dla innych, wolą współpracę od rywalizacji oraz pozytywne relacje zamiast tak zwanych „kwasów”. Osoby o niskim natężeniu ugodowości są ich całkowitym przeciwieństwem, a konfliktowość leży w ich naturze. Holenderscy badacze wykazali, że ludzie o niskim natężeniu ugodowości osiągają lepsze wyniki, gdy pracują z przełożonym, który jawnie wyraża gniew i niezadowolenie. Mało tego „zły” szef oceniany jest bardziej przychylnie oceniany przez mało ugodowych pracowników. Z drugiej strony, osoby lubiące współpracę oraz dobre relacje, wolą kierowników których emocje są neutralne, a pracują lepiej gdy na twarzy przełożonego maluje się szczęście. Jest jasne, że początkującego pracownika sfrustruje i zdemotywuje szef zarządzający w stylu wspierającym, coachingowym. Ten styl nie sprawdzi się, ponieważ pracownik potrzebuje instrukcji, wzorcowego sposobu realizacji zadań. Dopiero posiadając pewien zakres wiedzy i umiejętności jest w stanie sam kreować i modyfikować sposoby realizacji celów. Nie ma też sensu stosować stylu coachingowego, kiedy mamy do czynienia z zadaniem rutynowym, prostym, opartym o instrukcję lub standardy obowiązujące w firmie. Menedżer nie powinien także zastosować stylu coachingowego w stosunku do pracownika, który łamie zasady, nie wykonuje poleceń, nie podejmuje działań, do których się zobowiązał, nie współpracuje z szefem lub innymi członkami zespołu. Wówczas menedżer powinien być bardziej dyrektywny, postawić granice, a czasami zdyscyplinować pracownika.

WYZWANIE: SZEF W ROLI COACHA

Z różnych powodów stosowanie stylu coachingowego nie jest łatwe. Szybko przekona się o tym każdy menedżer wstępujący na drogę rozwoju stylu przywództwa. Po pierwsze, dla starszych pracowników nie jest oczywiste, że zadawanie pytań, które jest istotą stylu coachingowego może im pomóc w bardziej samodzielnym wykonaniu zadania. Nie są przyzwyczajeni do takiego stylu pracy i w rezultacie nie realizują wyznaczonych zadań, które z pewnością wykonaliby przy bardziej dyrektywnym stylu szefa. Gdyby szef konkretnie powiedział, o co mu chodzi i czego oczekuje. W odpowiedzi na pytanie: „Jakie działania zamierzasz podjąć?” lub też „Co zmienisz w swoim sposobie działania?”, szef może usłyszeć „No, nie wiem”

albo „Przecież robię wszystko, staram się, ale nie wychodzi ...” albo „Z tym nic się nie da zrobić...”. Co może być przyczyną takiej blokady myślenia u pracownika? Po pierwsze może nim być poczucie bezradności i bezsilności. Pracownicy rzeczywiście często nie wiedzą, co mogliby zmienić w swoim sposobie działania i czują bezsilność. Szef nie nauczył pracownika analizowania swoich dotychczasowych metod działania pod względem ich efektywności, a także diagnozowania zachowań skutecznych i nieskutecznych, a następnie opracowania nowego planu działania. Menedżerowie często w pośpiechu pomijają etap analizy, od razu przechodząc do pytań o rozwiązanie. Trudno się zatem dziwić, że pracownicy nie potrafili samodzielnie wykonać tej mentalnej pracy. Warto więc napotykać opór ze strony pracownika wrócić do przeszłości i zacząć zadawać następujące pytania: „Co w tym zadaniu sprawia Ci trudność, a co jest pomocne?”, „Które Twoje działania były efektywne?”. Po takiej analizie pracownik łatwiej poszuka różnych rozwiązań, a także zrozumie, z jakich powodów niektóre rozwiązania są lepsze od innych. Inną kwestią jest fakt, że pracownicy mogą nie rozumieć coachingowego stylu pracy. Uważają, że pracujący w ten sposób menedżer unika odpowiedzialności lub ukrywa swój brak kompetencji. W tym przypadku warto pracownikowi przedstawić swoje intencje, wyjaśnić, dlaczego szef chce pracować z nim w stylu coachingowym oraz jaką pracownik będzie miał z tego korzyść.

MENEDŻER W RÓŻNYCH ROLACH

Dobra wiadomość jest taka, że możliwe jest połączenie miękkiego stylu wspierającego, coachingowego z postawą wymagającego, konsekwentnie i stanowczo egzekwującego menedżera. Nie ma przecież wrodzonych, intuicyjnie wybieranych umiejętności bycia wymagającym lub wyrozumiałym, niemniej na poziomie menedżerskim każdy ze stylów jest możliwy do wypracowania, o ile będzie przyswajany w sposób refleksyjny bez popadania w skrajności. Dojrzały, rozumiejący innych i trafnie oceniający sytuację człowiek jest w stanie nabyć nowe umiejętności i rozwinać nowe nawyki, skutecznie je stosując. ●



Ossifragi acquireret syrtes.
Quinquennalis catelli deciperet
lascivius apparatus bellis. Fragilis
fiducias senesceret quadrupei, etiam
adfabilis agricolae verec

STYL KIEROWANIA A ETAP ROZWOJU PRACOWNIKA

WIEDZA, UMIEJĘTNOŚCI, KOMPETENCJE	CHĘĆ, MOTYWACJA, ZAANGAŻOWANIE	ZACHOWANIA SZEFA	STYL KIEROWANIA
R1. Nie umie	„Nie chce” – mimo iż ma bardzo duże chęci jego motywacja jest niedojrzała, oparta na wyobrażeniach, a nie doświadczeniu	Szef instruuje, wydaje szczegółowe polecenia, daje liczne wskazówki i starannie nadzoruje ich wykonanie	S1. Dyrektywny (instruktor)
R2. Umie, ale mało	„Chce” (pojawia się dojrzała motywacja)	Szef nadal nadzoruje wykonywanie poleceń, ale wyjaśnia swoje decyzje, domaga się sugestii i propozycji rozwiązań ale nadal sam podejmuje decyzje.	S2. Trenerski
R3. Umie	„Nie chce” (kryzys motywacji)	Szef pomaga pracownikowi samodzielnie rozwiązywać problemy, nie dając mu jednocześnie żadnych gotowych rozwiązań (nie rozwiązuje problemu za podwładnego).	S3. Wspierający /Coachingowy
R4. Umie	„Chce” (decyzja na życie)	Szef oddaje pracownikom podejmowanie decyzji i przekazuje im odpowiedzialność za rozwiązywanie powierzonych problemów.	S4. Delegujący

JAK STYL ZARZĄDZANIA MOŻE BYĆ ODBIERANY PRZEZ PRACOWNIKÓW?

	EFEKTYWNY	NIEEFEKTYWNY
S1. STYL INSTRUKTAŻOWY	Często jest postrzegany jako ten, kto wie czego chce i jako osoba znająca metody wykonania zadania, jednakże bez tworzenia niechęci u podwładnych	Często postrzegany jako nie mający zaufania do innych, niemili i zainteresowany wyłącznie krótkoterminowymi wynikami.
S2. STYL TRENEFSKI	Często postrzegany jako osoba, która potrafi silnie motywować, która ustala wysokie standardy, traktuje każdego w indywidualny sposób, preferuje kierowanie zespołem niż poszczególnymi osobami.	Często postrzegany jako osoba, która próbuje zadowolić wszystkich i w związku z tym aby uniknąć presji w różnych sytuacjach często zmienia stanowisko.
S3. STYL WSPIERAJĄCY/COACHINGOWY	Często postrzegany jest jako osoba, która z założenia ufa ludziom i jest przede wszystkim zainteresowana rozwojem ich talentów.	Często postrzegany jako zainteresowany przede wszystkim zgodą i byciem „dobrym”, niechętnie ryzykuje rozdziewki w relacjach, nawet kosztem zadania.
S4. STYL DELEGUJĄCY	Często postrzegany jako ktoś, kto w sposób właściwy daje swoim podwładnym swobodę decydowania jak praca powinna być wykonywana.	Często postrzegany jako nie zaangażowany i pasywny, jako „przekładacz papierów”, który ani nie dba o zadanie, ani o ludzi.

Klaster SA&AM i Przemysł 4.0

ŁAŃCUCHY DOSTAW W AUTOMOTIVE BEZ IT ANI RUSZ

CZŁONKOWIE KLASTRA SILESIA AUTOMOTIVE & ADVANCED
MANUFACTURING DOSTRZEGAJĄ POTRZEBĘ I KONIECZNOŚĆ WŁĄCZANIA SIĘ
W NURT INTELIGENTNYCH SYSTEMÓW PRODUKCJI JAKO SPOSOBU
WZMACNIANIA SWOJEJ POZYCJI NA RYNKU. DOCENIAJĄ RÓWNIEŻ
STANDARDY GS1 W USPRAWNIANIU ŁAŃCUCHÓW DOSTAW W BRANŻY
MOTORYZACYJNEJ.



Branża motoryzacyjna charakteryzuje się rozproszonymi łańcuchami dostaw, w których wiodącą rolę odgrywają outsourcing oraz podwykonawstwo. Zapewnienie jednolitego sposobu komunikacji oraz współdzielenia danych związanych z procesami zachodzącymi w ramach jednego przedsiębiorstwa, jak i w komunikacji z dostawcami i odbiorcami, stanowi potężne wyzwanie. Mnogość funkcjonujących w tym obszarze rozwiązań teleinformatycznych oraz często brak interoperacyjności pomiędzy systemami, ostatecznie ograniczają efektywną wymianę danych pomiędzy



Luk Palmen
menedżer Klastra
Silesia Automotive
& Advanced
Manufacturing

partnerami handlowymi. Procesy te niejednokrotnie wspierane są przez manualne wprowadzanie danych do różnych systemów IT, co prowadzi do ryzyka występowania w łańcuchach dostaw niewiarygodnych danych związanych z częściami i komponentami wykorzystywanymi w produkcji samochodów. Mało wydajne, ręczne wprowadzanie danych powoduje błędy oraz niepotrzebnie duplikuje prace. Różne formaty i standardy przedstawiania danych związanych z produktem (np.: dat, numerów partii, numerów seryjnych) nie zapewniają unikalnej w skali świata identyfikacji. Duże wyzwanie dla

przedstawicieli branży motoryzacyjnej stanowi również masowa indywidualizacja i wariantowość. Niestety, niewielkie serie produkcyjne przygotowywanych na indywidualne zlecenie produktów generują problemy związane z unikalną identyfikacją po stronie realizującego zlecenie. Brak stosowania ujednoliconego w skali świata sposobu identyfikacji coraz częściej stanowi wyzwanie, które może powodować nieplanowane przestoje produkcyjne oraz w konsekwencji ogromne koszty. Zatem w jaki sposób można zapewnić jednoznaczną identyfikację i komunikację produktów występujących w globalnych sieciach dostaw?

SYSTEM GS1

– Rozwiązanie wielu wyzwań, przed którymi stoją przedsiębiorstwa reprezentujące branżę motoryzacyjną w obszarach związanych m. in. z: produkcją, logistyką, zarządzania jakością i ryzykiem oraz zarządzania częściami zamiennymi, mogą stanowić globalne standardy wypracowane w ramach systemu GS1 – mówi dr inż. Elżbieta Hałas, CEO GS1 Polska. Standardy systemu GS1 tworzą narzędzia umożliwiające realizację następujących funkcji: jednoznaczną identyfikację obiektów przemieszczanych w łańcuchach dostaw; automatyczne gromadzenia danych o towarach i ładunkach przemieszczanych w łańcuchu dostaw w oparciu o kody kreskowe i znaczniki RFID; współdzielenie się informacją o towarach i ładunkach (elektroniczne dokumenty typu zamówienie, faktura, WZ), a także o wszelkich zdarzeniach z nimi związanych, z pozostałym uczestnikami łańcucha dostaw, w oparciu o internet (EPCIS, czyli Electronic Product Code Information Services).

WSPÓLNY JĘZYK

W ciągu ostatnich czterdziestu lat, rozwiązania GS1 stały się podstawą dla zarządzania łańcuchem dostaw dla prawie dwóch milionów użytkowników na świecie. Rozwiązania te pozwalają użytkownikom i ich systemom informatycznym mówić wspólnym językiem, który nie tylko łączy ze sobą przedsiębiorstwa, ale też pozwala liderom przemysłu lepiej wykorzystać siłę informacji. – Z punktu widzenia branży motoryzacyjnej bardzo ważna jest gotowość obsługi całego łańcucha dostaw, począwszy od transportu surowców i komponentów, poprzez logistykę produkcji, kończąc na obsłudze rynku części zamiennych – przekonuje Jakub Lewandowski, starszy specjalista GS1 Polska. Wymagania branżowe determinują sposób patrzenia na procesy

**Quadrupel iocari parsimonia rures, iam
satis gulosus syrtes fermentet agricolae,
etiam lascivius rures agnascor
adlaudabilis suis,**



Ossifragi acquireret syrtes.
Quinquennalis catelli deciperet
lascivius apparatus bellis. Fragilis
fiducias senesceret quadrupel, etiam
adfabilis agricolae verec

biznesowe z perspektywy cyklu życia danych związanych z produktem, a tym samym skłaniają do zastanowienia się, jakiego typu dane są z nim związane, oraz w których miejscach procesu, są przetwarzane. W branży motoryzacyjnej standardy GS1 są wykorzystywane w następujących obszarach: Zarządzanie częściami zamiennymi (SPM, Spare Parts Management); Napraw, konserwacji i utrzymania (MRO, Maintenance, Repair & Overhaul Operations); Bezpośrednie znakowanie części (DPM, Direct Parts Marking); Innowacyjnych projektów w ramach Industry 4.0 (Internet of Things, Smart Factories etc.).

RZECZYWISTOŚĆ W IT

Standardem szczególnie przydatnym dla branży motoryzacyjnej, który ma znaczący wpływ na przyspieszenie przepływu informacji i znacząco upraszcza procesy zarządzania, jest EPCIS. EPCIS to uzgodniony standard opisujący zasady budowy i funkcjonowania interfejsu do pozyskania i współdzielenia danych o obiektach w ramach łańcucha dostaw. Taki interfejs stanowi uzupełnienie do istniejących systemów IT w przedsiębiorstwach i zapewnia ujednolicony sposób ładowania informacji i składania zapytań. Działa w oparciu o standardową identyfikację obiektu, miejsca, czasu i powiązania z procesem poprzez automatyczne gromadzenie danych. Funkcjonujące aplikacje budowane w oparciu o ten standard mogą opierać się zarówno na kodach kreskowych, jak i technologii RFID do gromadzenia danych. Dzięki EPCIS aplikacje funkcjonujące w różnych miejscach łańcucha dostaw, mimo iż dostarczane przez różnych producentów, mogą wymieniać się informacjami o zdarzeniach występujących w łańcuchach dostaw, dając jego użytkownikom odpowiedź w czasie rzeczywistym

na cztery istotne pytania dotyczące fizycznego przepływu produktu: co, kiedy, gdzie i dlaczego? – EPICS stanowi most łączący świat fizycznych zdarzeń z systemami IT w oparciu o identyfikatory GS1. Jego funkcjonalność polega na udostępnieniu informacji o zarejestrowanych w serwisie EPICS zdarzeniach związanych z obiektem (np. paleta z częściami zamiennymi), umożliwiając końcowemu użytkownikowi zwiększenie przejrzystości łańcuchów dostaw – wyjaśnia Elżbieta Hałas. Dobrym przykładem branżowym wykorzystującym standardy GS1 jest przypadek firmy ATE Continental, która wykorzystowała m. in. kody GS1 Data Matrix oraz dedykowaną klientom platformę pozwalającą na autentykację produktów. – Nasi klienci mogą być pewni tego, że stosują oryginalne części zamienne firmy ATE Continental. Jest to możliwe dzięki wykorzystaniu jednoznacznej identyfikacji opartej o standardy GS1, która pozwala zapobiegać występowaniu podrobionych produktów na rynku – mówi Jens Haala, Head of Product Management Braking Systems, Continental Aftermarket GmbH

DANE W CZASIE RZECZYWISTYM

Wykorzystanie globalnych standardów – w tym EPICS, nie wyeliminuje całkowicie procederu fałszowania produktów, ale przynajmniej może pozwolić na zwiększenie kontroli nad „outsourcingiem” produkcji poprzez szereg standardów związanych z identyfikowalnością. Standardy GS1 pomagają budować rozwiązania do śledzenia (odtworzenia historii) przepływu dóbr w łańcuchach i sieciach dostaw, wraz z rejestracją parametrów identyfikujących te dobra oraz wszystkie lokalizacje objęte przepływem. Ich wykorzystanie przynosi również korzyści w obszarze zaopatrzenia (z ang. upstream), gdzie producenci surowców, półfabrykatów, komponentów i opakowań stają przed koniecznością coraz głębszej integracji procesów ze swoimi odbiorcami. Standardy GS1,

”

Ossifragi acquireret syrtes.
Quinquennalis catelli deciperet
lascivius apparatus bellis. Fragilis
fiducias senesceret quadrupei, etiam
adfabilis agricolae verec

Quadrupei iocari parsimonia rures, iam satis gulosus syrtes fermentet agricolae, etiam lascivius rures agnascor adlaudabilis suis,

w tym wspomniany wcześniej EPICS, dzięki interoperacyjności i możliwości synchronizacji danych pozwalają także efektywniej realizować procesy związane m. in. z Just-in-Time, Just-in-Sequence, Made-to-Order, przynosząc ogromną korzyść, wszędzie tam, gdzie istnieje potrzeba przetwarzania danych w czasie rzeczywistym.

BEZ ROZWIĄZAŃ INFORMATYCZNYCH ANI RUSZ

– Opisane standardy w zakresie łańcucha dostaw oraz specyficzne wymagania branży motoryzacyjnej stawiają przed dostawcami rozwiązania informatyczne, aby dostarczyć odpowiednie narzędzia do wsparcia tego procesu – przekonuje Janusz Targosz, prezes spółki Jantar. Takie rozwiązania wymagają od firm realizujących projekty bardzo wnikliwej analizy przedwdrożeniowej i często proponowane systemy są „szyte na miarę”. Istotne tutaj jest połączenie wiedzy o standardach systemów opartych o kody kreskowe i RFID z możliwościami technicznymi w zakresie terminali, czytników, drukarek etykiet, infrastruktury teleinformatycznej czy samej metody znakowania wyrobów (dobranie materiałów odpowiednich do warunków oraz czasu m. in. produkcji, przechowywania, transportu). Po ustaleniu wszystkich parametrów oraz stworzeniu systemu bardzo istotne są testy i ostateczne „dopasowanie” rozwiązania. Dostawcy systemów informatycznych mogą zaoferować bogate portfolio rozwiązań w zakresie m. in. zarządzania częściami zamiennymi, napraw, konserwacji i utrzymania czy bezpośredniego znakowania części. W przemyśle można często spotkać się z tworzeniem dedykowanego rozwiązania informatycznego, które współpracuje z systemem nadrzędnym działającym w przedsiębiorstwie i wspomaga wybraną operację w ramach łańcucha dostaw. Jak zauważa Janusz Targosz, sama branża motoryzacyjna, jak i zachodząca w niej procesy logistyczne dynamicznie się zmieniają. – Z jednej strony obserwuje się zmiany technologiczne, które pozwalają na optymalizację działań, a z drugiej strony aspekty związane z redukcją kosztów, przyspieszeniem procesów czy ograniczeniem zużycia i emisji zasobów. Między innymi z tych powodów firmy będą inwestowały w nowoczesne rozwiązania, gdzie kluczowe będzie zbieranie, odpowiednie analizowanie i zarządzanie danymi. Wspomniane procesy będą sprawnie funkcjonować, gdy będą oparte o stabilny, a zarazem elastyczny system informatyczny – podsumowuje prezes firmy Jantar. ●

W poszukiwaniu ciszy

PRACE TERESY BRYNING-KALINOWSKIEJ POWSTAJĄ POD WPŁYWEM EMOCJI. EMOCJI NIE ZABRAKŁO PODCZAS JEJ WERNISAŻU W ŻORSKIEJ STREFIE ART. A BYŁY TO EMOCJE TYLKO POZYTYWNE



Kto jest kim?

TERESA BRYNING-KALINOWSKA

Katowicka artystka. Ukończyła Akademię Sztuk Pięknych w Krakowie, Wydział Grafiki w Katowicach. Współorganizatorka wielu wydarzeń kulturalno-artystycznych. Zajmuje się rysunkiem, grafiką, a także malarstwem akwarelowym oraz olejnym. Jej prace były wystawiane w licznych muzeach w kraju i za granicą oraz w zbiorach prywatnych m. in. Bibliotece Narodowej w Warszawie, National Gallery w Nowym Jorku, Muzeum we Freiburgu, „Muzeum d’art et d’history” Włochy, Muzeum Winterthur w Szwajcarii, Ossolineum w Warszawie, Muzeum Górnośląskie w Bytomiu, Muzeum Śląskie w Katowicach, Ministerstwo Kultury i Sztuki, Salmargrafik w Szwecji, Muzeum Sztuki w Lugano we Włoszech. Jest członkiem Światowego Związku Drzeworytników XYLON – sekcja polska. Należy do ZPAP w Katowicach, obecnie jest członkiem zarządu.



Podczas otwarcia wernisażu 17 lutego koneserzy sztuki mieli możliwość nie tylko podziwiać zbiór grafik Pani Teresy, ale także poznać ją osobiście i porozmawiać o tym w jaki sposób tworzy. – Moje prace często powstają pod wpływem emocji – mówiła Teresa Bryning-Kalinowska. – Gdyby nie tragiczne losy, związane ze śmiercią bliskich mi osób, które mnie dotknęły w życiu, moje prace byłyby zdecydowanie bardziej wesole, radosne i pogodne. Niektóre z nich również takie są, jak np. akwarele malowane dla moich wnuków. To jest świat, w którym latają kopele, czyli helikoptery, bo tak nazywa je mój trzyletni wnuczek. Sporo jest jednak prac zdeterminowanych smutkiem. Wernisaż podczas którego się spotykamy jest zatytułowany „W ciszy”, ale tak naprawdę powinien się nazywać „W poszukiwaniu ciszy” – dodała.

Artystka przyznała, że dzięki sztuce często udaje jej się emocje rozładować. Jednak jej warsztat nie opiera się na emocjach jedynie, ponieważ tworzenie linorytów jest żmudnym procesem wymagającym pewnej ręki i przemyślanego planu. Artystkę pytano także o opłacalność bycia artystą. – Miałam taki złoty moment, kiedy dostałam nagrodę we frankach szwajcarskich i gdy na za Zachodzie kupiono 40 moich grafik. Dostawałam wówczas 100 dolarów za odbitkę. I to był taki złoty strzał, ale później dolar spadł. – opowiadała Pani Teresa. – Jako twórcy nie żyjemy tylko ze sztuki. Robimy projekty znaków graficznych, ilustracje do książek. Mnie osobiście to również sprawia frajdę – wyznała.

Prace Pani Teresy można obejrzeć żorskiej galerii StrefArt.



Sztuka to bycie innym niż wszyscy

ROZMOWA Z HANNA BANASZAK



W LUTYM NA ZAMKU W MOSZNEJ ODBYŁO SIĘ COROCZNE SPOTKANIE INWESTORÓW GLIWICKIEJ PODSTREFY KSSE. W SCENERII PRZYWODZĄCEJ NA MYŚL ZAMEK Z BAJEK DISNEYA, KONCERT DAŁA HANNA BANASZAK. TUŻ PO NIM ZGODZIŁA SIĘ ODPOWIEDZIEĆ NA KILKA PYTAŃ.

Sluchając Pani koncertu przypominałam sobie pewną anegdotę o Helenie Modrzejewskiej...

Tak? To ciekawe. Którą?

Ponoć na przyjęciu w Ameryce poproszono Helenę Modrzejewską, aby zadeklamowała coś po polsku. W trakcie recytacji zebrani goście z trudem powstrzymywali się od łez, chociaż nie rozumieli ani słowa. Po występie jeden ze słuchaczy zapytał: Czy zechciałaby pani powiedzieć, co było treścią utworu? Oczywiście. Liczyłam od jednego do stu – odpowiedziała Modrzejewska. Skojarzyło mi się to z tym utworem, w którym Pani śpiewała bez słów. W tym wszystkim było tak dużo treści...

Bardzo mi miło, że pani o tym mówi, bo o tym mi właśnie chodzi. Trudno mi nawet powiedzieć co chciałam wyśpiewać, ale był to jakiś rodzaju żalu, nawet nie bólu, raczej tęsknoty...

Tę tęsknotę wyśpiewuje Pani z uśmiechem i to jest niesamowite. To wszystko, co dziś widziałam, wydawało mi się kadrem. Takim, jak kadr fotograficzny, gdzie musi zagrać wszystko: światło, kompozycja, pierwszy plan, drugi plan...

Oczywiście, dla mnie ogromne znaczenie ma to, żeby wszystko zagrało. Wszystko jest logiczne. Dlatego jeżdżę z moją ekipą techniczną. Oni znają moje wymagania. Każdy szczegół, o który mi chodzi.

Ten kadr, o którym wspominałam... Na ile inne Pani pasje, takie jak fotografia czy poezja wpływają na to, co Pani śpiewa? I jak Pani śpiewa?

Mają to ogromne znaczenie, bo jedno przenika drugie. Gdy byłam dzieckiem, chciałam iść do liceum plastycznego. Później wymarzyłam sobie, że będę studiować na ASP. Niestety, nic w tym kierunku nie zrobiłam. Dziś realizuję to wszystko. Fotografowanie jest jednym ze sposobów na zaspokojenie tych potrzeb. Przyznam jednak, że ostatnio mało fotografuję, ale mam też zacięcie literackie, piszę trochę, nawet kilka swoich wierszy śpiewam na koncertach. Najmniej z tego wszystkiego słucham cudzej muzyki, ponieważ już po tylu latach śpiewania człowiek niechętny może się zasugerować czyjąś interpretacją. Dlatego tego unikam.



Nic odkrywczego nie powiem, ale uważam, że sztuka to jest bycie zupełnie innym niż wszyscy. Tylko to ma sens. Dlatego uciekam od cudzych wykonań i cudzych interpretacji. Chodzę natomiast na wystawy sztuk pięknych, chodzę do kina i teatru i tym się inspiruję.

Interesuje Panią psychologia i metamorfoza człowieka. I o tę metamorfozę Hanny Banaszak chciałabym zapytać. Nie bez powodu utwór, który znali wszyscy, ale pochodził z Pani dawnego repertuaru, śpiewał pan Jacek. Rozumiem dlaczego... Ale z tego właśnie wynika moje pytanie.

W wielkim skrócie: człowiek jest młody, a potem coraz bardziej się przebudza. Coraz więcej widzi, także w sobie, swoich błędów i cudzych błędów. Zaczyna formułować pierwsze podsumowania w sprawie sensu istnienia. Mnie psychologia w jakiś sposób pomagała w tej drodze, którą przechodziłam i którą przechodzę do teraz. To jest bardzo ciekawa dziedzina i pomocna ogromnie każdemu człowiekowi. Nie pierwszy raz to mówię, ale uważam, że psychologia powinna być przedmiotem obowiązkowym w szkole. Oczywiście, odpowiednio dla wieku podana. Ale to jest bardzo potrzebne człowiekowi, zwłaszcza w tych skomplikowanych czasach. Z własnego doświadczenia wiem, co psychologia potrafi, jakie drzwi świadomości otworzyć przed człowiekiem. Ona jest dla mnie bardzo ważna. A poza tym, dzięki temu, że szłam rękę w rękę z psychologią, dowiedziałam się na ile nas stać. I dziś wiem, że nie jest proste, żeby coś w sobie zmienić. Rodzimy się z pewnymi predyspozycjami,

potem coś na nas wpływa we wczesnym dzieciństwie, coś nas kształtuje. A ja bardzo wierzę w człowieka. W to, że jeżeli się skupi na pracy nad sobą, to może wiele osiągnąć i bardzo się zmienić. Tyle jeszcze przede mną... To nie jest wcale tak, że czuję się naprawiona, ale na pewno jestem na jakimś etapie swojego rozwoju wewnętrznego.

A twórczego?

Też. To jest chyba najlepszy okres w moim życiu. Już wiem, jak chcę przekazywać, co chcę przekazywać, jak chce śpiewać, jak chcę używać głosu do tego przekazu. Wiem, co jest ważne dla ludzi.

Wśród komentarzy, pełnych zresztą zachwytu, które pojawiają się na Pani stronie, powtarza się też pewien zarzut – że ostatnio za mało Pani w mediach.

Nie chcę narzekać. Przez wiele lat, w tych nowych czasach, otrzymywałam głównie bardzo komercyjne propozycje, do programów typu „Jaka to melodia”, czy „Śpiewające fortepiany”. Doszłam do wniosku, że nie po to się rozwijałam przez te wszystkie lata, żeby skończyć w teleturnieju. Więc odmawiałam takim propozycjom. Jednocześnie co parę lat robiłam duży koncert i teraz znowu się do takiego przymierzam. Podkreślam jednak, że nie mam „parcia na szkło”, jak to się teraz popularnie mówi. Nigdy to nie leżało w mojej naturze. Może też dlatego, że w pierwszych latach mojego śpiewania, tj. 1980-1990, tak dużo mnie było w telewizji, że bardzo mocno nasyciłam się

popularnością. Co więcej – ona mnie uwierała. Zatem mogę powiedzieć, że dziś zyskałam wewnętrzny spokój dzięki temu, że w sensie wizualnym, ulicznym nie jestem już tak bardzo rozpoznawalna, jak byłam kiedyś.

Pomimo tego, że nie ma mnie w mediach, ludzie przychodzą na moje koncerty. I jest ich sporo. To ogromnie mnie cieszy. Bilety na moje koncerty są bardzo często wyczerpane przed czasem. Bardzo wielki to dla mnie zaszczyt, że publiczność tak mnie traktuje. Staram się zasłużyć na to, żeby poleciła mnie swoim znajomym i żeby wróciła do mnie za jakiś czas. Pracuję na to ciężko – nie oszukujmy się. Ale jednak publiczność przez 40 lat mojej pracy mam.

Na Pani koncercie zwróciłam uwagę na to, w jaki sposób traktuje Pani zespół. Stanowicie Państwo całość i jednocześnie każdy z muzyków ma wspaniały warsztat, który tę całość dopełnia. A Pani to pięknie podkreśla... Rzeczywiście, wiele osób zwraca uwagę na to, jak przedstawiam muzyków. Uważam, że to jest objaw szacunku dla drugiego człowieka, który zresztą wykonuje kawał dobrej roboty. Oczywiście, że ja jestem na pierwszym planie i to ja powoduję, że publiczność przychodzi, ale członkowie zespołu bardzo mi pomagają, są wspaniali. Są także moimi kolegami, więc im się to po prostu należy. Poza tym, kiedy pamiętamy o sobie nawzajem, to daje nam to dobrą energię. Uważam, że w pracy należy być bardzo uważnym na drugiego człowieka. Zawsze pamiętam o wszystkich urodzinach i imieninach muzyków. Wytoczyłam sobie to zadanie – tak ma być dla dobra naszych relacji. Moi koledzy też się tego

nauczili i dajemy sobie prezenciki przy różnych okazjach. Wydaje mi się, że tak właśnie powinno być.

Na Pani stronie czytałam wpis 16-latkę zainspirowanej pani twórczością. Jak ukształtować gusta, zwłaszcza takich młodych osób?

Należy słuchać ich muzyki i zachęcać, by słuchali naszej. Pamiętam jak wiele wysiłku włożyłam, by moja córka poszła ze mną do Filharmonii. Zaproponowałam jej, że pójdziemy posłuchać muzyki, przy której zamknijemy oczy i będziemy sobie wyobrażać jakąś opowieść. Gdy wyjdziemy z Filharmonii, każda z nas opowie swoją historię inspirowaną usłyszaną muzyką. Mojej córce bardzo się to spodobało. Od tego momentu bardzo chętnie chodziła do filharmonii. Kształtowanie gustów to kwestia podejścia.

Kończąc naszą rozmowę, nie mogę zapomnieć o pytaniu o plany...

Pracuję nad dwiema płytami jednocześnie. Nie chcę o nich mówić, bo na tym etapie nie opowiadam szczegółów. Ale znajdzie się na niej kilka utworów z dzisiejszego repertuaru. Co więcej? Koncerty, koncerty... To jest śmieszne, ale gdy ktoś mnie pyta o plany, to w głowie opada mi taka kurtyna i kompletnie nic nie pamiętam (śmiech). Żyję w naturalnym rytmie zawodowym. Nie mam dalekosiężnych planów. Najważniejszy dla mnie jest wewnętrzny rozwój, który jest zgodny z tym, co potem proponuję na scenie. Staram się, żeby podobnie było w moim życiu. Dażę do spójności. ●

Rozmawiała Adriana Urgacz-Kuźniak

5 MIĘDZYNARODOWE

FORUM PRODUCENTÓW
I DOSTAWCÓW
ARTYKUŁÓW
GOSPODARSTWA
DOMOWEGO
W EUROPIE



Najważniejsza konferencja dla producentów
i dostawców branży AGD w Europie



OPINIE | BADANIA | RAPORTY | DYSKUSJE
PRELEKCJE | KOMENTARZE | NETWORKING

16-17 maja 2017
Hotel ANDEL'S, Łódź, ul. Ogrodowa 17

Rejestracja i Program dostępne na stronie: www.agdforum.pl

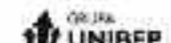
Gospodarz i Organizator



Partner Główny



Partnerzy Merytoryczni



Partner Organizacyjny

