gazetakrakowska.pl/strefa-biznesu ISSN 2543-9243 Lato/2023

Strefa Biznesu

Małopolska

19. Forum Przedsiębiorców Małopolski **12-16**

Najlepsi z najlepszych! Menedżerowie Roku 2022 Małopolski **18-20**

Gospodarka obiegu zamkniętego ma szansę uratować świat **22-26**

Intellectus i sztuczna inteligencja. Myśli o AI **74-85**

Wyższa Szkoła Biznesu kształci najlepszych menedżerów

— więcej str. 8-11

dr Dariusz Woźniak

prof. WSB-NLU, rektor Wyższej Szkoły Biznesu – National Louis University z siedzibą w Nowym Sączu

FOT. ARCHIWUM PRYWATNE

CIESZYŃSKA
NR 9

ZAINWESTUJ W SERCU KRAKOWA

BIURO SPRZEDAŻY

ul. Lubelska 8 | 30-003 Kraków
tel. +48 885 882 088
sprzedaz@cieszynska9.pl
pn-pt 9:00-16:30

cieszynska9.pl

Palladio
development

Czas menedżerów

edytorial

Naszym wspólnym marzeniem jest, bez wątpienia, silna, wciąż rozwijająca się gospodarka. Silne, stabilne firmy, umiejętnie inwestujące we własny rozwój, budujące sieci biznesowych powiązań, korzystające z przemian technologicznych.

Wiele jest takich firm w naszym kraju, wiele jest ich w Małopolsce. Za sukcesem każdej stoją ludzie – menedżerowie, czyli ci, od których umiejętności, wiedzy, doświadczenia, a czasem intuicji zależy powodzenie biznesowe firmy.

Lee Iacocca, legendarny prezes amerykańskich firm samochodowych Chryslera i Forda, którego książki o zarządzaniu robiły furorę wtedy, kiedy jeszcze gwiazdy dzisiejszych ikon biznesu nie świeciły tak jasno, powiedział niegdyś, że kluczem do biznesu nie są informacje, a inni ludzie, a menedżerowie muszą być nie tylko ludźmi podejmującymi kluczowe decyzje, ale muszą potrafić inspirować i motywować tych, z którymi współpracują. Z pewnością jest w tym stwierdzeniu wiele prawdy, a to, jak ważna w prowadzeniu firmy jest dobra drużyna, która stoi za swoim liderem, przyzna chyba każdy szef.

Prawdziwy lider-menedżer – w każdej dziedzinie, ale może w sposób szczególny właśnie w biznesie – to człowiek wszechstronny, potrafiący umiejętności zdobyte w czasie nauki teorii działania przedsiębiorstwa sprawnie obudować wiedzą praktyczną, która wiąże się z sukcesami, które osiąga, ale też z porażkami, które, bywa, go spotykają.

Gospodarka światowa, a z nią i polska, ma za sobą trudne chwile doświadczeń okresu pandemii i wciąż trwających turbulencji wywołanych atakiem Rosji na Ukrainę. Każdy z menedżerów musiał odnaleźć się w nowej sytuacji, odnaleźć receptę, która pozwoliłaby przeprowadzić firmę przez tak trudny czas. To był, i nadal jest, ten szczególny: czas menedżerów.

Gratulując dotychczasowych sukcesów, każdemu z menedżerów życzymy, żeby ten „czas menedżerów” był dla nich źródłem jak największej liczby sukcesów. Bo sukces ich firm, jest też sukcesem i elementem rozwoju naszej gospodarki.

MACIEJ KWAŚNIEWSKI
Redaktor naczelny
Strefy Biznesu Małopolska

NR 02 – LATO 2023

FOT. ARCHIWUM

s. 8-11
WSB–NLU kształci najlepszych menedżerów

s. 12-16 Czas wielkich wyzwań. Czas świetnych menedżerów!

s. 18-20 Radosław Włoszek, Janusz Szajta, Łukasz Słoniowski – Małopolscy TOP menedżerowie

s. 22-26 Gospodarka obiegu zamkniętego ma szansę uratować świat!

FOT. ANNA KACZMARZ

s. 28-29 Kobieca Twarz Małopolski 2023

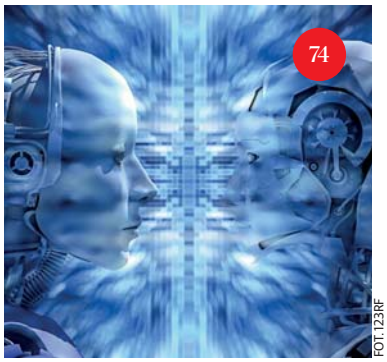
s. 30-34 Fascynujący świat materiałów budowlanych

s. 36-40 Czas dla ekologii!

s. 42-45 Menedżer wszech czasów – czyli o dobrym przywództwie w nowej rzeczywistości

s. 46-51 Nowy świat pracy wymaga nowego typu liderów

s. 74-85 Intellectus i sztuczna inteligencja. Myśli o AI



FOT. 123RF

Strefa Biznesu Małopolska

REDAKCJA
Strefa Biznesu Małopolska
ul. Zabłocie 43A,
30-701 Kraków,
e-mail: strefabiznesu@gk.pl

Redaktor naczelny:
Maciej Kwaśniewski

Redaktor prowadzący:
Marek Długopolski

POLSKA PRESS GRUPA

WYDAWCA
Polska Press Sp. z o.o.
ul. Domaniewska 45,
02-672 Warszawa, tel. 22 201 41 00
www.polskapress.pl

Oddział Małopolska,
ul. Zabłocie 43A,
30-701 Kraków

Prezes:
Grzegorz Nowosielski
tel. 12 68 88 501
e-mail: sekretariat@gk.pl

Biuro reklamy:
Barbara Ziajka
barbara.ziajka@polskapress.pl

Kolportaż:
Tomasz Osoliński
tomasz.osolinski@polskapress.pl

Dział wydawniczy:
Aneta Frątczak
aneta.fratczak@polskapress.pl

Projekt graficzny, dyrektor artystyczny
Tomasz Bocheński

Reklamy na stronach:
2, 5, 7, 8-11, 17, 21, 27, 30-34, 35, 36-40, 39, 41, 42-45, 46-51, 52-55, 62, 63, 67, 69, 73, 89, 91, 92

Redakcja nie odpowiada za treść reklam i nie zwraca materiałów niezamówionych. Wszelkie prawa zastrzeżone. Przedruk i wykorzystywanie w jakiejkolwiek innej formie bez pisemnej zgody zabronione.

NOWE
RENAULT AUSTRAL
już od
1399 zł/mies.
(RRSO 11,84%)
gwarancja stałej raty
zaawansowane systemy wspomagania prowadzenia
zapisz się na jazdę testową
RRSO dla Kredytu Renault Easy Box wynosi 11,84% dla następującego reprezentatywnego przykładu: cena auta 134 900 zł, okres 37 miesięcy, wpłata własna 28 059,2 zł, oprocentowanie stałe nominalne w skali roku 7,99%, finansowane: prowizja bankowa: 4 273,63 zł i ubezpieczenie kredytobiorcy: 4 933,48 zł. Miesięczna rata kredytowa 1 399,27 zł. Ostatnia rata 90 652,8 zł. Całkowita kwota kredytu: 106 840,8 zł. Całkowita kwota do zapłaty: 141 026,52 zł. Stan na dzień 06.02.2023 r. Kredyt oferowany jest przez RCI Banque S.A. Oddział w Polsce i dostępny u pośredników kredytowych wykonujących czynności faktyczne związane z zawieraniem umów kredytowych na podstawie umowy z RCI Banque S.A. Oddział w Polsce z siedzibą w Warszawie. Wartości zużycia paliwa dla modelu Renault Austral, w zależności od wariantu i wersji wynoszą w cyklu mieszanym od 4,6 do 6,5 l/100 km, a emisja CO_2 od 104 do 147 g/km (dane na podstawie świadectw homologacji typu). Zużycie i emisja CO_2 zostały określone zgodnie z procedurą WLTP. Podane wartości mogą się różnić od rzeczywistych, na które wpływają m. in. styl i warunki jazdy, dodatkowe wyposażenie samochodu zainstalowane po rejestracji pojazdu, jego stan techniczny. Sprawdź szczegóły u Autoryzowanych Partnerów Renault lub na stronie wltp.renault.pl. Informacje dotyczące odzysku i recyklingu pojazdów wycofanych z eksploatacji na stronie www.renault.pl
Renault rekomenduje Castrol
renault.pl

Antoni Łyko Sp. z o.o.
Aleja Pokoju 63, 31-564 Kraków
www.lyko.pl

LICZY SIĘ

Wzrasta poziom zatrudnienia

W 1 kwartale br. zatrudnienie wzrosło w skali roku w większości analizowanych sekcji, w tym najbardziej w informacji i komunikacji (o 8,7%) oraz w zakwaterowaniu i gastronomii (o 7,1%). Wzrost zatrudnienia wyższy niż przeciętnie w sektorze obserwowano również w działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (3,2%), transporcie i gospodarce magazynowej (2,5%) oraz w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 1,1% po spadku przed rokiem o 2,6%). W niewielkim stopniu zwiększyło się zatrudnienie w handlu; naprawie pojazdów samochodowych, górnictwie i wydobywaniu oraz w obsłudze rynku nieruchomości (w granicach 0,6%–0,2%).
Na poziomie podobnym jak przed rokiem kształtowało się zatrudnienie w dostawie wody; gospodarowaniu ściekami i odpadami; rekultywacji.

8,7%

Na przestrzeni niecałych 10 lat przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce wzrosło o około 2816 PLN, z poziomu 3837,20 PLN w 2013 roku do 6653,67 PLN w 2022 roku. Warto wiedzieć, że – jak podaje GUS – w ub. r. ustawowe minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło o 7,5% względem roku poprzedniego do 3010 PLN. Ewolucja ta miała wpływ na zmiany przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto w sektorze przedsiębiorstw. Według danych urzędu statystycznego UE o średnich rocznych wynagrodzeniach pracowników UE w wymiarze pełnego etatu w 2021 roku Polska znalazła się na 4. miejscu od końca.

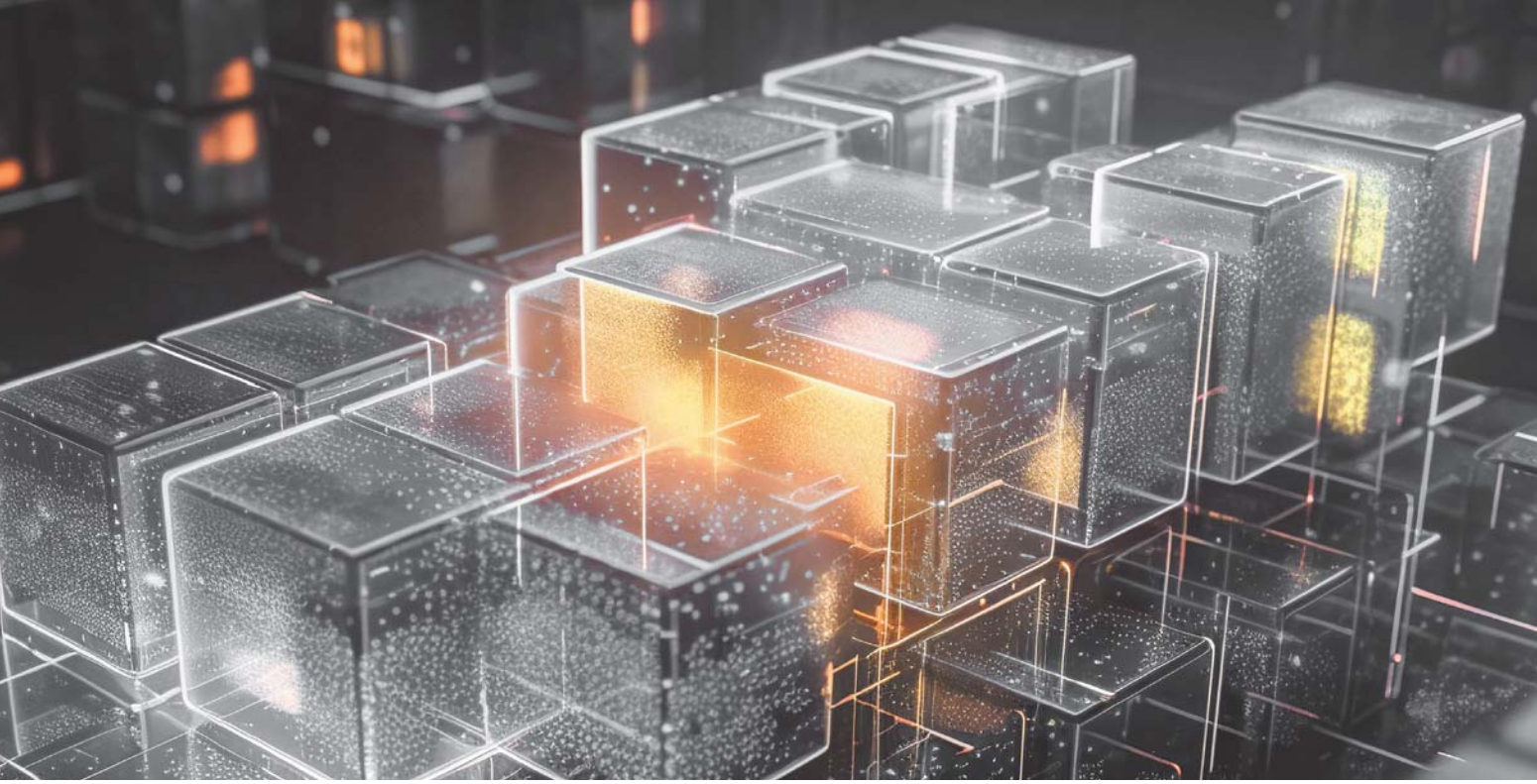
TESLA W LIBERO KATOWICE

FOTMAT. PRASOWY

To wyjątkowa i nowoczesna koncepcja odchodząca od ram typowego, wielkopowierzchniowego salonu samochodowego. W środku nie tylko obejrzymy te niesamowite samochody, ale również umówimy się na jazdę próbną oraz będziemy mogli zamówić swoją własną Teslę.

DEBIUT SPÓŁKI URTESTE NA GŁÓWNYM RYNKU GIEŁDY PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH

W maju br. Głównym Rynku GPW zadebiutowała biotechnologiczna spółka Urteste. Spółka Urteste opracowuje przełomową technologię wykrywania kilkunastu najczęściej występujących nowotworów (m.in. wątroby, prostaty, żołądka, płuca, piersi) przy pomocy pomiaru aktywności enzymów obecnych w próbce moczu. Inne firmy, które pracują nad rozwiązaniami diagnostycznymi w onkologii, jako materiał do badań wykorzystują krew lub biopsję, co z założenia jest metodą bardziej kosztowną i inwazyjną niż w przypadku testów polskich naukowców.



Wspieramy przedsiębiorczość.
Rozwijamy i promujemy

Małopolskę!

Zapewniamy korzystne warunki i przestrzeń do prowadzenia biznesu

Oferujemy pomoc finansową, inwestycyjną, doradczą i szkoleniową

- **Doradzamy** przedsiębiorcom i startującym w biznesie
- **Asystujemy** w zakładaniu firmy
- **Planujemy** rozwój
- **Wspieramy** sprzedaż

Proponujemy:

- ✓ konkurencyjne fundusze pożyczkowe
- ✓ dotacje na rozwój i szkolenia
- ✓ wynajem nowoczesnej przestrzeni dla biznesu

---

30 lat | maRR Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego SA

Małopolska Agencja
Rozwoju Regionalnego SA
ul. Kordylewskiego 11
31-542 Kraków

www.marr.pl
marr@marr.pl
+48 12 617 66 00

Wiele badań pokazuje, że posiadacze dyplomu MBA mają znacznie większe szanse na znalezienie pracy na wyższym szczeblu zarządzania

Wyższa Szkoła Biznesu kształci najlepszych menedżerów

Firmy szukają coraz bardziej doświadczonych menedżerów, którzy mogą podejmować skomplikowane decyzje strategiczne

Tekst: Magda Domańska

Master of Business Administration w 12 różnych odsłonach, a na dodatek doradztwo sukcesyjne to trendy w aktualnej edukacji...

PIONIER EDUKACJI, czyli jak analiza rynku, nowoczesne technologie oraz aktualne trendy przyczyniły się do wielkiego sukcesu WSB-NLU. Rozmowa z dr. DARIUSZEM WOŹNIAKIEM, prof. WSB-NLU – rektorem Wyższej Szkoły Biznesu – National Louis University z siedzibą w Nowym Sączu

Tekst: Magda Domańska

– Jak kształcicie menedżerów na miarę XXI wieku?

– Przykładamy dużą wagę do praktycznego wymiaru dyskutowanych treści. Zrozumienie teorii jest niezbędne, ale jesteśmy przekonani, że prawdziwe studiowanie ma miejsce wtedy, gdy studenci mogą odnieść zdobytą wiedzę do praktycznych sytuacji. W naszych programach, w części wykładowej, instruktażowej wykorzystujemy często studium przypadku, metodę sytuacyjną i symulacyjną. Natomiast warsztaty są zdominowane przez projekty i wymianę opinii. Niesłychanie ważną kwestią jest wymiana doświadczeń samych słuchaczy, szczególnie gdy grupa jest zróżnicowana co do stażu pracy czy miejsca aktywności zawodowej (różne kraje).

– Skąd pomysł, żeby kształcić menedżerów wyższego stopnia? W Polsce zapotrzebowanie na tego typu ekspertów wciąż jest duże?

– Konkurencja na wielu rynkach jest coraz większa. Firmy szukają coraz bardziej doświadczonych menedżerów, którzy mogą podejmować skomplikowane decyzje strategiczne. Studia MBA są uznawane na całym świecie jako program, który oferuje umiejętności pozwalające uzyskiwać wzrost efektywności w organizacjach. Nasze doświadczenia w przygotowaniu treści studiów MBA bazują na programach akredytowanych w Stanach Zjednoczonych i oferowanych w Nowym Sączu przez National Louis University z Chicago. Analizując losy absolwentów, z dumą obserwujemy, że po MBA na naszej uczelni wielu z nich rozwinęło swoje kariery zawodowe.

Obecnie słuchacze mają bogaty wybór specjalności w ramach studiów MBA. Jest to możliwe dzięki współpracy z organizacjami patronackimi, które współuczestniczą w konstrukcji programów i przyczyniają się do ciągłego ich udoskonalenia.

– Czy kandydat musi mieć jakieś szczególne predyspozycje?

– Wymagamy doświadczenia zawodowego, ponieważ duża część programu MBA polega na wykorzystywaniu i rozwijaniu już zdobytych umiejętności. Poza tym poszukujemy charyzmatycznych osób z motywacją, chęcią nauki i gotowością do ciężkiej pracy. Szczególne predyspozycje, jakie wymagane są w XXI wieku przez osobę na stanowisku kierowniczym, to na pewno: zdolność do podejmowania decyzji, sprawnego rozwiązywania problemów, umiejętność zarządzania zasobami ludzkimi (choć sam nie lubię tego określenia), czy tak ważna umiejętność komunikacji. Ogromne znaczenie ma także świadomość skali i wymiarów rewolucji cyfrowej.

– Kim są wykładowcy na programach MBA?

– Nasza kadra dydaktyczna składa się z doświadczonych profesjonalistów, stanowiących doskonałą mieszankę akademicką (w części wykładowej) oraz osób z bogatym doświadczeniem biznesowym (w części warsztatowej). Taki dobór kadry gwarantuje dostęp do wiedzy i umiejętności, które są aktualne i dostosowane do współcześnie funkcjonującego rynku.

– Zajęcia odbywają się zdalnie. Jak to wygląda?

– Tak, forma studiów MBA określona jest jako RealTime Online. Wszystko, co robimy na terenie uczelni, możemy również zrobić online. Zajęcia odbywają się na platformach, które umożliwiają interakcję na żywo między wykładowcami a studentami, a także między samymi studentami. Dodatkowo warto podkreślić, że wszystkie wykłady są nagrywane, żeby studenci mogli lepiej przygotować się do części warsztatowej. Dzięki takiej formie i studenci, i wykładowcy

Studia MBA są uznawane na całym świecie jako program, który oferuje umiejętności pozwalające uzyskiwać wzrost efektywności w organizacjach.

Dr DARIUSZ WOŹNIAK, prof. WSB--NLU:
– Nasz program jest regularnie aktualizowany, aby odzwierciedlać zmieniające się wymagania rynku pracy

FOT. ARCHIWUM

dr DARIUSZ WOŹNIAK, prof. WSB-NLU, rektor Wyższej Szkoły Biznesu – National Louis University z siedzibą w Nowym Sączu

mogą znajdować się w różnych częściach świata, co zdecydowanie wzmacnia bogactwo perspektyw podczas wymiany zdań. Słuchacz decyduje, czy chce być na wykładzie w auli w Nowym Sączu czy skorzysta z transmisji.

Nie zapominamy oczywiście o bardziej tradycyjnych relacjach, stąd elementem fakultatywnym programu jest zjazd networkingowy w Nowym Sączu.

– Czy program studiów jest dopasowany do aktualnego rynku pracy?

– Absolutnie tak. Nasz program jest regularnie aktualizowany, aby odzwierciedlać zmieniające się wymagania rynku pracy. Dlatego też, przy tworzeniu programów słuchamy firm partnerskich czy otoczenia gospodarczego, za sprawą którego często zmieniamy pojedyncze moduły lub całe kursy.

– Czy absolwentom MBA jest łatwiej na rynku pracy. Gdzie znajdują zatrudnienie?

– Wiele badań pokazuje, że posiadacze dyplomu MBA mają znacznie większe szanse na znalezienie pracy na wyższym szczeblu zarządzania. Nasi absolwenci znajdują pracę w różnych branżach, w tym w finansach, konsultingu, technologii i innych.

– Ile trzeba zainwestować w studia MBA w Wyższej Szkoły Biznesu – National Louis University?

– Koszt programu MBA jest konkurencyjny w porównaniu z innymi wysokiej jakości programami MBA. Więcej informacji na ten temat można znaleźć na naszej stronie internetowej. Koszty studiów w WSB-NLU są na poziomie od 8900 zł do 15 000 zł.

– Jak studia mogą wpłynąć na późniejszą karierę?

– Studia MBA oferują nie tylko zdobycie wiedzy i umiejętności niezbędnych do awansu na wyższe stanowiska, dają także możliwość rozszerzenia sieci kontaktów biznesowych, co może być nieocenione, a nawet kluczowe w dalszej karierze. W tradycji WSB-NLU jest tworzenie silnych więzi studenckich oraz utrzymywanie znajomości i dbanie o nie przez wiele lat po zakończeniu nauki.

– Doradca sukcesyjny to nowa oferta na WSB-NLU. Skąd taki pomysł na nowy kierunek studiów podyplomowych?

– Doradztwo sukcesyjne to ważny obszar, który zyskuje na znaczeniu zarówno na świecie, jak i w Polsce. Przyglądając się trendom demograficznym oraz strukturze polskich firm, widać, że wiele z nich to firmy rodzinne, które prędzej czy później staną przed wyzwaniem zmiany pokoleniowej. Pomysł na ten kierunek zrodził się z potrzeby odpowiedzi na to rosnące zapotrzebowanie. Program powstał jako owoc współpracy z Pawłem Nowakiem, założycielem Krajowej Izby Doradców Sukcesyjnych (KIDS).

Czas wielkich wyzwań. Czas świetnych menedżerów!

FOT. ANNA KACZMARZ

– Polscy przedsiębiorcy potrafią pokonać każdą przeszkodę – podkreślił MACIEJ KWAŚNIEWSKI, redaktor naczelny „Dziennika Polskiego" i „Gazety Krakowskiej, witając gości, którzy przybyli na 19. Forum Przedsiębiorców Małopolski

Tekst: Agnieszka Aulich

FOT. ANNA KACZMARZ

Czas wyzwań! Czas zawodowców!

19. Forum Przedsiębiorców Małopolski. Największe biznesowe wydarzenie w regionie przebiegło pod hasłem „Czas menedżerów"

Pandemia koronawirusa oraz wojna w Ukrainie - to kataklizmy, które wstrząsnęły światową gospodarką, a co za tym idzie także firmami - potężnymi korporacjami, zatrudniającymi tysiące pracowników, ale również kilkuosobowymi rodzinnymi biznesami. Które z nich lepiej radziły i radzą sobie w tym niepewnym czasie? Oczywiście te, które mają świetnych menedżerów! I to im oddaliśmy głos podczas 19. edycji Forum Przedsiębiorców Małopolski, które odbyło się 15 czerwca w Krakowskim Salonie Ekonomicznym NBP.

Menedżer w nowym świecie

- Zmieniająca się sytuacja - pandemia koronawirusa i wojna w Ukrainie - wymogła, by także urzędnicy stali się menedżerami - podkreślił Józef Gawron, wicemarszałek Województwa Małopolskiego.

„Menedżer w nowym świecie" - podczas tego panelu debatowano m.in. o tym, jak pandemia koronawirusa zmieniła rolę menedżerów, jak wyglądają ich kompetencje w czasach pracy zdalnej i hybrydowej oraz jak radzą sobie w gąszczu zmieniających się przepisów krajowych i europejskich. Zastanawiano się też nad tym, czy menedżerowie mają jakiekolwiek szanse w starciu z AI.

W dyskusji, której ster przejął dr Krzysztof Kaszuba, prezes Zarządu Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego Oddział w Rzeszowie, wzięli udział: Edyta Krupa, Head of P&C GBS, Philip Morris International; Jolanta Nowak, People and Communities Leader, Cisco Polska;

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

Forum Przedsiębiorców Małopolski to niezwykła platforma wymiany poglądów o najważniejszych problemach małopolskich przedsiębiorców. Jest też wydarzeniem, które mocno wpisało się w kalendarz wydarzeń organizowanych przez redakcje „Dziennika Polskiego" i „Gazety Krakowskiej". Już zapraszamy na kolejne jubileuszowe 20. Forum

Agnieszka Wiktoria Sioła, MBA, Obszar Zarządzania Projektami – Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych oraz Marek Grzesiak, MBA, International Business and Delivery Operations Director, Motorola Solutions.

– Szacunek dla człowieka i pracownika to podstawa. Nasza firma doskonale wie, jak ważna jest różnorodność, i jak wiele może wnieść dla firmy – zapewniła Jolanta Nowak z Cisco. – Menedżer powinien być trochę psychologiem, bo finalnie to człowiek przynosi sukces firmie – dodała Agnieszka Wiktoria Sioła z Łukasiewicza.

30 lat WFOŚiGW

– Ze wszystkich programów, takich jak np. „Czyste Powietrze", korzystają również przedsiębiorcy – to oni je przecież realizują, przypomniał dr Kazimierz Koprowski, prezes Zarządu Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Krakowie, a jednocześnie gość specjalny Forum Przedsiębiorców. Przy tej okazji rozmawialiśmy również o pięknym jubileuszu, czyli 30 latach WFOŚiGW w służbie Małopolski.

AI w komunikacji

O wyzwaniach, jakie niesie „Sztuczna inteligencja w komunikacji przyszłości", mówiła dr. hab. Katarzyna Sanak-Kosmowska z Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Podkreśliła też ogromną rolę odpowiedzialności w procesie edukacji.

Czas zawodowców

Nie zabrakło również debaty na temat wyzwań i problemów, z którymi obecnie mierzą się menedżerowie, tak na krajowym, jak i na globalnym rynku.

W panelu „Czas zawodowców" wzięli udział: prof. UEK dr hab. Beata Buchelt z Katedry Zarządzania Kapitałem Ludzkim, Centrum Ekonomiki i Zarządzania w Ochronie Zdrowia, UEK; Edyta Izabela Gluszek, Head of Finance Shared Service – Poland, Capita; dr Michał Mółka, prodziekan w Wyższej Szkole Biznesu – National Louis University, a także dr hab. inż. Paweł Pichniarczyk, dyrektor Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych.

– Umiejętność współpracy i komunikacji są kluczowymi kompetencjami nowoczesnego menedżera – podkreśliła prof. Beata Buchelt. Uczestnicy panelu byli też zgodni, co do tego, jak dużą rolę odgrywa wizja łączenia nauki i biznesu. Jak stwierdził dr hab. inż. Paweł Pichniarczyk, tyle z osiągnięć naukowych, ile da się wdrożyć w biznesie.

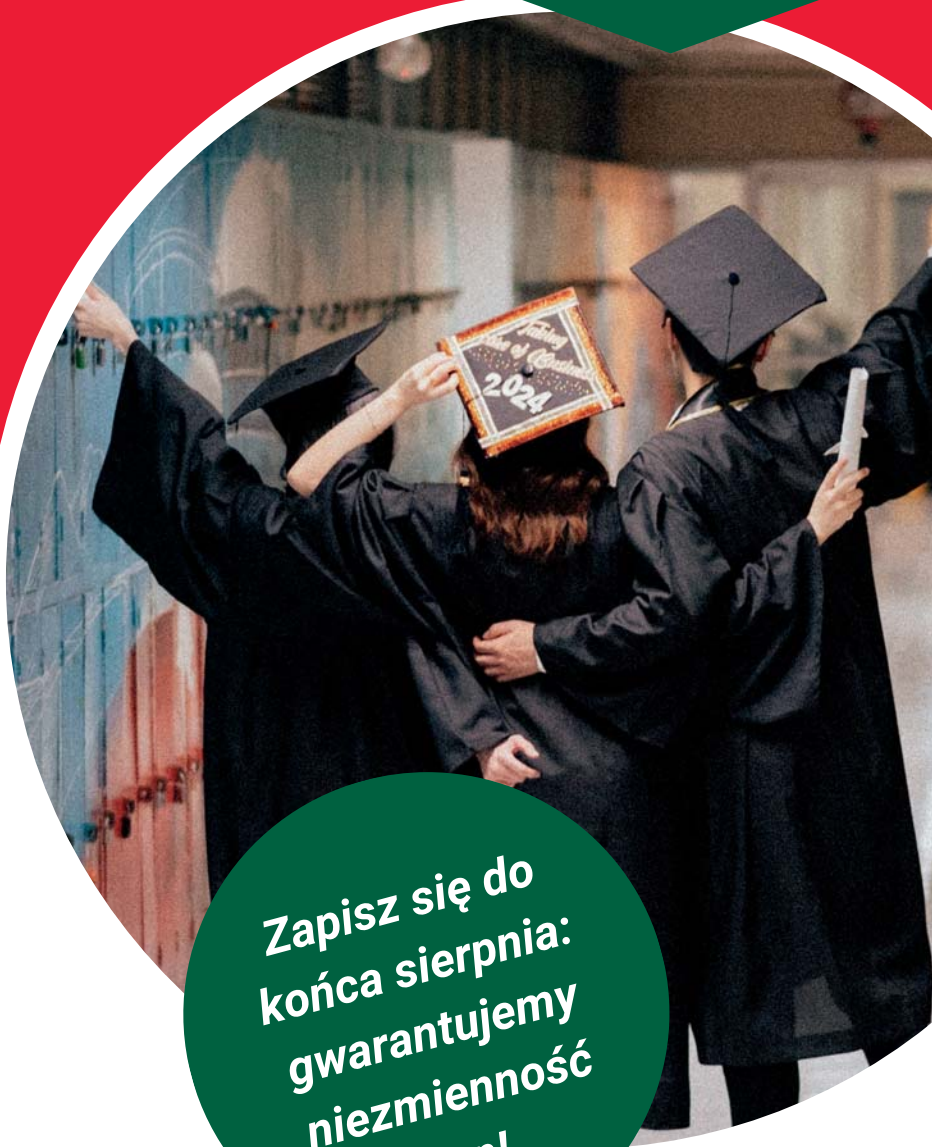
Loża Liderów

W Loży zasiedli prof. UEK dr hab. Maria Urbaniec, kierownik Katedry Przedsiębiorczości i Innowacji UEK, wiceprezes Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, prezes Oddziału PTE w Krakowie, Jadwiga Wiśniowska, wiceprezydent Izby Przemysłowo-Handlowej w Krakowie oraz Mariusz Kękuś, wiceprezes Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego.

Studiuj podyplomowo w KSB UEK!

150%
ULGI PODATKOWEJ!

Zarejestruj się i zostań Uczestnikiem Studiów w Krakowskiej Szkole Biznesu UEK w semestrze zimowym 2023/2024.



Zapisz się do końca sierpnia: gwarantujemy niezmienność cen!

W naszej ofercie znajdziecie:

- programy MBA
- studia podyplomowe
- szkolenia biznesowe

Więcej informacji:

www.ksb.biz.pl

KSB Krakowska Szkoła Biznesu MBA Studia Podyplomowe

UNIWERSYTET EKONOMICZNY W KRAKOWIE

MENEDŻER ROKU
MAŁOPOLSKI
2022
Radosław Włoszek
Prezes Zarządu
Międzynarodowego Portu Lotniczego
im. Jana Pawła II Kraków-Balice Sp. z o.o.
I MIEJSCE
Menedżer Roku Małopolski 2022
w kategorii:
DUŻE PRZEDSIĘBIORSTWA
MENEDŻER ROKU
MAŁOPOLSKI
2022
mgr inż. Janusz Szaj
Prezes Zarządu - Dyrektor Wytwórni
Sprzętu Elektroenergetycznego
AKTYWIZACJA Spółdzielnia
FORUM PRZEDSIĘBIORCÓW
CZAS MENEDŻERÓW
Mgr inż. Janusz Szajta

FOT. ANNA KACZMARZ

Radosław Włoszek, Janusz Szajta, Łukasz Słoniowski

Tekst: Marek Długopolski

Małopolscy TOP menedżerowie

Małopolscy TOP menedżerowie

Radosław Włoszek, Łukasz Słoniowski i Janusz Szajta – oto Menedżerowie Roku Małopolski. Prestiżowymi tytułami uhonorowano ich podczas 19. Forum Przedsiębiorców Małopolski

Menedżer Roku Małopolski - te prestiżowe wyróżnienia wręczyliśmy po raz pierwszy. Ideą konkursu jest nagrodzenie tych menedżerów, którzy wykazywali się największą skutecznością w zarządzaniu firmą, osiągali dobre wyniki ekonomiczne, a także są wrażliwi na potrzeby społeczne, wspieranie lokalnych inicjatyw oraz zrównoważony rozwój. Nagrody przyznaliśmy w trzech kategoriach.

▶ Menedżer Roku 2022 Małopolski w kategorii mikro i małe przedsiębiorstwa:
⇨ **JANUSZ SZAJTA**, prezes Zarządu, dyrektor Wytwórni Sprzętu Elektroenergetycznego AKTYWIZACJA Spółdzielnia Pracy

Wyróżnienia:
⇨ **DAMIAN JAROSZ**, prezes Zarządu TST Group Polska
⇨ **JULIA BOGDANOWICZ**, dyrektor zarządzający Grupy Westa Investments

▶ Menedżer Roku 2022 Małopolski w kategorii średnie przedsiębiorstwa:
⇨ **ŁUKASZ SŁONIOWSKI**, wiceprezes Krakowskiego Parku Technologicznego

Wyróżnienia:
⇨ dr **KAZIMIERZ KOPROWSKI**, prezes Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Krakowie
⇨ dr **DARIUSZ WOŹNIAK**, rektor Wyższej Szkoły Biznesu - National Louis University z siedzibą w Nowym Sączu

▶ Menedżer Roku 2022 Małopolski w kategorii duże przedsiębiorstwa:
⇨ **RADOSŁAW WŁOSZEK**, prezes Zarządu Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków-Balice

Wyróżnienia:
⇨ dr hab. inż. **PAWEŁ PICHNIARCZYK**, dyrektor Instytutu Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych
⇨ **RYSZARD FLOREK**, prezes Zarządu FAKRO
⇨ **JANUSZ KOMURKIEWICZ**, członek Zarządu ds. Marketingu FAKRO

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

FOT. ANNA KACZMARZ

Mieszkanie w Krakowie z Programem Bezpieczny Kredyt 2%

Rekordowy wzrost cen najmu w Krakowie zachęca do zakupu własnego lokum, a popularność programu Bezpieczny Kredyt 2% jest na tyle duża, że pula dostępnych mieszkań szybko topnieje.

Kraków odnotował najwyższy w Polsce wzrost średniej ceny najmu mieszkań. W styczniu 2022 roku trzeba było zapłacić aż o ponad 36 procent więcej, niż w styczniu roku 2021. Uwzględniając średni koszt najmu (w Polsce) 26 910 złotych rocznie, nietrudno policzyć, ile zaoszczędzimy, jeśli uda nam się nabyć gotowy do odbioru lokal. Jest to więc bezsprzecznie najlepsza opcja, by nie czekać rok czy dwa na przeprowadzkę.

Na rynku nieruchomości już zauważa się symptomy odmrożenia popytu, zatem obowiązuje zasada: kto pierwszy, ten lepszy. Zwłaszcza że w Krakowie w maju 2023 roku było o 29 procent mniej mieszkań oferowanych przez deweloperów niż rok wcześniej. Warto więc zdecydować się czym prędzej, póki jest jeszcze z czego wybierać – szczególnie jeśli zależy nam na konkretnym metrażu.

Spełnienie marzenia o dużym mieszkaniu

Bezpieczny Kredyt 2% to doskonała okazja, by spełnić marzenie o dużym mieszkaniu. Gotowe lokale trzypokojowe (57 m^2) i czteropokojowe (59 i 64,7 m^2) znajdziemy między innymi na inwestycji Apartamenty Kosocicka. W ramach osiedla położonego w południowej części Krakowa, zostało wzniesionych pięć kameralnych, trzypiętrowych apartamentowców w atrakcyjnej zabudowie tarasowej.

Krakowski deweloper zadbał o podwyższony standard oferowanych lokali, a także o wysokiej jakości materiały budowlane i staranne wykonanie. Dzięki temu Apartamenty Kosocicka to mieszkania, które zaspokoją oczekiwania najbardziej wymagających klientów.

Wysoki standard — czyli jaki? O co dba deweloper?

— Dla zwiększenia komfortu mieszkańców każde mieszkanie jest wyposażone w indywidualną klimatyzację, a budynki — w windy. Do dyspozycji nowych właścicieli nieruchomości oddajemy podziemny garaż wielostanowiskowy oraz miejsca postojowe na zewnątrz i plac zabaw — mówi Julia Bogdanowicz, prezes zarządu spółki deweloperskiej oraz partner zarządzający Westa Investments — głównego udziałowca. — Wszystkie apartamenty spełniają warunki programu Bezpieczny Kredyt 2% — dodaje J. Bogdanowicz.

Na co zwrócić uwagę, decydując się na lokalizację?

Dzielnica Bieżanów-Prokocim charakteryzuje się doskonałą komunikacją miejską i dobrze rozwiniętą infrastrukturą drogową, umożliwiającą łatwy dojazd do pracy. Lokalizacja inwestycji zapewnia szybki i swobodny dostęp do infrastruktury handlowo-usługowej i edukacyjnej. Dzięki temu wszystkie miejskie atrakcje i udogodnienia znajdują się w zasięgu ręki. Ponadto bliskość obwodnicy A4 ułatwia dotarcie do lotniska w Balicach, czy Katowic i Rzeszowa.

Nie warto odkładać decyzji o zakupie na później – w ramach inwestycji Apartamenty Kosocicka zostało ostatnich pięć mieszkań.

Gospodarka obiegu zamkniętego ma szansę uratować świat

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

– To bardzo budujące, że troska o środowisko naturalne przejawia się w różnorodnych działaniach małopolskiego biznesu oraz w edukacji – podkreśla Józef Gawron, wicemarszałek Województwa Małopolskiego. W konkursie „GOZ Biznes - Lider Małopolski” nagrodzono firmy i szkoły

Tekst: Agnieszka Aulich

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Dbają o nowy, lepszy świat

Konkurs „GOZ Biznes – Lider Małopolski 2023" rozstrzygnięty! Nagrodziliśmy małopolskie firmy i szkoły

Co zrobić, aby zminimalizować degradację środowiska, a jednocześnie rozwijać firmę? Oni to nie tylko wiedzą, ale już stosują. Laureatów II edycji ekokonkursu „GOZ Biznes - Lider Małopolski 2023" poznaliśmy podczas specjalnej gali, która odbyła się 19 czerwca w szacownych murach Oddziału Okręgowego Narodowego Banku Polskiego w Krakowie. Prestiżowe wyróżnienia trafiły do rąk właścicieli małopolskich firm oraz przedstawicieli szkół.

Rośnie ekoświadomość

- GOZ Biznes to ważna inicjatywa mająca na celu promowanie postaw proekologicznych i poszerzanie świadomości na temat gospodarki obiegu zamkniętego w społeczeństwie. Przedsiębiorcy stanęli na wysokości zadania, dzieląc się ciekawymi rozwiązaniami, które skutecznie wdrożyli w swoich firmach. W konkursie, po raz pierwszy, wystartowały szkoły branżowe. Uczniowie wykazali się dużą świadomością w zakresie istotnego problemu, jakim współcześnie jest ilość generowanych odpadów. To bardzo budujące, że troska o środowisko naturalne przejawia się w różnorodnych działaniach małopolskiego biznesu oraz w edukacji - podkreślił Józef Gawron, wicemarszałek Województwa Małopolskiego.

GOZ - o co chodzi?

Celem gospodarki obiegu zamkniętego jest zminimalizowanie wytwarzania odpadów trafiających do środowiska naturalnego. Produkty, materiały

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Iwona Majoch (w środku) odbiera nagrodę dla FAKRO z rąk Macieja Kwaśniewskiego oraz Dagmary Hnat-Szumny

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Laureatów i gości prestiżowej gali „GOZ Biznes – Lider Małopolski 2023" powitał Józef Gawron, wicemarszałek Województwa Małopolskiego

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Dyrektor Marida Zoń i Izabela Wiczewska, kierownik praktycznej nauki zawodu, odebrały nagrodę dla Zespołu Szkół nr 4 w Olkuszu

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Zespół Szkół nr 4 w Olkuszu otrzymał nagrodę główną: czek na 5000 zł z rąk dyr. Rafała Soleckiego (MCP) i dr hab. Joanny Kulczyckiej (PAN)

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Jolanta Dudczyk, dyrektor Zespołu Szkół Specjalnych nr 5 w Nowym Sączu

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Firma Hydropolis Kraków zasłużyła na tę nagrodę. W imieniu firmy wystąpiła Anna Drwięga

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Małgorzata Korcala z laurem dla firmy Psyjaciele

Warto stawiać na edukację!
Stosowanie zasad GOZ może wydawać się niełatwym zadaniem. Warto jednak podjąć działania, nie tylko ze względów ekologicznych i etycznych, ale także finansowych. Dlaczego? Solidne produkty budzą zaufanie i są częściej wybierane podczas zakupów. W ten sposób dbamy o środowisko oraz budujemy wizerunek firmy i marki

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Dla Zespołu Szkół Budowlanych – Technikum Budowlane i Szkoła Branżowa – w Nowym Sączu nagrodę odebrała Kinga Gruca, opiekun projektu

i surowce, zarówno te wykorzystane do wytworzenia danego wyrobu, jak i jego eksploatacji, a także pozostające po nim odpady, powinny pozostawać w obiegu gospodarczym tak długo, jak jest to możliwe. Złotą zasadą GOZ jest reguła „3R" - Reduce, Reuse, Recycle (Ogranicz, Użyj ponownie, Odzyskaj).

Nasz konkurs został przeprowadzony wspólnie z Województwem Małopolskim i Małopolskim Centrum Przedsiębiorczości. W tegorocznej edycji, poza przedsiębiorcami, po raz pierwszy wzięli udział uczniowie z małopolskich szkół.

Kto został Liderem Małopolski 2023 Gospodarki Obiegu Zamkniętego?

Kategoria Firmy:
- 1. miejsce: FAKRO
- 2. miejsce: Psyjaciele
- 3. miejsce: Hydropolis

Kategoria Szkoły:
- 1. miejsce: Zespół Szkół nr 4 z Olkusza
- 2. miejsce: Zespół Szkół Budowlanych - Technikum Budowlane i Szkoła Branżowa - z Nowego Sącza
- 3. miejsce: Zespół Szkół Specjalnych nr 5 z Nowego Sącza

Niezwykły Furcelleran

Wielkim zainteresowanie słuchaczy cieszył się wykład prof. Uniwersytetu Rolniczego, dr hab. inż. Eweliny Jamróz „Furcelleran - a może tak spróbować z niego zrobić folie, powłoki, kapsułki i inne produkty", która w przystępny oraz fascynujący sposób przedstawiła dokonania świata nauki i możliwości prostego wdrożenia ich w codzienne życie.

Laureatów honorowali eksperci: dr Rafał Solecki, dyrektor Małopolskiego Centrum Przedsiębiorczości oraz Joanna Kulczycka, kierownik Zakładu Gospodarki o Obiegu Zamkniętym Instytutu Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią Polskiej Akademii Nauk, Dagmara Hnat-Szumny, pełnomocnik Zarządu Województwa Małopolskiego ds. klimatu, środowiska i poprawy jakości powietrza, a także Maciej Kwaśniewski, redaktor naczelny „Dziennika Polskiego" (organizatora konkursu) i „Gazety Krakowskiej".

- Znaleźliśmy małopolskich Liderów GOZ. Kapituła jednogłośnie przyznała, że zgłoszone do konkursu rozwiązania są jeszcze bardziej innowacyjne i kompleksowe niż przed rokiem. Co warte zaznaczenia, oceniane były wdrożone i z powodzeniem funkcjonujące modele w duchu gospodarki obiegu zamkniętego. Wyniki konkursu pokazały, że biznes w naszym regionie rozwija się w sposób zrównoważony. Elementem nowości jest to, iż w tej edycji konkursu również szkoły branżowe mogły zaprezentować swoje postawy, charakterystyczne dla gospodarki obiegu zamkniętego. Wszystkim laureatom i uczestnikom serdecznie gratuluję - dodał dr Rafał Solecki, dyrektor Małopolskiego Centrum Przedsiębiorczości.

JORDAN GROUP

Konferencja w Krakowie

Hotel****Galaxy należący do Jordan Group to wyjątkowe miejsce na hotelarskiej mapie Krakowa.
Obiekt zlokalizowany jest w sąsiedztwie dzielnicy Kazimierz, tuż nad Wisłą.
Naszym klientom gwarantujemy szeroki wachlarz usług. Organizujemy konferencje, bankiety,
zapewniamy bazę noclegową, obsługę gastronomiczną i transport.
Zapraszamy do Krakowa!

centrum konferencyjno - bankietowe dla 500 osób

204 pokoje w różnych kategoriach

parking naziemny i podziemny

strefa Spa&Wellness basen

HOTEL ★★★★ GALAXY

www.galaxyhotel.pl
www.jordan.pl

konferencje@jordan.pl

TRANSPORT JORDAN GROUP

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Kobieca Twarz Małopolski 2023

Forum Kobiecości, czyli najważniejsze wydarzenie plebiscytu Kobieca Twarz Małopolski, to zawsze spotkanie wyjątkowe i inspirujące. I tak było tym razem!

Odważne, wytrwałe, cierpliwe i przebojowe - takie są właśnie panie, które wzięły udział w Forum Kobiecości „Gazety Krakowskiej". Są również silne i wiedzą, czego chcą. Mają pomysły na siebie i na to, jak sprawić, by nasz świat był choć trochę lepszy.

W konkursie - w kategoriach Córki, Matki, Kobiety Dojrzałe - rywalizowało kilkadziesiąt pań, które wcześniej, w głosowaniu internetowym, wskazali Czytelnicy. Spotkaliśmy się z nimi podczas Forum Kobiecości w gościnnych progach krakowskiego hotelu Galaxy.

Panie, które przekonały jury, że to właśnie one są kobietami wyjątkowymi, zdobyły tytuł Kobiecej Twarzy Małopolski. Nasze zwyciężczynie, oprócz nagród, otrzymały również zaproszenie do ogólnopolskiego finału plebiscytu organizowanego przez wydawcę „Gazety Krakowskiej" - Polska Press Grupę.

Do finału awansowało także po dziesięć pań z każdej kategorii. I one więc mają szansę na zdobycie tytułu Kobiecej Twarz Polski, a tym samym nagrody głównej - samochodu osobowego Toyota AYGO X.

Oto Kobiece Twarze Małopolski:

- kategoria Kobiety Dojrzałe: **Romana Bałut** z Nowodworza,
- kategoria Matki: **Patrycja Fiedor** z Nowego Sącza,
- kategoria Córki: **Angelika Żeleźnik** z Tarnowa.

Agnieszka Aulich

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Angelika Żeleźnik z Tarnowa

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Patrycja Fiedor z Nowego Sącza

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Romana Bałut z Nowodworza

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

FOT. ANDRZEJ BANAŚ

Fascynujący świat materiałów budowlanych

FOT. 123RF

Fascynujący świat materiałów budowlanych!

Łukasiewicz – Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych to tradycja, nowoczesność i rzetelność w realizacji prac naukowo-badawczych

FOT. ARCHIWUM FIRMOWE

Próbki przygotowane do analizy mikroskopem

Dla każdego inwestora wbicie pierwszej łopaty pod budowę domu jest niezwykle ważnym wydarzeniem. Budowa nieruchomości to bardzo skomplikowany proces, na którego końcową realizację składa się wiele elementów, dlatego tak ważne jest, by idealnie one do siebie pasowały. Tylko wtedy zakończenie budowy i późniejsze użytkowanie wymarzonego domu stanie się przyjemnością. Aby jednak budowa przebiegła bez przykrych niespodzianek, warto zaufać ekspertom, którzy wiedzą, jak zadbać o wszystkie elementy tej układanki.

Eksperci od materiałów budowlanych

Działalność Łukasiewicz – Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych obejmuje cały proces technologiczno-produkcyjny budowy nieruchomości.

Praca nad materiałami budowlanymi zaczyna się od surowców mineralnych i obejmuje opracowania technologii wytwarzania nowych spoiw i materiałów budowlanych w pełnym ciągu badawczo-rozwojowym.

Najbardziej podstawowym etapem prac są badania właściwości surowców pod kątem ich przydatności dla określonych technologii wytwarzania wyrobów budowlanych ze szczególnym uwzględnieniem produkcji klinkieru portlandzkiego, cementu, betonu i wyrobów cementopochodnych, jak i spoiw gipsowych.

Aby wykonać badania ilościowe i jakościowe z zakresu fizykochemii, wykorzystywana jest specjalistyczna aparatura badawcza, m.in.: skaningowy mikroskop elektronowy z analizą w mikroobszarach (SEM-EDS), dyfraktometr rentgenowski (XRD), atomowy spektometr emisyjny oraz rentgenowski spektroskop fluorescencyjny (XRF). Za ich pomocą określa się właściwości surowców i dokonuje ich doboru do składu spoiw budowlanych, takich jak cementy powszechnego użytku oraz cementy specjalne.

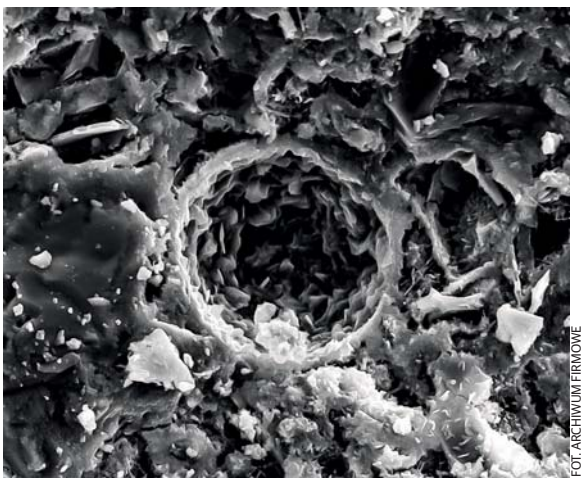
Ważnym elementem tego etapu jest ocena możliwości gospodarczego wykorzystania surowców odpadowych w procesie produkcji materiałów budowlanych.

Mniej zużytej energii – lepiej dla środowiska

Działania Instytutu skupiają się na technologiach służących ochronie środowiska naturalnego, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony powietrza, racjonalnej gospodarki odpadami przemysłowymi i komunalnymi w myśl założeń gospodarki ograniczającej wykorzystanie zasobów. Badania paliw konwencjonalnych i wtórnych pod kątem określenia wielkości wskaźników emisji CO_2, w tym oznaczenie

FOT. ARCHIWUM FIRMOWE

Próbka betonu w bliskim kontakcie zbrojenia stalowego. Powiększenie 8000x



FOT. ARCHIWUM FIRMOWE

Ziarno popiołu pokryte C-S-H, płatkowy tobermoryt, gips

W ofercie Instytutu znajduje się także ceramika balistyczna, do której zalicza się m.in. płytki do kamizelek kuloodpornych

frakcji biomasy i węgla biogennego są również istotnym elementem instytutowej działalności.

Kolejnym etapem jest kontrola. Obejmuje ona szereg badań cementów oraz składników cementu, tj. żużli, popiołów, kamieni wapiennych, pyłu krzemionkowego i pucolan.

Badane są również surowce i półprodukty do produkcji betonu, spoiwa takie jak gips i wapno budowalne, prefabrykaty, materiały wykończeniowe, izolacyjne i zaawansowane systemy ociepleń.

Laboratoria Instytutu pełnią rolę laboratoriów tzw. trzeciej strony dla potrzeb oceny i weryfikacji stałości właściwości użytkowych cementu.

Ceramika techniczna i użytkowa także posiada swoje miejsce w laboratoriach Instytutu. Opra-

FOT. ARCHIWUM FIRMOWE

Zaawansowane systemy ociepleń

cowywane są w nich zarówno powłoki funkcjonalne na płytki ceramiczne, jak i specjalistyczne środki zdobnicze, by dom był nie tylko użyteczny, ale i piękny.

W ramach prac badawczo-rozwojowych, Instytut zajmuje się opracowywaniem technologii wytwarzania nowych materiałów budowlanych, również z udziałem surowców odpadowych. Świadczy także kompleksową obsługę laboratoryjną inwestycji budowlanych obejmującą m.in. pobór próbek betonu do badań na każdym etapie budowy.

FOT. ARCHIWUM FIRMOWE

Obsługa laboratoryjna inwestycji budowlanych – wiercenie rdzeni betonowych

FOT. ARCHIWUM FIRMOWE

Badania Akustyczne w komorze do badań izolacyjności akustycznej od dźwięków powietrznych

Badania akustyczne szyb

Dla podniesienia komfortu użytkowników nieruchomości w Instytucie zostały wdrożone badania akustyczne szyb zespolonych w oknach i drzwiach oraz badania szkła użytkowego i przemysłowego. Listę uzupełniają – szkło budowlane, do kabin prysznicowych oraz szyby samochodowe, które badane są również na potrzeby homologacji.

Bardzo ważnym elementem budowy i użytkowania domu jest bezpieczeństwo pożarowe

Obejmuje ono dwa aspekty zarówno w odniesieniu do działania ognia od zewnątrz budynku, jak i w przypadku pożaru w pomieszczeniu.

Badane są pojedyncze elementy, jak i gotowe układy i rozwiązania. Właściwości wyrobów dla działania ognia zewnętrznego pozwalają ocenić ich wpływ na rozprzestrzenianie ognia po elewacji budynku. Klasa reakcji na ogień pozwala ocenić potencjalny wpływ wyrobu na rozwój pożaru, natomiast odporność ogniowa - wpływ pożaru na zachowanie jego właściwości.

Instytut to jeden z najważniejszych ośrodków badań ogniowych w Polsce. Jako jedyna jednostka naukowa w kraju posiada ścianę do badań o wysokości aż 10 metrów, na której prowadzone są bardzo dokładne i szczegółowe badania w warunkach rzeczywistych elewacji, tynków, zapraw, styropianów, wełny mineralnej oraz innych materiałów, które mają ochronić przed ogniem. Podobne

FOT. ARCHIWUM FIRMOWE

Badania chemiczne w Laboratorium Łukasiewicz – Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych

ściany do badania dostępne są tylko w Wielkiej Brytanii i Dubaju.

Centrum Bezpieczeństwa Pożarowego i Akustyki

Rozwój to nasz priorytet, dlatego rozpoczęła się budowa Centrum Bezpieczeństwa Pożarowego i Akustyki – najnowocześniejszego i największego laboratorium w Małopolsce, które kompleksowo zajmie się tematyką ochrony przed ogniem i hałasem.

Jako uznana w Europie jednostka notyfikowana EU nr 1487 oraz posiadacz akredytacji Polskiego Centrum Akredytacji nr AB 054 i AC 008, Instytut certyfikuje wyroby budowlane na podstawie norm oraz Krajowych i Europejskich Ocen Technicznych. Od wielu lat współpracuje z przedsiębiorcami, unowocześniając ich produkty i technologię, badając właściwości wyrobów. Nadzoruje procesy technologiczne oraz dba o aspekty ochrony środowiska.

FOT. ARCHIWUM FIRMOWE

Badania na ścianie o wysokości 10 m

Od pancerzy do czołgów po dysze do rakiet

W ofercie Instytutu znajdują się także: ceramika balistyczna, do której zalicza się płytki do kamizelek kuloodpornych, do pancerzy czołgów czy dyszy rakietowych, ceramika techniczna, w zakresie której dostarczane są materiały ogniotrwałe do wykorzystania w procesach technologicznych wysokotemperaturowych, np. w cementowaniach, odlewniach, ale również w domowych kominkach.

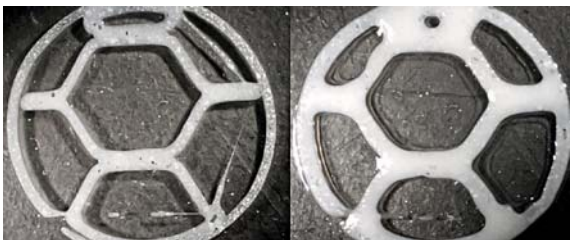
Zakres działalności Instytutu to również opracowywanie nowych technologii oraz nowych biomateriałów ceramicznych i kompozytowych, takich jak np. bioszkło do wypełniania ubytków kostnych, które znajdują zastosowanie w najbardziej rozwijających się gałęziach medycyny.

FOT. ARCHIWUM FIRMOWE

Budowa Centrum Bezpieczeństwa Pożarowego i Akustyki

FOT. ARCHIWUM FIRMOWE

Ceramiczne płytki balistyczne wykonane z węglika krzemu (SiC), azotku krzemu (Si_3N_4) i tlenku glinu (Al_2O_3)



FOT. ARCHIWUM FIRMOWE

Kompozytowe farby drukarskie na bazie hydrożelu do druku 3D

Od wielu lat w instytucie prowadzone są prace badawcze i rozwojowe w zakresie: wytwarzania i stosowania ceramiki wysokotemperaturowej, energetyki, żużli hutniczych i metalurgicznych, odpadów górniczych, paliw odpadowych, a także w zakresie przetwórstwa surowców ceramicznych i ich stosowania.

Współpraca to postęp

Instytut posiada również bogate doświadczenie w realizacji projektów krajowych i międzynarodowych, których wyniki wdrażane są w przemyśle.

Jednocześnie prowadzi ścisłą współpracę z jednostkami naukowymi, np.: Akademią Górniczo-Hutniczą, Politechniką Krakowską, Politechniką Śląską, Politechniką Lubelską, Politechniką Świętokrzyską, Polską Akademią Nauk. Współpraca obejmuje prace naukowe i projekty badawcze oraz kształcenie kadry naukowej, w tym prowadzenie doktoratów wdrożeniowych i praktyk studenckich.

Łukasiewicz – Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych to nie tylko wspaniała tradycja, ale również nowoczesność i rzetelność w realizacji prac naukowo-badawczych. Zapraszamy do współpracy!

Centrum Nowoczesnej Rehabilitacji i Opieki

Dorota Łabuda – Dyrektor Generalny Centrum Nowoczesnej Rehabilitacji i Opieki TriVita w Porąbce.

Pani Dyrektor, słowem wstępu. Proszę opowiedzieć coś więcej o Centrum TriVita. Gdzie się znajduje, w czym się specjalizuje?

- Centrum TriVita znajduje się w malowniczej miejscowości Porąbka, która położona jest w Beskidach, u podnóża Góry Żar. Działamy na rynku usług opiekuńczo-rehabilitacyjnych od 7 lat. Specjalizujemy się głównie w rehabilitacji neurologicznej, poudarowej oraz rehabilitacji powypadkowej. Zaletą Centrum jest kompleksowość usług, ponieważ otaczamy naszych pacjentów szczególną opieką pielęgnacyjną, połączoną z fachową rehabilitacją, a dodatkowo w TriVita działa Centrum Medyczne, które wspiera pacjentów wizytami lekarzy specjalistów.

TriVita łączy w sobie 3 główne obszary wsparcia zdrowia człowieka. Na czym one polegają?

- Tak. Łączymy funkcje profesjonalnej opieki, działań z zakresu aktywności życiowej, terapii zajęciowej z funkcjami rehabilitacyjnymi. Osoby mogą dodatkowo skorzystać z szerokiej gamy usług z zakresu rehabilitacji neurologicznej, ortopedycznej, przeciwobrzękowej, kardiologicznej, jak również skorzystać z diagnostyki w ramach działających u nas poradni specjalistycznych. To idealne rozwiązanie dla naszych podopiecznych.
Stawiamy na nowoczesną rehabilitację (neurologiczną, ortopedyczną, geriatryczną), opiekę pielęgnacyjną (dla osób po udarach, wypadkach, obłożnie chorych oraz seniorów) lekarzy specjalistów. Zawsze podkreślamy, że podstawą sukcesu jest kompatybilność usług proponowanych w Centrum TriVita. Nasze trzy centra uzupełniają się, by dopasować usługę szytą na miarę i dopasowaną do potrzeb i długości pobytu pacjenta w placówce.
Te trzy filary w naszym ośrodku cały czas bardzo dobrze funkcjonują i świetnie się uzupełniają. Gdy pacjent trafia do szpitala, ma rehabilitację zwykle do południa. Potem leży, czeka na kolejny dzień i kolejne ćwiczenia. My w tzw. wolnym czasie zachęcamy go do tego, by go nadal aktywnie spędzał przez wyjścia na świeże powietrze, różne formy aktywności społecznej. Pacjent może spotkać się z innymi naszymi podopiecznymi, porozmawiać z nimi, poprawić funkcjonowanie społeczne.

Niewiele jest ośrodków, które łączą funkcje pielęgnacyjno-opiekuńcze z rehabilitacyjnymi?

- Tak, to nas wyróżnia. Od zawsze decydowaliśmy się nie tylko na model rehabilitant - pacjent, ale i na różne formy opieki. Przykładowo. Pracuje u nas aktywny rehabilitant, który również porusza się na wózku i on uczy niepełnosprawnych, jak sobie poradzić, jak przesiadać się na wózek, jeździć po chodniku, pokonywać krawężniki, itd. Jest to niezwykle potrzebna rehabilitacja w codziennym życiu.

Jak aktualnie radzi sobie Centrum TriVita na rynku usług rehabilitacyjnych i opiekuńczych? Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na funkcjonowanie ośrodka?

- Aktualnie Centrum radzi sobie dobrze. Oczywiście, okres pandemii Covid-19 i pierwsze miesiące po pandemii były bardzo trudnym czasem dla Centrum. Potrzebowaliśmy trochę czasu, aby ponownie „stanąć na nogi". Brak przyjęć nowych pacjentów, oraz powrót pacjentów, którzy znajdowali się w ośrodku do domów, ze strachu przed zachorowaniem był dla nas próbą. Na dzień dzisiejszy pacjentów przyjmujemy w normalnym trybie, realizujemy pobyty wytchnieniowe. Można powiedzieć, że wszystko wróciło do normy.

Wspomniała Pani o pobytach wytchnieniowych. Czym charakteryzuje się ten rodzaj pobytu?

- Tak, aktualnie realizujemy we współpracy z gminami i powiatami program „Opieka wytchnieniowa" - edycja 2023. Głównym celem Programu jest wsparcie członków rodzin lub opiekunów sprawujących bezpośrednią opiekę nad osobami niepełnosprawnymi. Zapraszamy podopiecznych na pobyty najczęściej 2-tygodniowe, żeby z jednej strony odciążyć rodzinę od codziennego trudu zajmowania się chorym krewnym, ale z drugiej - proponujemy naszym mieszkańcom jak najlepsze warunki. Zapewniamy im nie tylko opiekę na najwyższym poziomie, ale i bardzo szeroki wachlarz usług terapeutycznych. Ta usługa jest szyta na miarę, w zależności pod potrzeby rodziny pacjenta i cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem.

Jakie plany na przyszłość ma Centrum TriVita w Porąbce?

- Stale rozwijamy się, szkolimy i udoskonalamy. Staramy się podążać za nowościami w szeroko pojętej rehabilitacji i opiece nad pacjentami. Obserwujemy nowe trendy w rehabilitacji, doskonalimy bazę usług, wprowadzamy coraz bardziej nowoczesne formy rehabilitacji i aktywności dla pacjenta, aby jak najlepiej mu pomóc.

Opieka 24h/7 dni *Nowoczesna Rehabilitacja* *Poradnie Specjalistyczne*

Centrum Nowoczesnej Rehabilitacji i Opieki TriVita, ul. Krakowska 73, 43-353 Porąbka Tel: +48 33 432 25 50, www.trivita.pl

Czas dla ekologii

– Zrobiliśmy dobrą robotę. I zamierzamy nadal podnosić standardy – mówi dr KAZIMIERZ KOPROWSKI, prezes Zarządu Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Krakowie, instytucji, która w tym roku obchodzi 30-lecie

Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Krakowie obchodzi w tym roku 30-lecie

FOT. 123RF

Czas dla ekologii! To lepszy świat dla przyszłych pokoleń

– Fundusz zawsze stawiał na mądre łączenie energii młodości i statecznego doświadczenia – podkreśla dr KAZIMIERZ KOPROWSKI, prezes Zarządu Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Krakowie, instytucji, która w tym roku obchodzi 30-lecie istnienia i pracy na rzecz ochrony środowiska w Małopolsce

FOT. ARCHIWUM

dr KAZIMIERZ KOPROWSKI, prezes Zarządu Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Krakowie

Pandemia. Wojna na Ukrainie. Zagrożenie kryzysem energetycznym i zmiany klimatu. Zmiana pokoleniowa na rynku pracy oraz zaskakująco szybki rozwój sztucznej inteligencji, budzący zarazem niepokój i nadzieje. Jak bardzo zmieniły naszą codzienność? Jak wpłynęły na pracę zawodową? Podczas Forum Przedsiębiorców Małopolski, nieprzypadkowo opatrzonego hasłem „Czas menedżerów", wielokrotnie nawiązywano do uwarunkowań, które dość gwałtownie przeobraziły naszą rzeczywistość w ostatnich latach. Czy także Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Krakowie odczuł te zmiany? I jak się pośród nich odnalazł?

***

– Czy Pana zdaniem faktycznie nadszedł szczególny czas dla menedżerów?

– Każdy dzień stawia przed nami szereg wyzwań, niezależnie od tego, jaką rolę pełnimy w firmowej strukturze. Poza tym każdy z nas jest na co dzień menedżerem własnego życia. A to skłania i zachęca do podejmowania wielu decyzji. Nowe technologie, rozwój systemów IT, konieczna i powszechna informatyzacja procesów zarządzania wręcz wymuszają nie tylko konieczność nieustannego dokształcania, lecz także zdobywania wiedzy z obszarów zarządzania strategicznego. Zasadniczo więc zawsze jest czas dla menadżerów – i zawsze jest to czas szczególny.

– Mamy zatem do czynienia z kryzysem?

– Nie z ogólnie pojętym kryzysem, lecz z sytuacją wymagającą wdrożenia działań z zakresu zarządzania kryzysowego. Na przykład w kwestii niezależności energetycznej, w której uzyskaniu tak bardzo pomagają np. programy „Czyste Powietrze", „Mój Prąd" czy „Agroenergia". Dzięki nim uzyskujemy nie tylko tanie i korzystne dla gospodarstw domowych źródła energii, ale także dbamy o klimat, chronimy środowisko naturalne, tworzymy lepszy świat dla nas samych oraz dla nadchodzących pokoleń.

– A zmiana na rynku pracy? Młode pokolenie ponoć wiele na nim zmienia.

– Zmienia, ale i dynamizuje. W Wojewódzkim Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Krakowie mamy spore doświadczenie w tym zakresie: zdecydowana większość obecnej kadry to ludzie młodzi, po studiach, rozpoczynający swoją karierę zawodową. To m.in. dzięki nim w zakresie realizacji

Dokończenie – str. 40

dr Kazimierz Koprowski: – Dbałość o ekologię jest istotnym elementem dbałości o samych siebie

BRUK-BET®

WYZNACZAMY WZORCE

Chcąc uzyskać ciekawy efekt aranżacji otoczenia domu, trzeba zadbać o jedność stylu, kolorystyki i zastosowanych materiałów wykończeniowych. Najłatwiej osiągnąć to korzystając z produktów firmy, która posiada komplementarną ofertę. Płyty tarasowe czy brukowe, schody do domu, murki dzielące ogród na strefy, powinny ze sobą współgrać, być spójne wzorniczo. Dopiero, kiedy nasza przestrzeń zostanie tak zagospodarowana można pomyśleć o uzupełnieniu jej roślinnością, która w połączeniu z elementami architektury stworzy niesamowity ogród.

www.bruk-bet.pl

LAMINO® PERLON®

INNOWACYJNA OCHRONA NAWIERZCHNI

Dokończenie ze str. 38

programu „Czyste Powietrze" Kraków należy do niekwestionowanych liderów w skali kraju.

– Jak bardzo ta młoda kadra zmieniła Fundusz o 30-letniej historii istnienia?

– Fundusz zawsze stawiał na mądre łączenie energii młodości i statecznego doświadczenia. Sytuacja nie jest więc dla nas nowa. WFOŚiGW musi wciąż na nowo, a przy tym coraz lepiej i skuteczniej promować oraz dotować rozwiązania szczególnie korzystne dla środowiska naturalnego. Takiej pracy nie sposób wpisać w szablon ani poddać ją wygodnej rutynie. W tej kwestii wymiana pokoleniowych doświadczeń zawsze przebiegała sprawnie i z korzyścią dla beneficjentów. Umiejętne połączenie doświadczenia z młodością jest gwarancją sukcesu firmy i zadowolenia pracowników. Właśnie doświadczenie oraz młodość umożliwiły pełną informatyzację procesów decyzyjnych i wdrożenie elektronicznego obiegu dokumentów, zastępując archaiczny system papierowy.

– Czyli w zasadzie niewiele się zmieniło?

– Przeciwnie, zmieniło się bardzo wiele, ale nie tylko za sprawą wspomnianych czynników. Ogromną zmianą merytoryczną i organizacyjną było wdrożenie przed kilkoma laty największego, pierwszego w historii Polski, tak dogłębnego i rozległego programu ekologicznego: wspomnianego programu „Czyste Powietrze". Z 3,5 mld zł, które wypłaciliśmy beneficjentom na zadania prośrodowiskowe, aż 1/3 stanowią środki przekazane im w ciągu ostatnich pięciu lat. Nikt dotąd nie podjął się tak gruntownej przebudowy systemu finansowania ochrony środowiska w naszym kraju. A warto pamiętać, że pieniądze przekazane na termomodernizację kraju trafiły do tysięcy małych firm wykonawczych, zasilając budżety drobnych przedsiębiorców, sklepów, hurtowni itp., a nie np. zagraniczne korporacje. Trudno nie docenić efektu takiego przedsięwzięcia.

– Co w takim razie z poruszonym w czasie Forum problemem eksplozywnej fali depresji w gronie polskich pracowników: ucieczki z firm, wyboru pracy poza strukturami przedsiębiorstw?

– Pandemia czy wojna w Ukrainie wyrwały nam grunt spod stóp, odarły z iluzorycznego poczucia bezpieczeństwa. Przyspieszyły dewaluację dotychczasowych, dość sztucznych przekonań, że praca ponad siłę czyni człowieka szczęśliwym i spełnionym. Zmusiły nas też do zweryfikowania priorytetów oraz efektów dotychczasowego trybu życia. Dla wielu wynik tego równania okazał się niesatysfakcjonujący, ujawnił brak koncentracji na istotnych wartościach.

My jednak nie odczuliśmy tego tak mocno, o czym świadczy czterokrotny wzrost liczby pracowników w ostatnim pięcioleciu. Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Krakowie jest jednostką, w której pracownicy realizują się zawodowo w obszarze działań o wysokiej wartości społecznej. Nasza praca polega na ochronie środowiska, na tworzeniu lepszej przyszłości dla kolejnych pokoleń i dbania o czyste powietrze. Mamy poczucie i pewność, że jest cenna, ma wartość ponadczasową. Dlatego nie zderzyliśmy się tak mocno ze zmianami, które dotknęły wiele organizacji operujących w sektorze komercyjnym. Część z tych zmian uważamy zresztą za korzystne dla kraju, dla Małopolski, dla społeczeństwa w jego całokształcie, a także dla samych pracowników.

– Co sprawia, że uznaje je Pan za korzystne?

– Przede wszystkim wyrażana wielokrotnie w czasie Forum nowa definicja środowiska pracy – obejmująca nie tylko walor relacyjny oraz lokalizację, lecz rozszerzająca jego postrzeganie o środowisko naturalne. Koncentracja uwagi na pełniejszym postrzeganiu środowiska, w którym funkcjonuje człowiek, jest właściwa i pożądana. Miejsce pracy nie wyizolowuje nas ze świata zewnętrznego. Wprost przeciwnie, na naszą kondycję, fizyczną i emocjonalną, wpływają przecież warunki środowiskowe – w rozumieniu walorów przyrodniczych, aury, dostępu do czystego powietrza i innych benefitów ekologicznych. Zaskakiwać mógł wcześniejszy brak zrozumienia, że nie działamy w oderwaniu od rzeczywistości, lecz w ścisłym związku z nią. Natura jest komplementarnym elementem naszego życia, a dbałość o ekologię jest istotnym elementem dbałości o samych siebie.

– Czy pokusiłby się Pan o podsumowanie jednym zdaniem 30 lat działalności Funduszu w Małopolsce?

– Zrobiliśmy dobrą robotę – i zamierzamy nadal podnosić standardy.

30 LAT W SŁUŻBIE MAŁOPOLSCE

- Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Krakowie wspiera działania na rzecz ekologii, zrównoważonego rozwoju oraz podnoszenia wartości środowiskowej regionu.
- Wspiera rozbudowę ekologicznych sieci wodociągowo-kanalizacyjnych, oczyszczalni ścieków oraz zakładów gospodarowania odpadami, w tym biogazowni.
- Pomaga w regeneracji gleb na obszarach rolnych, w usuwaniu szkodliwego dla zdrowia i życia azbestu.
- Dotuje Ochotnicze Straże Pożarne w zakupie sprzętu umożliwiającego niwelowanie szkód środowiskowych oraz zapobieganie zagrożeniom, a także loty patrolowe chroniące przed pożarami obszarów leśnych.
- Organizuje i wspomaga organizację wielu inicjatyw z zakresu edukacji ekologicznej.

dr Kazimierz Koprowski: – Koncentracja uwagi na pełniejszym postrzeganiu środowiska, w którym funkcjonuje człowiek, jest właściwa i pożądana. Miejsce pracy nie wyizolowuje nas ze świata zewnętrznego. Wprost przeciwnie – na naszą kondycję, fizyczną i emocjonalną, wpływają przecież warunki środowiskowe

Nowa
ŠKODA KAMIQ
w leasingu 102%
ŠKODA
AUTO BĄCZEK
ul. Gumniska 36A, Tarnów
tel. 14 627 45 66
www.autobaczek.pl

Używane
prosto
z salonu.
Gwarancja
i certyfikat
jakości
Das WeltAuto.
Samochody używane z gwarancją
SEAT
ŠKODA
Samochody Dostawcze
AUTO BĄCZEK
ul. Gumniska 36A, Tarnów
tel. 14 627 45 66
www.autobaczek.pl

Menedżer wszech czasów – czyli o dobrym przywództwie w nowej rzeczywistości

– Przekonanie, że pracownicy to najlepsza inwestycja i największa wartość każdej organizacji, jest głęboko zakorzenione w DNA firmy Philip Morris. To dlatego zespół zarządzający i menedżerowie nieustannie pracują nad rozwijaniem kultury organizacyjnej, doskonaleniem sposobów pracy i tworzeniem rozwiązań pozwalających na wykorzystanie pełnego potencjału pracowników

Ostatnie lata okazały się czasem próby dla wielu menedżerów, a doświadczenie pandemii i jej gospodarcze konsekwencje wpłynęły na filozofię zarządzania zespołami. Zarówno małe, średnie, jak i duże biznesy zmagały się z wyzwaniami wynikającymi z aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Zmieniająca się rzeczywistość to także zmieniające się oczekiwania pracowników i próba odnalezienia na nie odpowiedzi przez firmy i zespoły zarządzające. O sukcesach mogą mówić ci, którzy pracownika stawiają zawsze na 1. miejscu oraz potrafili natychmiast zareagować na nowe okoliczności.

W nowej rzeczywistości osoby szukające pracy na nowo definiują pojęcie dobrego pracodawcy. Dobry pracodawca to przede wszystkim ten, który potrafił odnaleźć się w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu. Dla wielu okazało się to dużym wyzwaniem. Na wizerunek firmy, w której kandydat chciałby znaleźć zatrudnienie, składają się zarówno czynniki istotne od bardzo dawna (np. wysokość wynagrodzenia), jak też wynikające właśnie ze zmian, które przyniosły ostatnie lata (np. możliwość pracy hybrydowej).

Tę tendencję potwierdzają również badania: 8 na 10 ankietowanych wskazuje, że głównym czynnikiem decydującym o wyborze pracodawcy jest wysokość wynagrodzenia. Podobna skala osób ma też oczekiwania co do wyboru elastycznego modelu pracy – 73% osób pracujących zdalnie lub hybrydowo jest lepiej nastawionych do ofert pracy, w których pracodawca informuje o możliwości wyboru przez pracownika dowolnego modelu pracy[1].

FOT. 123RF

Jak wynika z danych stowarzyszenia ASPIRE, organizacji zrzeszającej firmy z sektora usług wspólnych, w Krakowie działa już ponad 230 przedsiębiorstw z branży usług IT i biznesowych, a zatrudnienie szacowane jest w niej na ponad 100 tys. osób

Transformacja biznesu w zmieniającym się świecie

Philip Morris, działający na polskim rynku od ponad ćwierćwiecza, obecnie jest w trakcie największej w swojej historii transformacji, przekształcając się w firmę technologiczną, działającą w oparciu o nowe technologie i skupioną na tworzeniu przyszłości wolnej od dymu papierosowego (tradycyjne papierosy mają zastąpić produkty bezdymne). Aby móc zrealizować taki plan, konieczna jest również transformacja wewnętrzna.

Firma daje możliwość zatrudnienia ponad 7 tys. osób w Polsce. W stolicy Małopolski znajduje się Centrum Usług Wspólnych świadczące wyspecjalizowane usługi finansowe, zakupowe i informatyczne oraz wsparcie z zakresu HR dla spółek z grupy PMI w kilkudziesięciu państwach Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki, a krakowski zespół SCE tworzą osoby z 51 państw, posługujące się 30 językami.

Jest też fabryką będącą największym centrum produkcyjnym Philip Morris International w Europie, a jednocześnie jednym z największych na świecie. Firma od wielu lat jest również głównym płatnikiem podatku

Na wizerunek firmy, w której kandydat chciałby znaleźć zatrudnienie, składają się zarówno czynniki istotne od bardzo dawna (np. wysokość wynagrodzenia), jak też wynikające ze zmian, które przyniosły ostatnie lata, np. możliwość pracy hybrydowej

FOT. ARCHIWUM

Ogłoszenia rekrutacyjne kierowane są do wszystkich kandydatów i kandydatek. Występuje w nich forma żeńska i męska

CIT w regionie małopolskim oraz jednym z kluczowych pracodawców, który oferuje pracownikom wiele narzędzi wspierających ich w rozwoju kariery oraz liczne benefity.

Kraków miastem biznesu

Jak wynika z danych stowarzyszenia ASPIRE, organizacji zrzeszającej firmy z sektora usług wspólnych, w Krakowie działa już ponad 230 przedsiębiorstw z branży usług biznesowych i IT, a zatrudnienie szacowane jest w niej na ponad 100 tys. osób. Kraków jest zatem ważnym punktem na biznesowej mapie Polski.

Przekonanie, że pracownicy to najlepsza inwestycja i największa wartość każdej organizacji, jest głęboko zakorzenione w DNA firmy Philip Morris. To dlatego zespół zarządzający i menedżerowie nieustannie pracują nad rozwijaniem kultury organizacyjnej, doskonaleniem sposobów pracy i tworzeniem rozwiązań pozwalających na wykorzystanie pełnego potencjału pracowników. Wsłuchiwanie się w ich potrzeby, szansa na rozwój talentów oraz zdobywanie nowych umiejętności to kluczowe kierunki.

Długa lista benefitów... i coś więcej

Ubezpieczenie na życie, przyzakładowe przedszkole czy pracownicza stołówka z dofinansowaniem – na to mogą liczyć pracownicy zatrudnieni w Philip Morris w Krakowie.

Firma jednak idzie o krok dalej i wprowadza programy oraz narzędzia wspierające realizację strategii opartej na równości i różnorodności oraz będące odpowiedzią na realne potrzeby pracowników. Zarówno krakowska fabryka, jak i pozostałe spółki Philip Morris w Polsce, od lat, na różnych obszarach, działają na rzecz tworzenia równościowego środowiska pracy, w którym każdy – bez względu na wiek, płeć czy pochodzenie, ma równe szanse na rozwój. Dobrym przykładem są wewnętrzne programy realizowane przez pracodawcę oraz certyfikaty będące potwierdzeniem skuteczności podejmowanych kroków:

▶ Certyfikat Równych Płac

– Philip Morris jako pierwsza firma w Polsce otrzymał Certyfikat Równych Płac, a w ubiegłym roku z sukcesem przeszedł proces recertyfikacji, który potwierdził, że firma wynagradza pracowników równo, a ich wysiłki włożone w rozwój firmy są cenione w ten sam sposób, niezależnie od płci.

▶ Certyfikat „Pracodawca Dialogu Pokoleń"

– sylwetka polskiego pracownika ma coraz dojrzalszą twarz – tak wynika z prognozy ludności GUS na lata 2014-2050. Na polskim rynku pracy coraz częściej spotykają się przedstawiciele 4 różnych generacji, a ta międzypokoleniowa współpraca staje się wyzwaniem i jednocześnie szansą dla pracowników i dla pracodawców. Podobnie sytuacja wygląda w Philip Morris – w tym w krakowskiej fabryce. Organizacja stawia na różnorodność oraz wprowadza narzędzia, które ten międzypokoleniowy dialog mają ułatwić. Za skuteczne łączenie i wykorzystywanie potencjału

FOT. PMI

Krakowski zespół Philip Morris tworzą osoby z 51 państw, posługujące się 30 językami

różnych pokoleń w organizacji został wyróżniony Philip Morris w Polsce – spółki Philip Morris Polska Distribution sp. z o.o. i Philip Morris Polska SA, jako pierwsze w kraju otrzymały certyfikat „Pracodawcy Dialogu Pokoleń", będący potwierdzeniem skutecznego zarządzania wiekiem w organizacji. Do firmy chętnie dołączają osoby dopiero co wkraczające na rynek pracy – stażyści, a z drugiej strony celebrowane są okrągłe rocznice pracowników, którzy są z nią związani od 20, 30, a nawet 50 lat.

▶ Happy Parents

– osobom wracającym do pracy z urlopów rodzicielskich zapewniono tzw. „miękkie lądowanie" w pierwszym miesiącu pracy. Co to oznacza? W spółkach Philip Morris w Polsce rodzice mogą pracować w tym okresie na pół etatu, zachowując prawo do pełnego wynagrodzenia. To ważny element ponownego wdrożenia się w obowiązki i odnalezienia się w nowej sytuacji, w której rodzice muszą pogodzić obowiązki domowe ze służbowymi. W ramach drugiej odsłony programu firma oferowała też ojcom, którzy zdecydują się skorzystać z urlopu rodzicielskiego, możliwość uzyskania dopłaty do 100 proc. wynagrodzenia przez pełnych osiem tygodni. Od 26 kwietnia, czyli od momentu wejścia dyrektywy work-life balance w życie, dopłata jest kontynuowana i wydłużona zgodnie z nowymi regulacjami do 9 tygodni. Oprócz tego pracodawca uwzględnia pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich i rodzicielskich w procesie podwyżek oraz omawia dalsze plany rozwojowe. W ramach edukacji pracownicy mają również do dyspozycji wewnętrzne materiały, w których znajdą najważniejsze informacje prawne, formularze dotyczące urlopów rodzicielskich czy dostęp do webinarów prowadzonych przez zewnętrznych specjalistów. Wygodnym dla rodziców rozwiązaniem jest też elastyczna organizacja czasu pracy.

▶ Elastyczny czas pracy

– pracownicy biurowi mogą wybrać odpowiedni dla siebie 8-godzinny czas pracy w godz. od 7.30 do 18.30. Spotkania online odbywają się w godz. 9.30-16, z uwzględnieniem przerw pomiędzy kolejnymi. Nie odbywają się spotkania w piątki po godz. 14. Dzięki m.in. takim rozwiązaniom pracownicy mają możliwość łatwiejszego łączenia życia zawodowego z osobistym w sposób najbardziej odpowiadający ich potrzebom.

▶ Od 1 lipca 2022 r.

– pracownicy biurowi mają możliwość wyboru i pracują w formule hybrydowej. To elastyczna forma dająca możliwość dopasowania sposobu pracy do swoich preferencji oraz zdecydowania, skąd chce się pracować. Pracownicy mogą pracować w biurze lub częściowo zdalnie. Wszyscy, którzy zgłoszą taką potrzebę, mają możliwość wypożyczenia podstawowych sprzętów wyposażenia domowego biura, takich jak monitory, stacje dokujące, słuchawki czy klawiatury.

▶ Działania na rzecz wspierania równości w rekrutacjach

– ogłoszenia rekrutacyjne kierowane są do wszystkich kandydatów i kandydatek. Występuje w nich forma żeńska i męska. Ogłoszenia jasno prezentują także benefity oferowane przez firmę, które są elastyczne i dopasowywane do potrzeb różnych grup przyszłych pracowników. Firma mierzy również proporcje kobiet i mężczyzn wśród osób nowo zatrudnionych, jak również na różnych poziomach organizacji. Jednocześnie w ramach polityki płacowej i zatrudniania pracowników oferty płacy są takie same bez względu na płeć.

▶ Udział kobiet na stanowiskach menedżerskich

– w ubiegłym roku Philip Morris International ogłosił osiągnięcie globalnego celu w zakresie poprawy równowagi płci, zapewniając co najmniej 40-proc. udział kobiet na stanowiskach menedżerskich. O sukcesie można też mówić w przypadku rynku polskiego, gdzie taką funkcję pełni już ponad 45% zatrudnionych kobiet. Firma wyznacza kolejne kierunki w drodze do budowania środowiska równych szans, np. 35% kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych do 2025 r. Posiadanie zróżnicowanej kadry pracowniczej jest kluczowym elementem w trwającym właśnie procesie transformacji.

▶ Program „Benefity w moich rękach"

– system benefitów dla pracowników oraz ich bliskich dostępny na platformie kafeterii benefitów „Benefity w Moich Rękach".

▶ Program „Siła mentoringu"

– dzięki temu programowi utalentowane liderki i liderzy stają się mentorkami dla pracowników firmy.

[1] Badanie Pracuj.pl „Nowe oblicza pracy", 2022

Stereotypy są u nas skreślane

O istocie budowania środowiska biznesowego, w którym każdy ma równe szanse na rozwój, mówiła wizerunkowa kampania Philip Morris – „Stereotypy są u nas skreślane" – prowadzona w tym roku na terenie Krakowa oraz okolic. Do projektu zaangażowano osoby pracujące w krakowskiej fabryce, aby pokazać ich codzienną pracę i obalić niektóre stereotypy. Koncept kreatywny opierał się na grze słów, a w kampanii pokazano, że fabryka Philip Morris to miejsce dla wszystkich: kobiet i mężczyzn, dla osób w różnym wieku, a awans czy szkolenia są dostępne dla każdego – bez względu na wiek.

Fabryka to NIE miejsce dla kobiet
W fabryce Philip Morris pracuje 413 kobiet

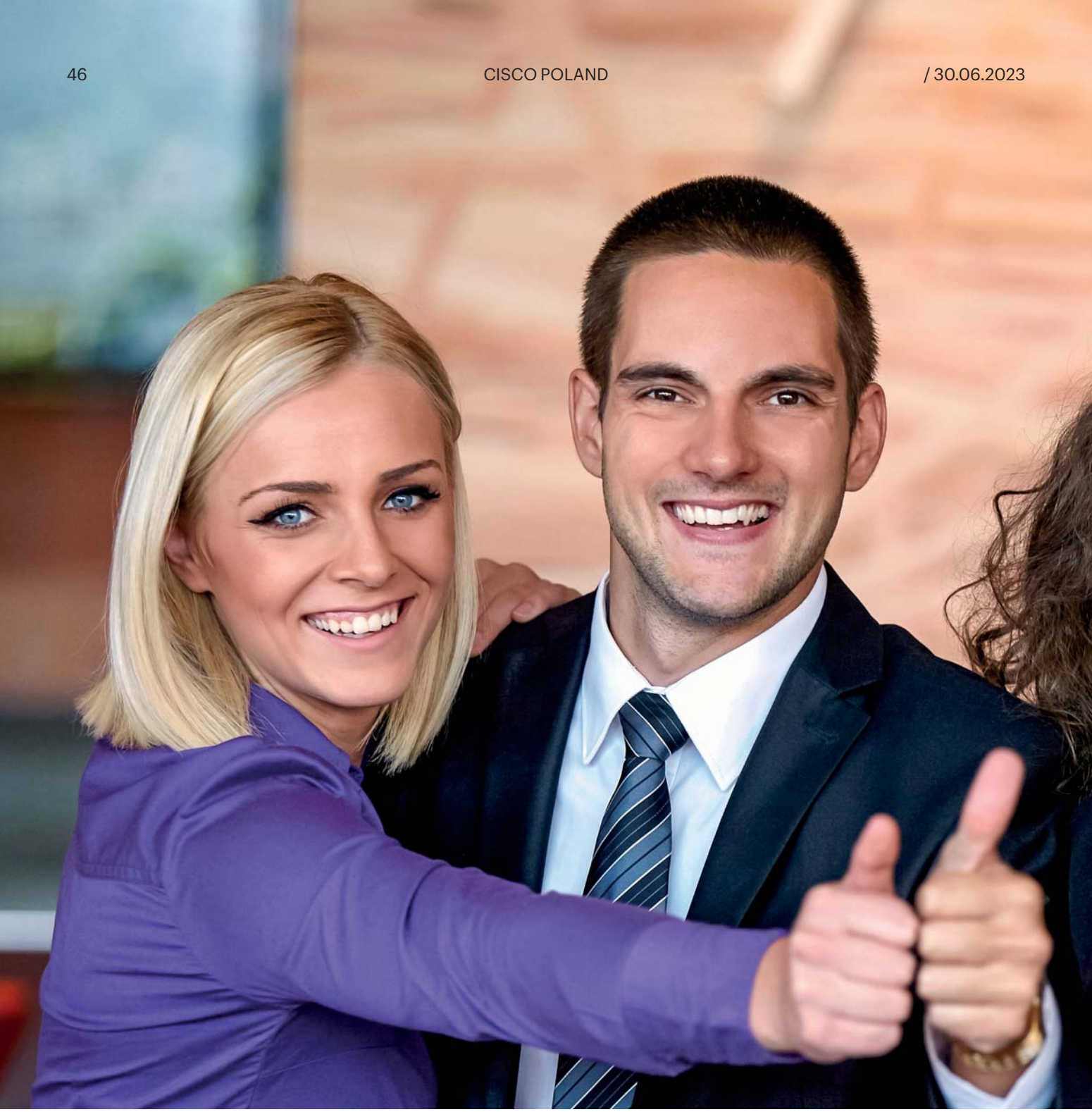
Kobiety i mężczyźni NIE zarabiają równo
Philip Morris jest pierwszą w Polsce firmą z Certyfikatem Równych Płac

Do pracy w fabryce NIE szukamy ludzi w różnym wieku
W fabryce Philip Morris pracują 4 pokolenia. Osoby w wieku od 18 do 67 lat

Awans NIE jest dla ludzi po 50!
W ubiegłym roku w fabryce Philip Morris awansowaliśmy 128 osób w wieku 50+

Awans NIE jest dla młodych!
W ubiegłym roku w fabryce Philip Morris awansowaliśmy 260 osób poniżej 30. roku życia

Fabryka? To NIE miejsce na rozwój
W ubiegłym roku w fabryce Philip Morris 1310 osób zrealizowało ponad 8 tysięcy szkoleń



Nowy świat pracy wymaga nowego typu liderów

FOT. 123RF

– To nasi pracownicy i nasze zespoły najlepiej wiedzą, jaką mają pracę do wykonania i jaki sposób kontaktu im najbardziej odpowiada, aby tę pracę wykonać. Dlatego oferujemy poszczególnym teamom i ich liderom jeszcze większą autonomię – mówi JOLANTA NOWAK, People and Communities Leader, Cisco Poland and CX Centers EMEA

Tekst: Marek Długopolski

Celem Cisco jest tworzenie inkluzywnej przyszłości dla wszystkich

– Jako Cisco odchodzimy od tradycyjnego, hierarchicznego modelu, w którym liczyły się tytuły stanowisk i lokalizacja gabinetów czy kolejność raportowania, a skupiamy się na konkretnych zadaniach oraz umiejętnościach koniecznych do ich wykonania. U liderów, a więc menedżerów, za kluczową uważamy umiejętność stwarzania warunków, w których zespoły odnoszą sukces – podkreśla JOLANTA NOWAK, People and Communities Leader, Cisco Poland and CX Centers EMEA

FOT. CISCO

JOLANTA NOWAK, People and Communities Leader, Cisco Poland and CX Centers EMEA

Tekst: Marek Długopolski

– Co tak naprawdę oznacza „inkluzywna przyszłość dla wszystkich", która jest celem Cisco?

– Inkluzywna przyszłość oznacza, że nasz koncern działa z myślą o każdym aspekcie rozwoju społecznego możliwym do osiągnięcia dzięki współczesnej technologii. Dotyczy to zarówno działalności Cisco, ale też wywierania pozytywnego wpływu na naszych partnerów, klientów, rządy i społeczności na całym świecie. Oczywiście wszystkie te działania opieramy na skutecznym i wiarygodnym zarządzaniu, przejrzystej komunikacji oraz zrównoważonych praktykach.

– Co robicie, by osiągnąć wspomnianą inkluzywność?

– Naszych pracowników na całym świecie inspirujemy do pozytywnego wpływania na otaczające ich społeczności. Chcemy w ten sposób pomóc im w wejściu na jeszcze wyższy poziom rozwoju. To dlatego staramy się usuwać wszelkie przeszkody stojące na tej drodze zarówno jeśli chodzi o bariery technologiczne, jak i mentalne. Fakt, że w 95 krajach zatrudniamy niemal 80 tys. pracowników, ułatwia nam takie działania i pozwala prowadzić je na odpowiednio dużą skalę.

– A jak ten cel przekłada się na waszą działalność biznesową?

– W biznesie oznacza to wykorzystanie wszystkich możliwości rozwoju, jakie daje cyfrowa transformacja. W szczególności w takich obszarach, jak aplikacje, cyberbezpieczeństwo, infrastruktura sieciowa i praca hybrydowa. To właśnie te elementy technologicznej układanki okazały się kluczowe dla funkcjonowania biznesu – czy nawet całego świata – w trakcie pandemii. Dlatego Cisco, które zajmuje się wszystkimi tymi obszarami, relatywnie „suchą stopą" przeszło przez ten czas, jednocześnie pomagając wielu firmom, szpitalom, szkołom i rządom poprzez nasze technologie

Jolanta Nowak: – Jestem bardzo zadowolona, że udało nam się stworzyć tak dobre warunki zatrudnienia oraz atmosferę w pracy, które odpowiadają praktycznie wszystkim pracownikom

i zaangażowanie naszych pracowników. Jesteśmy w tej chwili nie tylko globalnym liderem technologicznym, ale również świetnym i bezpiecznym miejscem pracy dla dziesiątków tysięcy pracowników, w tym ponad 2200 w Krakowie. Wspomnę tylko, że o atrakcyjności stolicy Małopolski, jako miejsca do życia, zabawy, aktywnego wypoczynku i pracy, świadczy choćby to, że jedna trzecia naszych pracowników pochodzi spoza Polski, a reprezentują ponad 70 narodowości.

– To dlatego Cisco uchodzi za jedno z najlepszych miejsc pracy nie tylko w Polsce, ale także na świecie?

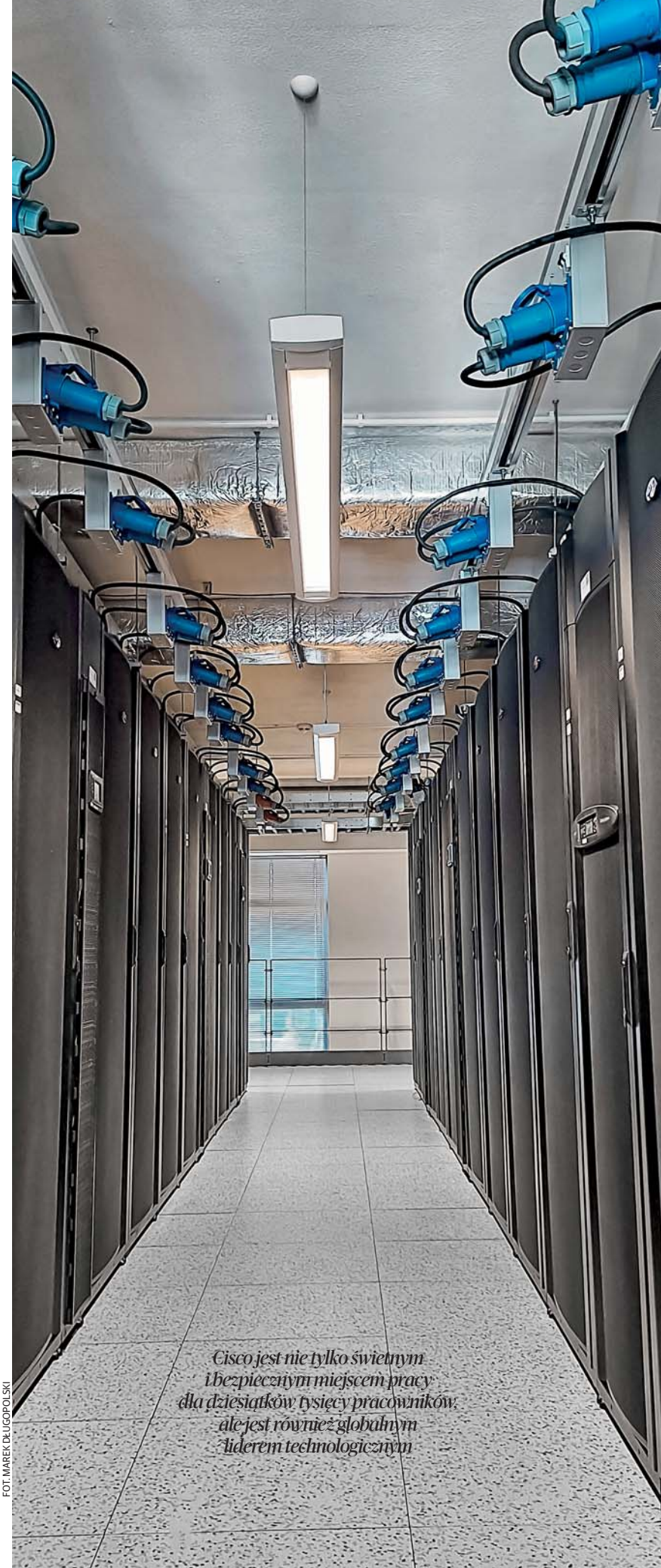
– Tak myślę. Nie bez powodu od lat regularnie plasujemy się na szczycie prestiżowego rankingu Great Place to Work. A skoro tak jest, to oznacza, że jesteśmy dobrym i atrakcyjnym miejscem, nie tylko do pracy, ale także rozwoju talentu. Ponadto nasi pracownicy mają poczucie, że pracując w Cisco, mogą pozytywnie wpływać na otaczający ich świat.

– Nic zatem dziwnego, że kto raz trafia do krakowskiego Cisco, nieczęsto decyduje się na odejście...

– To prawda. Jestem bardzo zadowolona, że udało nam się stworzyć tak dobre warunki zatrudnienia oraz atmosferę w pracy, które odpowiadają praktycznie wszystkim. I to niezależnie od pochodzenia oraz tego, na jakim aktualnie etapie ścieżki kariery się znajdują. Jesteśmy więc mocno zmotywowani, aby utrzymać naszą niezwykłą kulturę organizacyjną. To na niej bowiem opiera się nasza siła i osiągnięcia.

– Skąd wiecie, czego oczekują pracownicy?

– Przeprowadziliśmy badania, w których wzięło udział 28 000 osób z 27 krajów. To dzięki Cisco Global Hybrid Work Study wiemy np., że praca hybrydowa poprawiła dobrostan pracowników, a także zwiększyła równowagę między ich życiem prywatnym i firmowym, m.in. z powodu ograniczenia czasu spędzanego



Cisco jest nie tylko świetnym i bezpiecznym miejscem pracy dla dziesiątków tysięcy pracowników, ale jest również globalnym liderem technologicznym

FOT. MAREK DŁUGOPOLSKI

na dojazdach do firmy. Temu modelowi pracy zawdzięczamy również wzrost jakości i produktywności oraz zwiększenie umiejętności zatrudnionych. Przypomnę tylko, że wcześniej wielu ekspertów twierdziło, że praca zdalna będzie miała negatywny wpływ zarówno na wyniki finansowe firm, jak również na życie pracowników. Na szczęście nic takiego się nie stało.

– A są negatywne efekty pracy zdalnej?

– Tak. Wśród nich ankietowani wymienili brak „odcięcia" się od pracy w czasie wolnym oraz trudność w rozgraniczeniu czasu pracy i czasu wolnego. I dodam, że opinie te są niezależne od wieku i stażu pracy zatrudnionych. Widać więc, że praca hybrydowa nie zawsze usłana jest płatkami róż, choć nadal pracownicy dostrzegają w niej zdecydowanie więcej zalet niż wad.

– Czy szefom Cisco nie przeszkadza taki model pracy?

– Absolutnie, nie. Wspomnę tylko, że możliwość pracy zdalnej w Cisco istniała, choć oczywiście nie na taką skalę jak obecnie, na długo przed wybuchem pandemii COVID-19.

– Od kiedy?

– Od co najmniej kilkunastu lat. To dlatego ani pandemia koronawirusa, ani lockdowny, będąc oczywiście olbrzymim zaskoczeniem, nie zaburzyły rytmu pracy Cisco, nie wpłynęły na niego negatywnie. W związku z tym bez większych problemów w tym niepewnym czasie mogliśmy pomagać klientom, wykorzystując naszą wiedzę, ogromne doświadczenie, możliwości oraz rozwiązania technologiczne.

– Czym jest Wielki Eksperyment Hybrydowy, który trwa w Cisco od kilku lat?

– Dla wszystkich naszych pracowników oznacza on możliwość wyboru modelu pracy. Może to być np. praca przez pięć dni w tygodniu w domu i spotykanie z zespołem raz na jakiś czas, a można wybrać przebywanie w biurze przez pięć dni w tygodniu z wykorzystaniem dostępnych w nim technologii do łączenia się z koleżankami i kolegami z całego świata, albo też wszystkie scenariusze „pomiędzy".

– Skąd Cisco wie, jaki model zatrudnienia odpowiada pracownikom?

– Również z ankiety, którą przeprowadziliśmy wśród naszych pracowników. Wynika z niej, ni mniej ni więcej, że zdecydowana większość z nich – ponad 80 proc. – w domu chce pracować od 3 do nawet 5 dni w tygodniu.

– A są tacy, którzy nie wyobrażają sobie pracy z domu?

– Tak. Jest ich jednak stosunkowo niewielu.

– Czy masowe przejście na model hybrydowy dotyczy również tzw. spotkań biznesowych?

– Tak. Wiemy już, że w aż 98 proc. spotkań biznesowych przynajmniej jedna osoba chce brać udział zdalnie.

– Czy ma to aż takie znaczenie dla pracownika, dla Cisco?

– Olbrzymie. Taka osoba nie może przecież czuć się w żadnym momencie wykluczona, czyli musi mieć absolutnie równe szanse uczestnictwa w takim spotkaniu, zabrania głosu, prezentacji opinii, prowadzenia dyskusji. My, oczywiście, zadbamy o technologie umożliwiające organizowanie takich spotkań w sposób efektywny i bezpieczny. Jednak w tym przypadku tak naprawdę kluczowa jest rola lidera zespołu, dojrzałego przywódcy. To on buduje kulturę zachęcającą do współpracy i szuka rozwiązań, w ramach których różne osoby, z odmiennymi doświadczeniami zawodowymi, czy też wywodzące się z różnych kultur, wypracują efektywny model pracy.

– Nie ma więc odwrotu od hybrydowego modelu pracy? Jaki więc będzie ten nowy świat?

FOT. 123RF

Jolanta Nowak: – Przeprowadziliśmy badania, w których wzięło udział 28 000 osób z 27 krajów. To dzięki Cisco Global Hybrid Work Study wiemy np., że praca hybrydowa poprawiła dobrostan pracowników, a także zwiększyła równowagę między ich życiem prywatnym i firmowym, m.in. z powodu ograniczenia czasu spędzanego na dojazdach do firmy

- Na pewno będzie hybrydowy dla każdego pracownika Cisco. Jednak to nie szefowie Cisco będą decydować o tym, jak i gdzie pracują poszczególne osoby lub zespoły. To nasi pracownicy i nasze zespoły najlepiej wiedzą, jaką mają pracę do wykonania i jaki sposób kontaktu im najbardziej odpowiada, aby tę pracę wykonać. Dlatego oferujemy poszczególnym teamom i ich liderom jeszcze większą autonomię, a więc możliwość decydowania o sposobie wykonywania pracy w oparciu o wiedzę dotyczącą potrzeb biznesowych oraz preferencji poszczególnych członków zespołów. To zaś jest możliwe dzięki naszej kulturze, wartościom i dojrzałemu przywództwu. W ten też sposób chcemy wspierać elastyczność, innowacyjność i inkluzywność.

– Co od strony skutecznego zarządzania oznacza praca hybrydowa? Jakie są jej filary?

- Jeżeli chodzi o przywództwo, czyli pierwszy filar, to wymaga ono nowych umiejętności zarządzania rozproszonym teamem, koncentracji na efektach, a nie na miejscu wykonywania pracy, efektywnej komunikacji i przede wszystkim wzajemnego zaufania. Gdy mówimy o rozwiązaniach technologicznych – a więc drugim filarze – to myślimy głównie o nowoczesnych i bezpiecznych narzędziach IT, przearanżowanych biurach oraz stworzeniu przestrzeni sprzyjającej współpracy. Kultura – to trzeci filar pracy hybrydowej. Odnajdujemy w nim nowe zwyczaje i normy, jeszcze większą troskę o dobrostan i zdrowie psychiczne, elastyczność i podmiotowość pracowników, a także inkluzywność.

– Firma mocno postawiła również, szczególnie to było widoczne podczas pandemii, na opiekę medyczną, na psychiczny dobrostan pracowników...

- To prawda. Dzięki temu podejściu pracownicy w czasie pandemii mogli sobie radzić z różnymi wyzwaniami i obawami wywołanymi przez koronawirusa. To podejście kontynuujemy także w nowym świecie pracy.

FOT. ANNA KACZMARZ

– Ten nowy świat wymaga również nowych liderów?

- Zdecydowanie tak. I muszę się pochwalić, że mamy takich liderów. Oczywiście z jednej strony rozwijamy ich w kwestiach technicznych, bo są one kluczowe w firmie technologicznej, ale równie wielką wagę przywiązujemy do kompetencji interpersonalnych, bowiem liczy się dla nas również efektywna i skuteczna komunikacja, bardzo istotne są też umiejętności przywódcze, w całkiem nowym rozumieniu – bo nowy cyfrowy świat potrzebuje specjalnego typu liderów.

– Dlaczego to takie ważne?

- Ano dlatego, że pracownicy nie opuszczają firm, pracownicy opuszczają liderów. Jako Cisco odchodzimy zatem od tradycyjnego, hierarchicznego modelu, w którym liczyły się tytuły stanowisk i lokalizacja gabinetów czy kolejność raportowania, a skupiamy się na konkretnych zadaniach oraz umiejętnościach koniecznych do ich wykonania. U liderów, a więc menedżerów, za kluczową uważamy umiejętność stwarzania warunków, w których zespoły odnoszą sukces.

– Ile kobiet pracuje w Cisco?

- Ponad 40 procent pracowników to kobiety. W niektórych działach przekraczamy nawet 50 procent.

– Pracownicy Cisco żyją nie tylko najnowocześniejszymi technologiami.

- To prawda. Nasze wyjątkowe podejście do atmosfery w pracy widać także w Krakowie. Wiele osób bierze udział w różnych formach działalności społecznej. Przygotowują pomoc dla walczącej Ukrainy, pakują i dostarczają posiłki dla potrzebujących, pracują z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, sprzątają parki narodowe, zbierają żywność i pieniądze na schroniska dla zwierząt...

– Connected Poland. Co to takiego?

- To dzięki tej inicjatywie nasi pracownicy mogą wspólnie, zgodnie ze swoimi zainteresowaniami, spędzać czas, wypoczywać, pasjonować się swoim hobby. Firma wspiera tego typu działania i stwarza dla nich odpowiednie warunki.

– Jaki cel Cisco stawia sobie na najbliższe lata?

- Naszą największą ambicją jest nie tylko utrzymanie się na szczycie rankingu Great Place to Work, ale także utrzymanie miana najlepszego hybrydowego miejsca pracy. Ostatnie lata dobitnie bowiem dowiodły, że nie ma już granicy między pracą a życiem. Jest tylko życie. I my, w Cisco chcemy uczynić je jak najlepszym, jak najbardziej inkluzywnym.

Rozmawiał Marek Długopolski

Lider powinien być otwarty na nowe rozwiązania i technologie, które mogą mieć wpływ na usprawnienie dotychczasowych działań

FOT. 123RF

– Lider buduje autorytet, dając przestrzeń na realizację bieżących zadań w zaufaniu do drugiego człowieka. Bycie dobrym obserwatorem i wspieranie procesu grupowego, zapewnia poczucie bezpieczeństwa, które stanowi bazę do budowania silnych i zmotywowanych zespołów – podkreśla ZUZANNA PIASECKA, dyrektor Departamentu HR w Banku Gospodarstwa Krajowego, prezes Fundacji „Empiria i Wiedza”

BGK wyznacza trendy polskiej bankowości

Tekst: Marek Długopolski

Lider powinien być otwarty na nowe rozwiązania i technologie

– Nie ma jednego unikalnego kanonu kompetencji, który zapewni menedżerowi sukces. Dzieje się tak dlatego, że rozwój jest procesem – zaznacza ZUZANNA PIASECKA, dyrektor Departamentu HR w Banku Gospodarstwa Krajowego, prezes Fundacji „Empiria i Wiedza”

FOT. ARCHIWUM PRYWATNE

ZUZANNA PIASECKA, dyrektor Departamentu HR w Banku Gospodarstwa Krajowego, prezes Fundacji „Empiria i Wiedza”

– Pandemia, ale też wojna w Ukrainie, zmieniły świat, zmieniły gospodarkę, czy zmieniły banki?

– Pandemia Covid-19, a także wojna w Ukrainie wywołały znaczny wzrost napięć na rynkach finansowych. Według ostatniego Raportu o stabilności systemu finansowego, opublikowanego przez Narodowy Bank Polski, wzrost niepewności, co do zakresu, skali i trwałości zaburzeń w funkcjonowaniu gospodarki światowej, wywołany zbrojną agresją Rosji przeciw Ukrainie, jest głównym czynnikiem zewnętrznym wpływającym na warunki funkcjonowania polskiego systemu finansowego. Zakłócenia w łańcuchach dostaw, wzrost cen surowców produkcyjnych, ograniczenia w stosunkach handlowych i wprowadzone sankcje odbijają się również na sektorze bankowym.

– Jak zmienił się w tym czasie BGK, bardzo duża przecież instytucja finansowa?

– Bank proaktywnie reaguje na zmiany również te z kategorii „czarnych łabędzi”. Dostosowujemy nasze wewnętrzne regulacje do otaczających nas warunków, ale i wprowadzamy wiele zmian, które stanowią dobrą praktykę dla innych instytucji finansowych w kraju i za granicą. Wyznaczamy trendy polskiej bankowości. Zwłaszcza w ostatnim czasie stawiamy na rozwój pracy interdyscyplinarnej i wymianę wiedzy eksperckiej pomiędzy zespołami. Pracujemy zwinnie i dostosowujemy narzędzia do coraz bardziej wymagających czynników zewnętrznych.

– Czy rozwiązania, które odpowiadają pracownikom banku, odpowiadają również bankowi?

– W BGK kierujemy się wspólnie wypracowanymi wartościami, które stanowią DNA naszej organizacji i wpływają na patrzenie w jednym organizacyjnym kierunku. Badania kultury organizacyjnej oraz opinii pracowniczej odbywają się regularnie, dzięki czemu wiemy, w jakim miejscu jesteśmy i dokąd zmierzamy. Wyniki pulse checków są dla nas ważną informacją zwrotną. W nieustannym dążeniu do rozwoju kładziemy nacisk na feedback i jego jakość. Stwarzamy też otwartą przestrzeń do udzielania sobie informacji zwrotnej, zachęcamy pracowników, aby zbierali takie informacje na bieżąco, przez co nieustannie podnosimy standardy i widzimy obszary do dalszego rozwoju.

– Jakie nowe kompetencje musieli posiąść menedżerowie?

– Cenną umiejętnością lidera jest dodawanie ludziom wartości, co wyraża się należytym podejściem i szacunkiem do drugiej osoby. Lider powinien być otwarty na nowe rozwiązania i technologie, które mogą mieć wpływ na usprawnienie dotychczasowych działań. Szczególnie teraz, kiedy menedżerowie stanęli w obliczu zmiany kultury organizacyjnej, ale również rosnących wymagań ze strony pracowników i przełożonych. Jako HR wspieramy ich w nieustannym rozwoju, dostarczając narzędzi i form rozwojowych, takich jak mentoring. Dla wielu doświadczonych liderów stało się to okazją do wymiany doświadczeń, odnalezienia siebie w nowej roli i dzielenia się wiedzą. Nasze programy rozwojowe pozwalają im odkrywać swoje mocne strony i konfrontować założenia, przekonania z ekspertami z rynku szkoleniowego.

Cenną umiejętnością lidera jest dodawanie ludziom wartości, co wyraża się należytym podejściem i szacunkiem do drugiej osoby

Zuzanna Piasecka: – Kulturę naszej organizacji stanowią ludzie. To oni w dużej mierze wskazują na kierunek co do równowagi pomiędzy pracą zdalną a stacjonarną, a my im to po prostu umożliwiamy

– W jaki sposób buduje się kulturę korporacyjną w czasach pracy zdalnej i hybrydowej?

– Kulturę naszej organizacji stanowią ludzie. To oni w dużej mierze wskazują na kierunek, co do równowagi pomiędzy pracą zdalną i stacjonarną, a my im to po prostu umożliwiamy. Wprowadziliśmy regulacje wynikające z Kodeksu pracy i pozostawiamy pracownikom oraz menedżerom możliwość decydowania o dogodnej formie korzystania z takiego rozwiązania. Dbamy o podtrzymywanie wzajemnych relacji, w związku z czym wiele spotkań i wyjazdów nadal odbywa się w formule stacjonarnej, a nasi pracownicy nie chcą tego zmieniać.

– Jak buduje się autorytet w tym niełatwym czasie?

– Stawiamy na nieustanny rozwój naszej kadry menedżerskiej. Już od pierwszych dni pracy kadra zarządzająca uczestniczy w onboardingu menedżerskim, który ma im przybliżyć możliwości i wyzwania, jakie stoją za awansem, ale również bycia w roli szefa w nowym miejscu. Zarówno osoby nowo mianowane, jak i menedżerowie, którzy dołączają do BGK, uczestniczą w programach, takich jak Przywództwo Przyszłości, gdzie pokazujemy, jak budować autorytet liderski w oparciu o samoświadomość. Każdy lider będzie miał swój unikalny sposób zarządzania ludźmi, ale ważne, aby budował go świadomie i z uwagą na drugiego człowieka. W czasie pracy hybrydowej jesteśmy niemal cały czas w zasięgu miejsca pracy. Lider buduje autorytet, dając przestrzeń na realizację bieżących zadań w zaufaniu do drugiego człowieka. Bycie dobrym obserwatorem i wspieranie procesu grupowego zapewnia poczucie bezpieczeństwa, które stanowi bazę do budowania silnych i zmotywowanych zespołów, które z łatwością pokonują kryzysy.

– Czy sztuczna inteligencja ma już wpływ na działalność menedżerów w bankach?

FOT. 123RF

– Niektóre technologie AI istnieją od ponad 50 lat, ale postęp w zakresie mocy obliczeniowej, dostępność ogromnej ilości danych i nowe algorytmy doprowadziły do prawdziwego przełomu w tej dziedzinie w ostatnim czasie. Podobnie jest z menedżerami. Korzystamy z dobrodziejstwa sztucznej inteligencji wszędzie, gdzie jest możliwe zastąpienie prostych, powtarzalnych czynności przez automatyzację. Stale rozwijamy nasze narzędzia związane z raportowaniem, rozwojem wewnętrznej i zewnętrznej komunikacji oraz mierzeniem KPI. Myślę, że sztuczna inteligencja w bankowości to już jutro, nie ma od tego odwrotu. Wyzwaniem są nadal pryncypia i etyka, od podstawionych danych zależy bowiem wynik. Sztuczna inteligencja nie może więc zostać pozostawiona sama sobie. Trzeba ją będzie audytować, kontrolować i weryfikować. Warto też zderzać jej wnioski z tym, co robiliśmy wcześniej bez jej udziału. Widzę tutaj potencjał na trendy związane z łączeniem pracy maszyny z ludzkim umysłem.

– Jakie kompetencje musi posiadać menedżer XXI wieku?

– Nie ma jednego unikalnego kanonu kompetencji, który zapewni menedżerowi sukces. Dzieje się tak dlatego, że rozwój jest procesem. Kiedy kończymy rozwijać jedno, odkrywamy kolejne. Nie da się jednak zarządzać nieznanym, dlatego tak ważne jest świadome podejście do własnego rozwoju. Można posiłkować się wieloma dostępnymi formami, takimi jak otwartość na informację zwrotną, słuchanie, działanie i retrospektywa, co się udało, a co możemy jeszcze ulepszyć. Warto odkrywać swoje mocne strony i na nich budować swój unikalny model przywództwa.

– Czy dla bankowości potrzebne będzie kształcenie specyficznego rodzaju menedżerów o np. bardzo wąskiej specjalizacji czy raczej szerokich horyzontach?

– Zrównoważony rozwój zakłada holistyczne podejście również do człowieka jako eksperta i menedżera. Oznacza to, że patrzymy szerzej na siebie i miejsce, w którym aktualnie się znajdujemy. Nasz rozwój oznacza rozwój tego właśnie miejsca i ludzi, z którymi mamy styczność. Posiadanie wąskiej specjalizacji prawdopodobnie jest kuszące, bo jest bezpieczne na początku drogi, z czasem jednak odkrywamy, że tylko szersza perspektywa może zaprowadzić nas dalej.

Rozmawiał Marek Długopolski

Krakowska Motorola Solutions perłą w koronie globalnego koncernu

Czy jest szansa na rozwój Motoroli Solutions w Krakowie – zdecydowanie tak!

FOT. MOTOROLA SOLUTIONS

– Zawsze, gdy przyjeżdżam do Krakowa, to opuszczając go, wiem, że budujemy lepsze jutro. Wyjeżdżam zainspirowany przez ludzi, którzy tutaj pracują, dostaję od nich dużo dobrej energii – mówi Chad Werkema, Corporate Vice President, Chief Supply Chain & Procurement Officer

Tekst: Marek Długopolski

Krakowska Motorola Solutions perłą w koronie globalnego koncernu. Szansa na kolejne inwestycje

– Misją naszej firmy jest dostarczanie produktów, które ratują życie. I to w każdej sytuacji – mówi CHAD WERKEMA, Corporate Vice President, Chief Supply Chain & Procurement Officer

Tekst: Marek Długopolski

– Kryzys, zmiana, rewolucja – to słowa, które w ostatnich trzech latach najczęściej pojawiają się w świecie zarówno potężnych koncernów, jak i niewielkich firm, szefów ale i pracowników. Jak one mają się do tego, co robi Motorola Solutions?

– „Kryzys", „zmiana", „rewolucja" dotknęły nas, tak jak dotknęły każdą firmę na świecie. Jednak nasz biznes jest przyzwyczajony do sytuacji krytycznych. Jesteśmy do nich stworzeni, ponieważ działamy w miejscach, w których o zdrowiu lub życiu ludzi decyduje się w danym momencie. Oczywiście, aby odpowiedzieć na potrzeby rynku i naszych klientów, musieliśmy w ciągu ostatnich kilku miesięcy wiele rzeczy zmienić i wiele działań przyspieszyć. Wspomnę tylko, że wyroby, które oferujemy nie są niezbędne, by żyć, nie jest to też coś, co ludzie chcą mieć za wszelką cenę. Nasze wyroby nie są też skierowane do konsumentów i nie są gadżetami, które można przestać używać. Jednak są to produkty – oprogramowanie, infrastruktura i urządzenia – które zapewniają bezpieczeństwo w sytuacjach kryzysowych, a więc pozwalają przeżyć. Dlatego też jesteśmy bardzo dumni, że w takiej właśnie sytuacji – podczas globalnego kryzysu, jaki wytworzyła pandemia koronawirusa – stanęliśmy na wysokości zadania. Nie zaprzestaliśmy ani nie ograniczyliśmy działalności, więc mogliśmy pomóc naszym klientom w przejściu tego niespodziewanego i gwałtownego kryzysu. Jesteśmy dumni ze wszystkich aktywności i zmian, które wdrożyliśmy. To bowiem pozwalało nam bezpiecznie dostarczać nasze produkty bez żadnych negatywnych konsekwencji dla klientów.

– Czy rewolucja, do której doszło w ostatnich miesiącach w wirtualnym świecie, ale też np. w logistyce i budowaniu nowych łańcuchów dostaw, byłaby możliwa, bez globalnego kryzysu spowodowanego pandemią? Czy też ta zmiana i tak, by się wydarzyła?

– Wydaje mi się, że zmiany, do których doszło na globalnych rynkach, i tak by nastąpiły. Wszystko na to wskazywało... Pandemia tylko je przyspieszyła, sprawiła, że dostrzegliśmy ich gwałtowność. Światowa gospodarka to system naczyń połączonych, więc problem w jednym miejscu, prowadzi do zmian w całym łańcuchu dostaw. Tutaj mieliśmy do czynienia z zaburzeniami w całym łańcuchu, więc jego konstrukcję trzeba było przemyśleć na nowo. Chodzi o to, aby zminimalizować ryzyko, a zwiększyć bezpieczeństwo. Tylko tak można zbudować bezpieczną przyszłość dla wszystkich.

– Motorola Solutions nie tylko przeszła suchą stopą przez kryzys ostatnich lat, ale jeszcze bardziej rozwinęła skrzydła. Jak to się udało zrobić?

– Misją naszej firmy jest dostarczanie produktów, które ratują życie. I to w każdej sytuacji. Nasi pracownicy to oczywiście wiedzą i są bardzo, bardzo mocno zmotywowani. Dlatego podczas kryzysu pandemicznego wiceprezes nie musiał ich dodatkowo motywować. Zdawali sobie bowiem sprawę z tego, że muszą się zaangażować na sto procent, muszą przyjść do pracy, aby zapewnić wszystkim – ludziom i wielkim firmom, służbie zdrowia oraz policji – bezpieczne narzędzia do pracy. Wtedy chodziło przecież o to, aby w możliwie krótkim czasie dostarczyć jak najwięcej bezpiecznego sprzętu. Zachowaliśmy spokój i odpowiednio zareagowaliśmy. Oto tajemnica naszego sukcesu.

– Wspomniał Pan również nie tylko o odpowiedniej reakcji, ale także budowaniu odporności. Jak te słowa mają się do świata, w którym działa Motorola Solutions?

Chad Werkema: – Pracownicy krakowskiego biura mają wiele unikalnych i bardzo różnorodnych umiejętności

Chad Werkema: – Wydaje mi się, że zmiany, do których doszło na globalnych rynkach, i tak by nastąpiły. Wszystko na to wskazywało... Pandemia tylko je przyspieszyła, sprawiła, że dostrzegliśmy ich gwałtowność

FOT. MOTOROLA SOLUTIONS

CHAD WERKEMA,
Corporate Vice President,
Chief Supply Chain & Procurement Officer

- Budowanie odporności to przede wszystkim ocena ryzyka. Ocena tych punktów w łańcuchu dostaw, które są najsłabsze, a więc stanowią największe ryzyko dla całej korporacji. Jeśli takie punkty wykryjemy, trzeba odpowiednio zareagować.

– W jaki sposób?

- Trzeba zainwestować w odpowiednią budowę łańcucha dostaw. Można to uczynić lokując np. produkcję nie w jednym miejscu, a w paru punktach globu. Wyroby nie muszą pochodzić od jednego dostawcy, a mogą od kilku. Zakłady powinny być ulokowane bliżej rynków zbytu... Wszystkie te działania prowadziliśmy już od kilku lat. Dzięki temu udało nam się - z sukcesem - przetrwać ten niespodziewany i gwałtowny kryzys.

– Jak na tym tle radzi sobie Motorola Solutions w Krakowie?

- Doskonale. Mogę śmiało powiedzieć, że to perła w naszej koronie. To jeden z największych oddziałów, jakie mamy na świecie. Pracownicy krakowskiego biura mają wiele unikalnych i bardzo różnorodnych umiejętności, takich, które są bardzo przydatne w naszej firmie. Mamy tutaj świetnych i bardzo utalentowanych informatyków i inżynierów, ale również doskonałych finansistów.

– W Krakowie ponoć znajduje się też jeden z największych działów finansowych koncernu?

- To prawda.

– Jeśli do firmy przyjeżdża dwóch prezesów z centrali to oznacza złe lub bardzo dobre wieści...

- Przywozimy tylko bardzo dobre wieści...

– Jakie?

- Nie mogę jeszcze wszystkiego zdradzić... Zawsze, gdy przyjeżdżam do Krakowa, to opuszczając go, wiem, że budujemy lepsze jutro. Wyjeżdżam zainspirowany przez ludzi, którzy tutaj pracują, dostaję od nich dużo dobrej energii. A dodam, że lubię otaczać się ludźmi, którzy generują dobrą energię... Takimi którzy są innowacyjni, pomysłowi, mają szerokie horyzonty, ale też inne, nieszablonowe spojrzenie na wiele problemów. To dzięki nim, dzięki takiemu podejściu, wciąż cieszę się ze swojej pracy.

– Czy jest więc szansa, by zespół Motorola Solutions w Krakowie, został rozbudowany, zyskał nowe, jeszcze bardziej odpowiedzialne zadania?

- Tak. Przypomnę tylko, że w Polsce jesteśmy od 30 lat, a w Krakowie od 25 lat. I cały czas się rozwijamy. W naszym łańcuchu dostaw jest to wzrost na poziomie 500%(!) w ciągu 5 lat. Czy jest więc szansa na rozwój Motoroli Solutions w Krakowie - zdecydowanie tak!

W Krakowie i Małopolsce nie brakuje talentów. Najzdolniejsi trafiają do Motoroli Solutions

– Do Krakowa przesuwane są coraz bardziej odpowiedzialne zadania, takie, które jeszcze niedawno trafiały do Londynu czy Stanów Zjednoczonych – mówi MAREK GRZESIAK, director of International Business & Delivery Operations w Motorola Solutions

Tekst: Marek Długopolski

– Krakowski oddział Motorola Solutions odwiedzili ostatnio Chad Werkema, Corporate Vice President Chief Supply Chain & Procurement oraz Andrew Hudgens, Vice President of Finance, Supply Chain & Operations. Jakie wieści przywieźli?

– Mogę powiedzieć, że są to bardzo dobre informacje. Szefowie firmy zapowiedzieli, że Motorola Solutions jeszcze bardziej będzie się rozwijała m.in. w kierunku wideo, i na pewno sporo tej działalności zostanie ulokowane w Krakowie. A część zadań, jeżeli chodzi np. o software, już jest wykonywana w stolicy Małopolski.

– Wideo, czyli...

– Mowa m.in. o rozwiązaniach z zakresu monitoringu, analizy wideo i kontroli dostępu, które gwarantują nie tylko ochronę obiektów, ale także dużych wydarzeń komercyjnych. To również kamery, w które są – lub będą – wyposażeni policjanci, strażacy, ratownicy... To zaawansowany sprzęt, który w szybkim czasie dostarcza odpowiednie informacje

– Kiedy Motorola Solutions weszła na ten rynek?

– Był to rok 2018 i od tego czasu Motorola Solutions szybko zyskuje udziały w rynku globalnym.

– Ma przed sobą perspektywy?

– Myślę, że olbrzymie. Już dzisiaj rynek ten rośnie szybciej niż np. rynek radiowej komunikacji. W związku z tym i w Krakowie będzie automatycznie ulokowana część nowych ról i działów.

– Jak Motoroli udało się przejść bez szwanku przez kryzysy ostatnich miesięcy?

– Myślę, że to głównie zasługa antykryzysowego produktu. Nie tylko sam broni się jakością, ale jest też odpowiedzią na konieczność zwiększania poziomu bezpieczeństwa w zasadzie w każdym zakątku świata. Nasza oferta odpowiada więc na wszystkie lęki, obawy i niepokoje, które narodziły się np. podczas pandemii koronawirusa. To po pierwsze.

– A po drugie?

– Byliśmy pokorni, a zarazem przewidujący. I oczywiście nie chodzi tutaj o to, że przewidzieliśmy pandemię. Natomiast, działając na wielu rynkach, oferując sprzęt i oprogramowanie, który sprawdza się w sytuacjach krytycznych, siłą rzeczy byliśmy przygotowani na różnego rodzaju niespodziewane zdarzenia. Dlatego mogliśmy sprawnie i szybko podjąć wiele trudnych i zarazem trafnych decyzji.

– Potrzeba pracy zdalnej zaskoczyła Was?

– Sama potrzeba pracy zdalnej – nie. Już takie rozwiązania bowiem stosowaliśmy wcześniej w firmie. Natomiast gwałtowność przejścia na pracę zdalną – ale to chyba dotyczyło każdej firmy na świecie – oczywiście tak. Na szczęście nie było z tym większych problemów, więc cały czas mogliśmy świadczyć usługi klientom. W ten też sposób utrzymywaliśmy kontakt z dostawcami, a także powiększaliśmy ich grono.

– Musieliście zmienić łańcuchy dostaw?

– Każda firma musiała dostosowywać je do aktualnej sytuacji na globalnym rynku. W naszym przypadku było to choćby zwiększenie puli dostawców, zróżnicowanie strategii dla poszczególnych produktów czy dywersyfikacja produkcji. Naszych wyrobów nie wytwarzamy tylko na Dalekiem Wschodzie, ale również w Stanach Zjednoczonych i Kanadzie.

– W związku ze zmianami w tzw. łańcuchach dostaw nie zamierzacie – jako Motorola

Marek Grzesiak: – Talentów w Krakowie nie brakuje. Tak myślimy my, ale także nasi szefowie

Marek Grzesiak: – Kraków może pochwalić się nie tylko utalentowanymi ludźmi, ale także tym, że większość z nich ma wykształcenie wyższe i mówi świetnie w języku angielskim, co w wielu innych lokalizacjach nie jest takie oczywiste. U nas odsetek ludzi z wyższym wykształceniem wynosi od 95 do 98 procent

FOT. MOTOROLA SOLUTIONS

MAREK GRZESIAK, director of International Business & Delivery Operations w Motorola Solutions

Motorola Solutions w stolicy Małopolski zatrudnia 2,5 tysiąca osób, z tego zdecydowaną większość stanowią najwyższej klasy specjaliści i inżynierowie

Solutions – przenieść części produkcji np. do Polski, do Krakowa?

– Raczej nie. Około 70% produkcji trafia na rynek Stanów Zjednoczonych, a 30% lokujemy na pozostałych rynkach. W związku z tym to w USA i Kanadzie powstają fabryki. W ten bowiem sposób zbliżamy się do największych naszych rynków zbytu.

– Ile osób pracuje w Motoroli Solutions w Krakowie?

– W stolicy Małopolski zatrudniamy 2,5 tysiąca osób, z tego zdecydowaną większość stanowią najwyższej klasy specjaliści i inżynierowie. Na rynek dostarczamy rozwiązania wykorzystywane na co dzień, jak i w krytycznych sytuacjach, np. przez straż, policję, służbę zdrowia...

– Czy w Krakowie, w którym tak wiele jest firm informatycznych, jest jeszcze szansa na wyłuskanie talentów?

– Zdecydowanie tak. W porównaniu z innymi miejscami Polski, ale i świata, Kraków wciąż bardzo dobrze wygląda. Co roku mury uczelni wyższych opuszcza kilkadziesiąt tysięcy absolwentów, wśród nich wielu bardzo utalentowanych w potrzebnych nam dziedzinach. Talentów więc w Krakowie nie brakuje. Tak myślimy my, ale także nasi szefowie, przenosząc do stolicy Małopolski coraz bardziej odpowiedzialne prace.

– Kiedyś firmy przenosiły się do Polski, w tym do Krakowa, głównie ze względu na niskie koszty pracy!

– To już przeszłość. Do Krakowa przesuwane są coraz bardziej odpowiedzialne zadania, takie które jeszcze niedawno trafiały do Londynu czy Stanów Zjednoczonych. Kraków może pochwalić się nie tylko utalentowanymi ludźmi, ale także tym, że większość z nich ma wykształcenie wyższe i mówi świetnie w języku angielskim, co w wielu innych lokalizacjach nie jest takie oczywiste. U nas odsetek ludzi z wyższym wykształceniem wynosi od 95 do 98 proc.

– A jak wyglądają wyniki finansowe krakowskiego oddziału?

– Bardzo dobrze. Już od wielu lat krakowska Motorola Solutions systematycznie się rozwija. I nie jest to proces zakończony!

Małopolski Regionalny Fundusz Poręczeniowy to partner godny najwyższego zaufania

– Naszą misją jest przede wszystkim pomoc małopolskim przedsiębiorcom, zysk jest sprawą drugorzędną – podkreśla ADRIAN URYGA Z MRFP

– Jestem przedsiębiorcą. Mam pomysł na kolejne biznesy, chcę się rozwijać, inwestować, ale nie mam odpowiedniego kapitału? Małopolski Regionalny Fundusz Poręczeniowy może mi jakoś pomóc?

– Małopolski Regionalny Fundusz Poręczeniowy został powołany właśnie do takich celów.

– W jaki sposób?

– Dzięki poręczeniom Funduszu firma nie musi zamrażać gotówki, która powinna przecież pracować. Firma może przeznaczać swoje zasoby finansowe w inwestycje i rozwój, korzystając jednocześnie z bezgotówkowych poręczeń.

– Czym jest poręczenie?

– Poręczenia to forma bezgotówkowej gwarancji, którą można zabezpieczyć kontrakt, np. zamiast gotówki. MRFP jest na liście podmiotów akredytowanych przez Polską Agencję Rozwoju Przemysłu, które mogą takich poręczeń udzielać.

– Oferta jest skierowana tylko do małych firm, czy mogą z niej skorzystać także przedsiębiorcy prowadzący firmy średnie i duże?

– Oferta Funduszu jest skierowana do firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Jednak pamiętajmy, że właśnie te firmy stanowią rdzeń biznesu, według różnych danych sektor MŚP stanowi nawet 99% wszystkich aktywnych firm w Polsce.

– Ile może wynieść takie poręczenie i jakie są jego rodzaje?

– Limity są sprawą indywidualną, np. w przypadku wadiów pomagamy firmom oszacować, jaki limit będzie dla nich odpowiedni. W przypadku należytego wykonania i rękojmi tę kwestie reguluje PZP, kwota ta wynosi do 5% wartości kontraktu. Fundusz jest w stanie zabezpieczyć cały okres realizacji, włącznie z okresem rękojmi i gwarancji.

– Co przedsiębiorcy daje poręczenie wadialne?

– Przede wszystkim wygodę, po przyznaniu pakietu wadialnego jednostkowe poręczenie wadialne to czysta formalność. Klient może startować w wielu przetargach, a kwestią zabezpieczenia oferty zajmuje się Fundusz.

– A poręczenie należytego wykonania umowy, rękojmi za wady czy gwarancji jakości?

– To już sprawa bardziej skomplikowana, liczymy przede wszystkim na stałą współpracę i traktujemy produkt komplementarnie z pakietem wadialnym. Niemniej każdy przypadek rozpatrujemy indywidualnie, współpracując dodatkowo z beneficjentem gwarancji, uwzględniając również jego oczekiwania.

– Współpracują Państwo z bankami i funduszami pożyczkowymi. Co daje taka współpraca państwu, ale też firmom, którym udzielacie poręczeń?

– Ułatwiamy tym firmom dostęp do finansowania, naprowadzamy na odpowiednie tory, podpowiadamy, gdzie mogą szukać wsp arcia i które instytucje mogą okazać się pomocne.

– Czy takie poręczenie łatwo otrzymać?

– Oferta jest skierowana do firm z sektora MŚP z Małopolski, cała procedura i wymagane dokumenty są dostępne na naszej stronie internetowej **www.poreczeniowy.pl**. Nie należy się obawiać ilości dokumentów, ponieważ wspieramy klientów na każdym etapie aplikacji. Szybkie uzupełnianie ewentualnych braków gwarantuje, że poręczenie jest gotowe w ciągu kilku dni.

– Wnioski można składać elektronicznie?

– Przede wszystkim elektronicznie. Jak wiadomo, czas to pieniądz, więc korzystamy z podpisów elektronicznych i zachęcamy do tego również klientów.

– Ile takie poręczenie kosztuje firmę?

– Opłaty prowizyjne kształtują się bardzo konkurencyjnie, poręczenie wadialne można uzyskać już od 200 zł za miesiąc związania ofertą.

– Ponoć są też poręczenia ekspresowe...

Tak, klient jest w stanie uzyskać takie poręczenie w zaledwie kilka godzin. Zdajemy sobie sprawę, że środowisko jest bardzo dynamiczne dlatego uruchomiliśmy także procedurę przyśpieszoną, wiąże się ona jednak z nieco wyższą prowizją.

– Nawet w tej sytuacji to oznacza, że Małopolski Regionalny Fundusz Poręczeniowy nie jest zbyt mocno nastawiony na zysk?

– Pełna zgoda, w końcu MRFP to spółka non-profit

– Co to znaczy, że jesteście spółką non profit?

– Naszą misją jest przede wszystkim pomoc małopolskim przedsiębiorcom, zysk jest sprawą drugorzędną.

– Kto jest udziałowcem funduszu?

– Za Funduszem stoją przede wszystkim województwo małopolskie, Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego oraz Bank Gospodarstwa Krajowego w Warszawie.

– Czy obecna, niełatwa sytuacja na świecie odbiła się na działalności Funduszu?

– Zauważamy przede wszystkim wzrost zainteresowania naszymi usługami, firmy szukają na rynku nowych rozwiązań i starają się dopasować je do swoich potrzeb. Współpraca z MRFP pozwala zaoszczędzić fundusze, które pomagają firmom przetrwać ten ciężki czas.

Forum Przedsiębiorczości Powiatu Bocheńskiego

Arcom i Sławomir Trzósło – oto Pracodawcy Roku 2022 w powiecie bocheńskim. Prestiżowe wyróżnienia wręczono im podczas I Forum Przedsiębiorczości Powiatu Bocheńskiego „Razem o przyszłości". Do konkursu, którego organizatorem były Starostwo Powiatowe oraz Powiatowy Urząd Pracy w Bochni, zgłosiło się ponad 30 firm, a w forum wzięło udział blisko 100 przedsiębiorców i samorządowców.

Tekst: Marek Długopolski

FOT. STAROSTWO POWIATOWE W BOCHNI / P. SALAMON

Podczas I Forum Przedsiębiorczości wręczono prestiżowe tytuły Pracodawcy Roku 2022

Forum Przedsiębiorczości – miejsce wymiany pomysłów

– Celem Forum Przedsiębiorczości było stworzenie miejsca do nawiązywania współpracy, a także do wymiany doświadczeń, pomysłów oraz idei pomiędzy przedsiębiorcami. I mogę śmiało powiedzieć, że udało nam się ten cel zrealizować. Już bowiem docierają do mnie sygnały od przedsiębiorców z różnych branż, że podczas tego spotkania nawiązali wiele nowych, interesujących kontaktów – podkreśla Adam Korta, starosta bocheński.

– Nie liczmy na to, że będziemy mieć więcej pracowników. Liczmy na to, że mają być wydajniejsi. Liczmy na to, że będą lepiej wykształceni, że będą mieć wyższe kompetencje, że lepiej zorganizujemy pracę, że lepiej będziemy wykorzystywać technologię, że lepiej będziemy wykorzystywać zasoby pracy, a nie, że tej pracy będzie więcej – zaznaczył w inauguracyjnym wykładzie prof. Jerzy Hausner.

Gość specjalny I Forum Przedsiębiorczości Powiatu Bocheńskiego, które odbyło się 15 czerwca w hali Zespołu Szkół nr 1 im. Stanisława Staszica w Bochni, mówił również o możliwych scenariuszach dla rozwoju polskiej gospodarki, a także jej perspektywach.

– Zwieńczeniem tej części Forum była prelekcja Marka Skały, trenera, coacha i mówcy inspiracyjnego, który wyjaśniał m.in., w jaki sposób można skutecznie nawiązać pozytywne relacje między pracownikiem a kontrahentem – przypomniała Sabina Kierepka z Zespołu Promocji Starostwa Powiatowego w Bochni.

Pracodawcy Roku powiatu bocheńskiego

Gospodarka powiatu bocheńskiego opiera się na działalności wielu firm, zarówno tych bardzo dużych, dużych, średnich, jak i małych. Na terenie powiatu działają dwie strefy gospodarcze – Powiatowa Strefa Aktywności Gospodarczej i Bocheńska Strefa Aktywności Gospodarczej. Warto też wspomnieć, że Bocheńszczyzna jest zagłębiem chłodnictwa.

FOT. STAROSTWO POWIATOWE W BOCHNI / P. SALAMON

W kategorii mikroprzedsiębiorca – mała firma prestiżowy tytuł „Pracodawcy Roku 2022 Powiatu Bocheńskiego" otrzymał Sławomir Trzósło, właściciel Drukarni Profit Media. Jury wyróżniło również Przedsiębiorstwo Usługowo-Handlowe „Fainner" Mariusza Plewy i firmę Magi, prowadzoną przez Marię Zdebską i Agnieszkę Gomułkę, właściciela marki „Pierożki Babci Władzi".

Wśród średnich i dużych firm laurem zwycięzcy uhonorowano Arcom, a wyróżnienia otrzymały firmy: Igloo, Hydrosprzęt Kukla oraz Marka.

Dyskusje i biznesowe spotkania

Forum było również świetną okazją do spotkania z przedstawicielami instytucji oraz podmiotów działających w obszarze rynku pracy lub w jego otoczeniu.

– Najważniejszym celem Forum Przedsiębiorczości Powiatu Bocheńskiego była integracja przedsiębiorców działających na terenie powiatu bocheńskiego, lepsze zrozumienie ich problemów i oczekiwań, a także stworzenie stałej platformy dialogu między sektorem samorządowym i gospodarczym. Takie spotkanie jest najlepszym miejscem do wymiany doświadczeń – tak Adam Korta, starosta bocheński, mówi o I Forum Przedsiębiorczości Powiatu Bocheńskiego. – Bardzo dziękuję wszystkim za obecność i zaangażowanie. Gratuluję nagrodzonym i wyróżnionym.

Było to I Forum Przedsiębiorczości Powiatu Bocheńskiego. Będą kolejne edycje.

– Z menedżerami jest trochę tak, jak z rzemieślnikami i artystami. Dobry rzemieślnik doskonale odtworzy jakąś rzecz, ale tylko artysta da jej duszę. Wybitni menedżerowie muszą więc być artystami – mówi AGNIESZKA POLITAŃSKA, członek zarządu ds. rozwoju pracowników firmy ASTOR, lidera automatyzacji, robotyzacji i cyfryzacji procesów produkcyjnych i intralogistycznych w polskim przemyśle

Tekst: Marek Długopolski

Nic nie zastąpi iskry ludzkiego geniuszu!

FOT. ASTOR

AGNIESZKA POLITAŃSKA, członek zarządu ds. rozwoju pracowników firmy ASTOR

– W biznesie najważniejszy jest człowiek, od zawsze mawiał Stefan Życzkowski, współzałożyciel firmy ASTOR. Dlaczego?

– U źródła takiego podejścia – u osób, które zakładały firmę ASTOR – jest głęboko humanistyczne przekonanie o wartości pracy. Od samego początku, a więc jeszcze w latach dziewięćdziesiątych XX stulecia, towarzyszyło nam mocne przekonanie, że każdy człowiek, każdy pracownik oczekuje szacunku i poczucia godności. Jednak, aby pracownik mógł oczekiwać takiego podejścia, pracodawca musi je zapewnić.

– Niestety, nie wszyscy wtedy tak myśleli.

– To prawda. W przeszłości, a zwłaszcza w latach 90., pracownicy w większości firm byli traktowani jak każdy inny zasób, trybiki w maszynie, czy komórki w Excelu. Byli i pracowali. Nic innego się nie liczyło, ani ich pomysły, ani oczekiwania, a tym bardziej marzenia. ASTOR od samego początku postępował inaczej – szanowaliśmy godność pracy każdej osoby. To zostało zakodowane w naszym firmowym DNA, tak jak i pewien rodzaj pokory do otaczającego nas świata. Teraz to może brzmi trochę patetycznie, ale wtedy takie podejście naprawdę nie było oczywistością.

– Za Waszymi hasłami „kryła" się prawda?

– Tak. W ten sposób powstał pewien kanon wartości, kanon postępowania, później zamieniony w Deklarację Polityki Personalnej, która z kolei stała się podstawą budowania kultury organizacyjnej. W ten sposób w centrum działalności firmy znalazł się człowiek, pracownik oraz godność pracy. I uważam, że po tych 35 latach, jest to jeden z najważniejszych sukcesów ASTORA.

– Teraz nurt humanistyczny w podejściu do pracy i pracownika jest oczywistością.

– Może jeszcze nie wszędzie, ale staje się coraz bardziej popularny i powszechny, bardzo mnie to cieszy. Nurt ten wynika między innymi ze zmian pokoleniowych, z tego, czego oczekują młodzi pracownicy. My od zawsze powtarzaliśmy, że dla nas najważniejszy jest człowiek. I dlatego właśnie, jeśli w biznesie nie wiadomo o co chodzi, to chodzi o ludzi, stąd tytuł naszej książki, w której opisujemy historię kształtowania się naszej kultury organizacyjnej.

– To jedno z najważniejszych Waszych haseł...

– Tak, to prawda. Od lat staramy się, aby za wszystkimi wartościami, które głosimy, stały nie tylko piękne słowa i hasła, ale rzeczywiste działania i codzienne praktyki! Rzeczywistość, z którą zgadza się zdecydowana większość pracowników – trudno bowiem sprawić, aby w 250-osobowej firmie utożsamiali się z nią absolutnie wszyscy. Chodzi nam również o to, aby znakomita większość osób rozumiała, co za tymi słowami się kryje. I przede wszystkim, by były dla nich ważne. Zaczynamy od rekrutacji przez wartości, potem w procesie onboardingowym staramy się pokazać, jak te wartości działają w praktyce, po to, by kolejne pokolenia pracowników budowały wspólną kulturę pracy.

– A jak ważny jest menedżer, oczywiście też człowiek, ale do specjalnych zadań?

– ASTOR, patrząc na obowiązujące trendy rynkowe, również troszeczkę różni się w podejściu do kształcenia menedżerów. Niektóre firmy rozumieją to w ten sposób, że jeśli ktoś jest menedżerem, to powinien nim być na 100%. Jednak wtedy musi on zrezygnować z innych obszarów działalności czy specjalizacji. My mamy nieco inne podejście. Oczywiście staramy się, aby wybrany pracownik przejmował funkcje menedżerskie i poświęcał im odpowiednio dużo czasu, ale jednocześnie chcemy, aby nie tracił innych umiejętności i talentów, nie rezygnował z rozwoju jako specjalista w danej dziedzinie.

– Będąc wszechstronnym, można jeszcze bardziej zbudować wizerunek nie tylko menedżera, ale również lidera. Czy o to też chodzi?

– Trochę tak. Jeśli ktoś chce zostać liderem, musi się na czymś znać, i to znać świetnie. Tylko w ten bowiem sposób można zostać autorytetem dla pracowników. I właśnie my w ten sposób kształtujemy naszych menedżerów. Staramy się też, aby mieli odpowiednią ilość czasu zarówno na pracę, rozwój osobisty, jak i nabywanie wiedzy specjalistycznej. Tylko w ten sposób mogą w pełni rozwinąć swoje talenty. Menedżerowie to osoby do zadań specjalnych. Aby sprostać tym wyzwaniom, muszą mieć więc nie tylko odpowiednie wykształcenie i umiejętności, ale także szczególne predyspozycje.

– Poszukujecie więc konkretnych ludzi na konkretne stanowiska?

– Poszukujemy osób, które mają nie tylko wymagane umiejętności, wiedzę oraz nastawienie do pracy, ale – mówiąc kolokwialnie – „czują" ludzi, a mówiąc bardziej fachowo – mają odpowied-

Dokończenie – str. 66

Agnieszka Politańska: – Sztuczna inteligencja jest wypadkową inteligencji człowieka i algorytmu. Oczywiście maszyny też się uczą, ale to jest tylko logiczne wnioskowanie. Racjonalna decyzja jest istotna, ale ważna jest też intuicja

Dokończenie ze str. 65

nie kompetencje społeczne. I te właśnie predyspozycje, również osobowościowe, dokładnie analizujemy i badamy już na poziomie rekrutacji. To nie tylko ułatwia późniejsze wykonywanie przez nich zadań, ale także ułatwia przygotowanie odpowiednio dopasowanej ścieżki menedżerskiej.

– Czy prawdziwego menedżera można odnaleźć, stosując tylko metody naukowe, czy raczej taki menedżer „wykuwa" się w boju?

– Trochę jest i tak, i tak. Oczywiście z jednej strony jesteśmy w stanie zweryfikować – narzędziami psychometrycznymi – predyspozycje danej osoby do pełnienia funkcji menedżerskich. Jednak osoba ta musi później zaistnieć w organizacji, musi stworzyć sobie podwaliny do tego, aby zostać autorytetem w jakiejś dziedzinie. Tylko w ten sposób może porwać zespół od strony merytorycznej a jego naturalny talent liderski może w tym jeszcze pomóc.

– Jeśli jednak nie ma odpowiednich relacji z ludźmi?

– To nie zostanie dobrym menedżerem. W tym przypadku nie wystarcza bowiem wiedza i umiejętności. Trzeba mieć jeszcze to coś, co pozwoli nawiązać bliski kontakt z ludźmi, z zespołem. Tylko w ten sposób, współpracując z innymi, można rozwinąć wszystkie swoje talenty.

– Najlepszy menedżer to...

– ...osoba, która potrafi rozmawiać, umie słuchać, aktywnie rozwija swoich podwładnych identyfikując ich mocne strony i stawiając wyzwania – wspólnie z pracownikiem buduje ścieżki rozwoju. Musi też wiedzieć, na jakim etapie rozwoju są jego podwładni, aby modyfikować styl zarządzania w zależności od potrzeb pracownika.

– Teraz wszyscy, szczególnie najmłodsi pracownicy, mówią, że chcą się rozwijać.

– To prawda. Podczas rozmowy rekrutacyjnej praktycznie każda osoba mówi, że chce się rozwijać.

– Co to jednak znaczy?

– No właśnie. Co to znaczy rozwój? To, co dla jednego jest rozwojem, dla innych już nie. Dla jednych to wyłącznie szybkie wspinanie się po kolejnych szczeblach kariery, dla innych to możliwość uczenia się różnych rzeczy, nowe wyzwania, wykonywanie różnorodnych, coraz bardziej skomplikowanych zadań. Nam zaś chodzi o to, aby menedżerowie posiadali umiejętność dostrzegania możliwości rozwojowych w strukturach macierzowych firmy wymagających bardzo dużej wiedzy, umiejętności i talentów z mnóstwa dziedzin, a nie tylko w awansach pionowych.

– Czerwona, bursztynowa, pomarańczowa, zielona czy turkusowa. Który z tych kolorów, jednocześnie modeli opisujących styl zarządzania, pasuje do ASTORA?

– W turkusie mamy mocno zdecentralizowany sposób zarządzania, a także rotacyjne przywództwo, zmienność ról... Nie powiedziałabym więc, że ASTOR jest turkusową organizacją. Natomiast na pewno jesteśmy firmą zieloną, czyli ustrukturyzowaną, relacyjną, rodzinną (w sensie relacji, a nie własności), ale mimo wszystko sporo czerpiemy z turkusowych rozwiązań, zwłaszcza w kontekście ludzi młodych, którzy przychodzą do organizacji, bo potrzebują różnorodności, chcą sprawdzić się w różnych wyzwaniach. Oczywiście my również chcemy ich sprawdzić w różnych obszarach działalności naszej firmy. Dlaczego? Wszystko po to, aby odpowiednio zdefiniować ich talenty i umieścić w takim miejscu firmy, w którym ich talenty rozkwitną – z korzyścią dla nich i organizacji.

– ASTOR zawsze stał na czele rewolucyjnych zmian w polskich przedsiębiorstwach. Robił to, o czym konkurencja jeszcze nie pomyślała... To efekt świadomego doboru kadry menedżerskiej? Czy tak po prostu „wyszło"?

– I jedno, i drugie. Jedną z najważniejszych wartości jest dla nas „wygrana – wygrana" – zarówno dla pracowników i firmy, jak również dla klientów. I ta synergia, jesteśmy o tym przekonani, to jest takie rozwiązanie, w którym 2+2 daje więcej niż 4...

– Da się tak?

– W ASTORZE – tak. Od początku, jak wspomniałam, tak dobieramy pracowników, aby mieli podobny lub spójny z nami system wartości. Oferujemy im również możliwość współtworzenia, współuczestniczenia, dodawania czegoś od siebie. W związku z tym bardzo często tak się zdarza, że pomysły, które rodzą się w firmie, nie są pomysłami kadry menedżerskiej, a właśnie pracowników. Dlatego też chętnie słuchamy takich podpowiedzi. Przykładem na wychodzenie poza pewne schematy z obszaru HR jest np. obszar benefitowy. W okresie pandemii było ciężko, żeby gdzieś wyjechać. Wymyśliliśmy więc, a właściwie ten pomysł podsunęli pracownicy, by wynająć domek nad Jeziorem Czorsztyńskim. I właśnie tam pracownicy mogli wyjeżdżać z rodzinami. 4, 5-dniowy tydzień pracy w wakacje jest z kolei pomysłem kadry menedżerskiej, która w ten sposób chce zaakcentować potrzebę wypoczynku w wakacje i podziękować za wytężoną pracę w ciągu roku.

– To jest poczucie sprawstwa...

– Tak. Każdy pracownik ASTORA wie, że jeśli ma jakiś pomysł, może go zgłosić. To poczucie sprawstwa otwiera bardzo wiele dróg. Dzięki temu możemy być o krok przed konkurencją, gdyż słuchamy i wprowadzamy w życie pomysły zarówno kadry menedżerskiej, jak i pomysły naszych pracowników. Wspólnie tworzymy nasze trzyletnie strategie – zespoły projektowe składają się z osób z różnych działów i wszystkich poziomów – dzięki temu nasza misja i wizja to nie tylko hasło,

Dokończenie – str. 68

Agnieszka Politańska: – Poszukujemy osób, które mają nie tylko wymagane umiejętności, wiedzę oraz nastawienie do pracy, ale – mówiąc kolokwialnie – „czują" ludzi, a mówiąc bardziej fachowo – mają odpowiednie kompetencje społeczne

Raben

ŁĄCZYMY MIĘDZYNARODOWO

CODZIENNE POŁĄCZENIA DROBNICOWE W EKSPORCIE I IMPORCIE Z GRUPĄ RABEN

600 +
codziennych bezpośrednich połączeń międzynarodowych w Europie

234 000 +
przesyłek miesięcznie

ETA - śledzenie przesyłek w czasie rzeczywistym

YOUR PARTNER IN LOGISTICS

Skontaktuj się z nami: **www.raben-group.com**

Dokończenie ze str. 66

ale konkretne działania, które rozumieją pracownicy. Jesteśmy przekonani, że tylko w ten sposób firma może się ustawicznie rozwijać.

– Równość, różnorodność i inkluzywność – to ważne wartości w ASTORZE?

– Bardzo ważne. Powiedziałabym wręcz, że inkluzywność to stwierdzenie, które w tej chwili idealnie pasuje do naszej wielopokoleniowej firmy. Nie dalej jak kilkanaście dni temu mieliśmy spotkanie, podczas którego analizowaliśmy statystyki pokoleniowe i okazało się, że w ASTORZE mamy przedstawicieli trzech pokoleń – X Y i Z w dość równomiernym rozkładzie. Już od jakiegoś czasu rozmawiamy o tym, co nas różni, a co łączy. To bardzo ułatwia komunikację w firmie, dzięki temu stajemy się jeszcze bardziej otwarci i elastyczni.

– Menedżer i sztuczna inteligencja mogą ze sobą współgrać?

– Pyta pan o to osobę odpowiedzialną za ludzi... Moim zdaniem sztuczna inteligencja, i mówię to z głębokim przekonaniem, absolutnie nie zastąpi menedżerów.

– Dlaczego?

– Sztuczna inteligencja jest wypadkową inteligencji człowieka i algorytmu. Oczywiście maszyny też się uczą, ale to jest tylko logiczne wnioskowanie. Racjonalna decyzja jest istotna, ale ważna jest też intuicja, czasem robimy coś nie wiedząc do końca dlaczego tak działamy, co często okazuje się najlepszym rozwiązaniem. Sztuczna inteligencja tak nie działa. Jest zerojedynkowa. Z tego powodu sztuczna inteligencja może nam pomagać, ale nas nie zastąpi. Będzie chętnie wykorzystywana w wielu dziedzinach życia, np. w przemyśle, robotyzacji, informatyzacji, wirtualnych światach, ale to człowiek będzie miał nad nią kontrolę.

– A może zastąpi menedżerów?

– Jeśli chodzi o kompetencje menedżerskie to sztuczna inteligencja może pomóc nam w pewnych procesach, czysto narzędziowo. Dzięki temu menedżerowie będą mieli więcej czasu na rozwijanie swoich podwładnych. I myślę, że to jest największy plus AI. Od razu jednak dodam, że w tej chwili nie jesteśmy w stanie oczywiście przewidzieć tego, co wydarzy się za „n" miesięcy, czy lat. Jednak zerkając na to wszystko, co się teraz dzieje, z punktu widzenia dość sporego już doświadczenia pracy z ludźmi, organizacji, która rozwinęła się od 3 do 250 osób, to myślę sobie, że nic nie zastąpi intuicji, tego błysku ludzkiego umysłu, ludzkiego geniuszu.

– W ASTORZE są tacy pracownicy?

– Oczywiście. Już od wielu lat mamy specjalne programy rozwojowe. Polegają one m.in. na pewnym uwspólnianiu ich warsztatu menedżerskiego. Zależy nam bowiem na tym, aby nasi liderzy dostosowywali styl zarządzania do tego, na jakim etapie rozwoju jest dany pracownik. W związku z tym w ASTORZE nie ma jedynie słusznego sposobu zarządzania, jest świadomość dużej elastyczności w tym zakresie. Dajemy narzędzia, możliwości, wiedzę... Osoba, która najlepiej wykorzysta te możliwości, a dodatkowo potrafi nawiązać świetny kontakt z zespołem, może stać się pełnokrwistym menedżerem. Jednak wybitnymi zostaną tylko ci, którzy mają jeszcze tę iskrę talentu menedżerskiego.

– Czy można wykształcić menedżerów, czy dopiero praktyka czyni mistrza? Innymi słowy da się tak sformatować człowieka, by przypisać go do konkretnej firmy, zespołu, ludzi?

– Oczywiście da się tak wykształcić menedżera... Jednak z menedżerami jest trochę tak, jak z rzemieślnikami i artystami. Dobry rzemieślnik doskonale odtworzy jakąś rzecz, ale tylko artysta da jej duszę. I właśnie to jest ta różnica. Wybitni menedżerowie muszą więc być też artystami!

Agnieszka Politańska: – Osoba, która najlepiej wykorzysta swoje możliwości, a dodatkowo potrafi nawiązać świetny kontakt z zespołem, może stać się pełnokrwistym menedżerem. Jednak wybitnymi zostaną tylko ci, którzy mają jeszcze tę iskrę talentu menedżerskiego

FOT. ASTOR

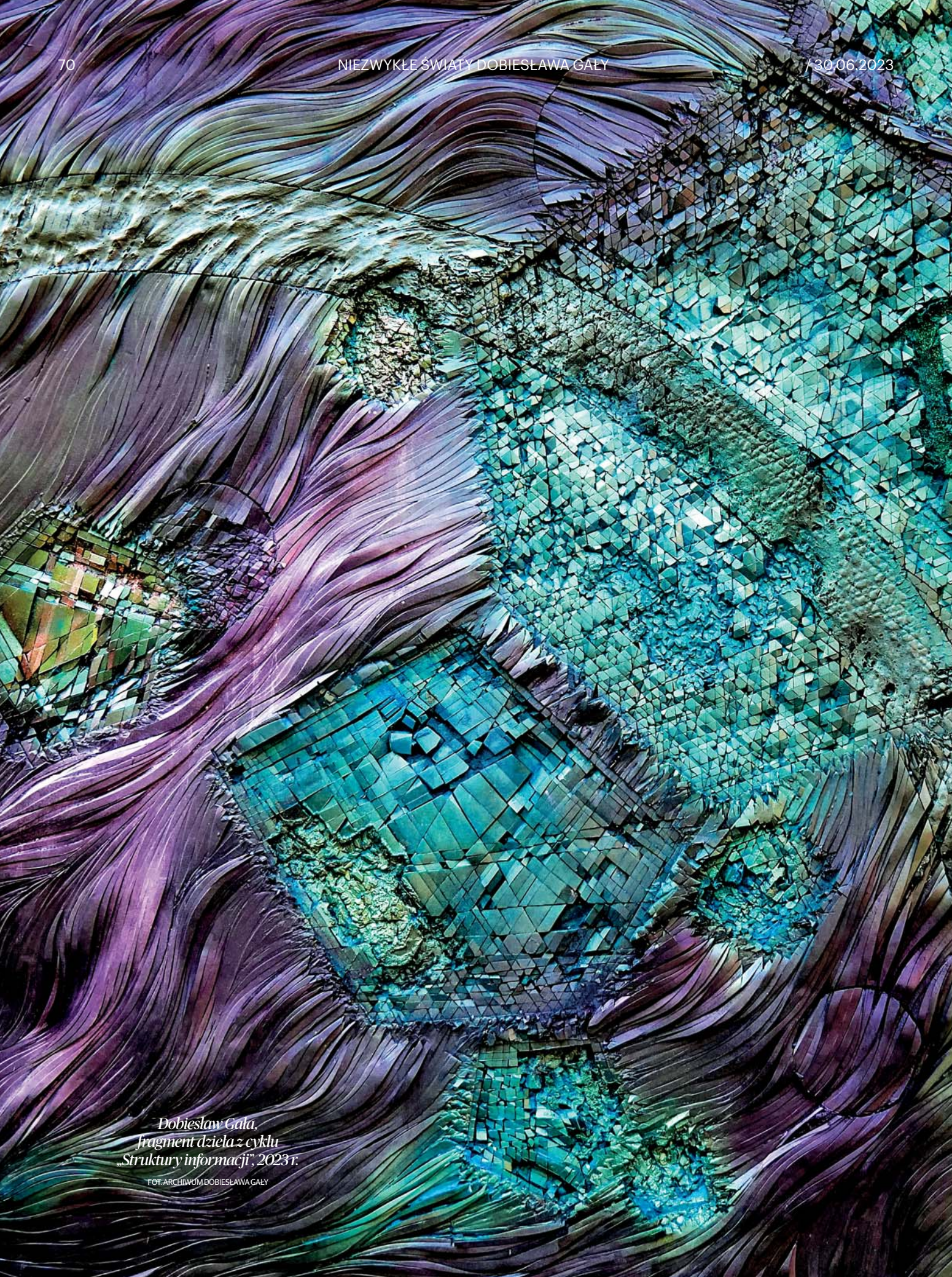
ASTOR zawsze stał na czele rewolucyjnych zmian w polskich przedsiębiorstwach. Robił to, o czym konkurencja jeszcze nie pomyślała

Politechnika Krakowska
im. Tadeusza Kościuszki

JESTEŚMY JEDNĄ Z TRZECH NAJLEPSZYCH UCZELNI W POLSCE!*

- architektura i urbanistyka **A+**
- **A** automatyka, elektronika i elektrotechnika
- **A** inżynieria chemiczna
- **A** inżynieria lądowa i transport
- **A** inżynieria materiałowa
- **A** inżynieria mechaniczna
- **A** inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka
- **A** informatyka techniczna i telekomunikacja

*Według wyników ewaluacji działalności naukowej za lata 2017-2021



Dobiesław Gała, fragment dzieła z cyklu „Struktury informacji", 2023 r.

FOT. ARCHIWUM DOBIESŁAWA GAŁY

Intymne i pozazmysłowe światy Dobiesława Gały

– „Metaobszary” kreują przestrzeń tego, co przemija, odchodzi bądź już odeszło, ale również tego, co właśnie powstaje – tak BARBARA WOŹNIAK, kurator wystaw DOBIESŁAWA GAŁY, pięknie charakteryzuje jego kolejny cykl niezwykłych wielowymiarowych prac

Tekst: Marek Długopolski

Furtka do wszechświata myśli i czasu

– To ewidentnie czas Dobiesława Gały. Jego spektakularne dzieła pokochali miłośnicy sztuki w Polsce i w Europie – podkreśla BARBARA WOŹNIAK, kurator jego wystaw

Czy da się okiełznać czas, a może zatrzymać to, co ulotne, niewypowiedziane. Oczywiście można, ale nie jest to takie łatwe i proste. Są jednak tacy, którzy posiedli tę umiejętność, mają ten rzadki dar. I jest to coś więcej niż talent. Bez wątpienia do takich artystów należy Dobiesław Gała, jeden z najwybitniejszych polskich rzeźbiarzy, a także prodziekan na Wydziale Rzeźby krakowskiej Akademii Sztuk Pięknych im. Jana Matejki.

- Spektakularnie podbił rynek polskiej i europejskiej sztuki. Tworzy we własnej technice wielowymiarowe reliefy, będące genialnym połączeniem rysunku i rzeźby - zaznacza Barbara Woźniak.

Jego wędrówki myśli, zamienione w nieoczywiste, wielowymiarowe dzieła, podziwiano ostatnio m.in. w Treviso, Como, Lugano, wkrótce trafią zaś do Padwy i Biblioteki Watykańskiej. Wcześniej jednak, już od 13 lipca miłośnicy jego talentu będą mogli zmierzyć się z „Metaobszarami" w Katowicach.

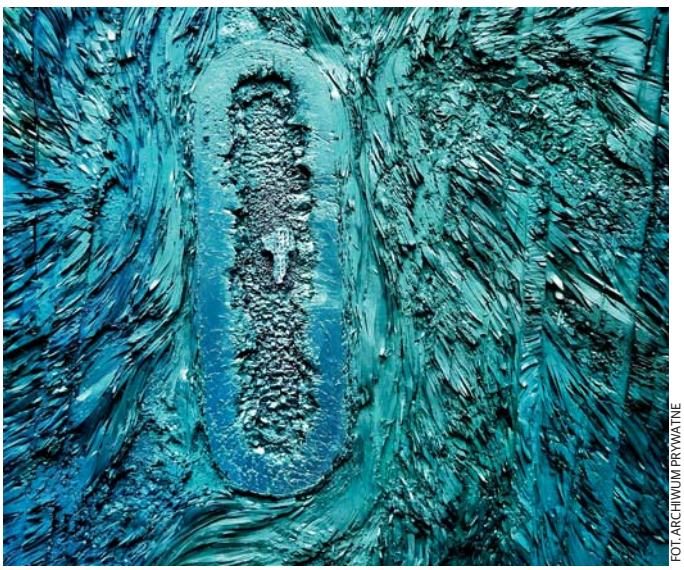
- „Metaobszary" to kolejny cykl niezwykłych wielowymiarowych prac Dobiesława Gały, których inspiracją są globalne, uniwersalne, ale często jednostkowe, intymne, pozazmysłowe procesy i zjawiska oddziaływań materii na materię. Upływ czasu powoduje dalsze dekonstruowanie, zacieranie i przeradzanie się w nowe formy. Kreują przestrzeń tego co przemija, odchodzi bądź już odeszło, ale również tego co właśnie powstaje - tak pięknie mówi o kolejnej odsłonie twórczości krakowskiego artysty Barbara Woźniak.

FOT. ARCHIWUM PRYWATNE

Ulotne prace Dobiesława Gały podziwiano m.in. w Treviso, Como, Lugano

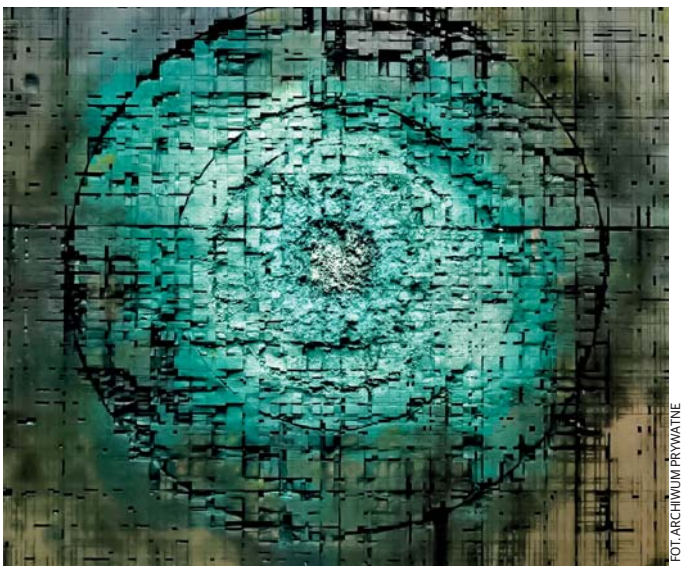
Na klimatycznej wystawie ujrzymy kilkadziesiąt wyjątkowych prac. Nieprzypadkowo wystawionych, a ujętych w wymowne cykle. Czym są „Struktury informacji", „Lądowiska" czy „Miejsca wysublimowane"? Tego dowiedzą się wszyscy, którzy zanurzą się w podziemne przestrzenie Muzeum Śląskiego w Katowicach. Wystawę można będzie oglądać od 13 lipca do 15 października. Warto przejść przez tę furtkę do wszechświata myśli Dobiesława Gały. Nasz wszechświat też wtedy się zmieni...

Marek Długopolski



FOT. ARCHIWUM PRYWATNE

Dobiesław Gała z cyklu Bieguny Niedostępności, 2023 r.



FOT. ARCHIWUM PRYWATNE

Dobiesław Gała z cyklu Lądowiska, 2023 r.

Endoskopowa operacja stenozy kanału kręgowego

Stenoza lędźwiowa to schorzenie, w którym dochodzi do zwężenia światła kanału kręgowego, najczęściej w następstwie postępujących zmian zwyrodnieniowych kręgosłupa.

Choroba występuje powszechnie, bowiem zgodnie z szacunkami the American Academy of Orthopaedic Surgery 8-11% populacji cierpi z powodu stenozy. Stenoza najczęściej dotyka dorosłych po 50. roku życia i jest zaliczana do chorób cywilizacyjnych.
Zaawansowana i nieleczona prowadzi do stałego ucisku na worek oponowy i korzenie nerwowe, co manifestuje się dokuczliwymi bólami w obrębie kończyn dolnych, ich drętwieniem, ale również wzmożoną męczliwością nawet po pokonaniu krótkiego dystansu.
W leczeniu stenozy początkowo stosuje się metody zachowawcze, takie jak leki przeciwbólowe, przeciwzapalne oraz rehabilitację. Niemniej, kiedy nie następuje poprawa lub mamy do czynienia ze stenozą krytyczną, konieczna jest operacja. Celem operacji jest usunięcie przerośniętych struktur kostnych i więzadłowych, zwężających kanał kręgowy i uciskających nerwy. Taką operację można wykonać techniką klasyczną lub endoskopową. Stenozie może towarzyszyć również niestabilność kręgosłupa, wówczas konieczne jest dodatkowo usztywnienie zajętych segmentów kręgosłupa za pomocą implantów.
W krakowskim Szpitalu na Klinach operacje stenozy kanału kręgowego przeprowadza się z wykorzystaniem wszystkich dostępnych metod, w tym najmniej inwazyjnej metody, czyli endoskopowo. Na czym polega operacja stenozy „przez dziurkę od klucza" wyjaśnia **ortopeda - dr Andrzej Smętkowski**, specjalizujący się w tego typu zabiegach w odcinku lędźwiowym.

Objawy stenozy kanału kręgowego

- ostry lub przewlekły ból w okolicy lędźwiowej kręgosłupa
- osłabienie siły mięśniowej lub niedowłady w obrębie kończyn dolnych
- objawy typowe dla rwy kulszowej: silny ból promieniujący od lędźwi do nogi lub stopy
- zaburzenia czucia kończyn dolnych (mrowienie, zniesienie czucia, drętwienie)
- problemy z poruszaniem się
- ograniczona ruchomość kręgosłupa

Chirurgiczne leczenie stenozy kanału kręgowego

Leczenie zachowawcze objawowej stenozy kanału kręgowego obejmujące stosowanie leków przeciwbólowych, przeciwzapalnych oraz rehabilitację bywa mało skuteczne, bowiem nie wpływa na istotę problemu, jakim jest stenoza, czyli nie prowadzi do poszerzenia kanału kręgowego.
Z tego powodu ok. 70% pacjentów z tą chorobą kwalifikowanych jest do zabiegu chirurgicznego. Operacja ma na celu odbarczenie uciśniętych struktur nerwowych poprzez poszerzenie zwężonego kanału kręgowego i polega na wycięciu przerośniętych tkanek zamykających kanał kręgowy, powodujących stały ucisk na nerwy.
Tradycyjne operacje w leczeniu stenozy, takie jak laminektomia, wymagają dużego dostępu chirurgicznego, podczas którego uszkodzeniu ulegają mięśnie i okoliczne tkanki przyczepiające się do kręgosłupa. Podczas laminektomii usuwana jest tylna ściana kanału kręgowego, jak również osteofity, co pozwala chirurgowi na poszerzenie przestrzeni dla nerwów i w efekcie na ich odbarczenie. Niestety, operacje przeprowadzane metodą klasyczną charakteryzuje większe ryzyko powikłań, większe krwawienie śródoperacyjne, zdecydowanie dłuższa rehabilitacja i dłuższy okres rekonwalescencji. Istnieje wiele przeciwskazań do ich wykonania, jak choćby liczne obciążenia internistyczne pacjenta czy też trudności w gojeniu się ran.
Alternatywę dla zabiegów tradycyjnych stanowią operacje endoskopowe, które nie tylko są mniej uciążliwe dla pacjentów, mniej bolesne, ale również minimalizują ryzyko traumatyzacji tkanek, a co za tym idzie ewentualnych powikłań. Niewątpliwą korzyścią zabiegów endoskopowych jest także krótsza rekonwalescencja i fakt, że pozwalają pacjentom cieszyć się efektem operacji w zdecydowanie krótszym czasie.

Jak wygląda endoskopowy zabieg usunięcia stenozy kanału kręgowego?

Zabieg endoskopowy usunięcia stenozy kanału kręgowego przeprowadzany jest w znieczuleniu ogólnym i z reguły trwa ok. 2 godzin. Ważną informacją jest ta, że z uwagi na mniejszy uraz chirurgiczny, a co za tym idzie mniejszą utratę krwi i mniejsze uszkodzenie mięśni przykręgosłupowych można go przeprowadzić u osób, które zostały zdyskwalifikowane do tego zabiegu metodą klasyczną. Operację rozpoczyna wykonanie niewielkiego nacięcia ok. 1 cm na skórze pacjenta. Następnie rozwarstwia się mięśnie, co nie powoduje ich uszkodzenia, po czym wprowadza się endoskop. Kolejne czynności wykonywane są pod kontrolą kamery w znacznym powiększeniu obrazu, dzięki czemu chirurg może bezpiecznie dostać się dokładnie w okolice uciśniętych nerwów w kanale kręgowym. Za pomocą precyzyjnych zgryzaczy kostnych i diamentowych wierteł usuwane są osteofity, czyli zdegenerowane wyrośla kostne, zamykające kanał kręgowy. Następnie przy użyciu mikronożyczek wycinane jest pogrubiałe, przerośnięte więzadło żółte i przerośnięta torebka stawowa, które również uciskają na nerwy. W efekcie operacji struktury nerwowe ulegają odbarczeniu, tzn. zostają uwolnione od permanentnego ucisku, co skutkuje wycofaniem się dolegliwości bólowych.

Korzyści z operacyjnego leczenia stenozy kanału kręgowego metodą endoskopową

- minimalny uraz chirurgiczny, a co za tym idzie minimalna utrata krwi, mniejsze ryzyko powikłań i problemów z gojeniem się rany
- mniejsze dolegliwości bólowe - ból pooperacyjny przy użyciu metody endoskopowej jest redukowany do około 90% w porównaniu z klasyczną chirurgią
- krótszy czas hospitalizacji - powrót pacjentów do domu następuje już po dobie od operacji
- szybsza rekonwalescencja – powrót do pełnej sprawności następuje po ok. 3 tygodniach od zabiegu
- mniejsza traumatyzacja tkanek – w szczególności mięśni przykręgosłupowych
- szybka pionizacja pacjentów – już 2 godziny po zabiegu
- niewielka blizna pooperacyjna
- szybszy efekt zabiegu – dolegliwości bólowe ustępują krótko po przeprowadzeniu operacji
- możliwość przeprowadzenia zabiegu u osób, które zostały zdyskwalifikowane do operacji metodą klasyczną

Rekonwalescencja po endoskopowym zabiegu usunięcia stenozy kanału kręgowego

Z uwagi na fakt, że w przypadku endoskopowej operacji stenozy kanału kręgowego występuje maksymalna ochrona struktur stabilizacyjnych kręgosłupa, takich jak więzadła, mięśnie czy kości, powrót do zdrowia wynosi zaledwie ok. 3 tygodnie. Oczywiście okres ten uzależniony jest od kondycji fizycznej pacjenta, rozległości i czasu trwania choroby oraz złożoności operacji. Przez pierwsze tygodnie po operacji pacjentom rekomenduje się oszczędzający tryb życia oraz unikanie czynności powodujących obciążenia dla kręgosłupa, takich jak podnoszenie ciężkich przedmiotów, gwałtowne schylanie się, czy wykonywanie ruchów rotacyjnych. Po zabiegu przeprowadzana jest każdorazowo wizyta kontrolna, która ma na celu ocenę efektów zabiegu oraz kontrolę gojenia się rany. Jak w przypadku wszystkich operacji kręgosłupa, tak i po endoskopowej operacji stenozy rekomendowana jest fizjoterapia ukierunkowana poprawę stabilizacji w obrębie miednicy i kręgosłupa oraz rozluźnienie przykurczonych mięśni i tkanek w obrębie grzbietu, miednicy i kończyn dolnych.

SZPITAL NA KLINACH
Grupa Neo Hospital

Operacje stenozy

SZPITAL NA KLINACH
ul. Kostrzewskiego 47, Kraków
✆ 12 267 40 64
✉ rejestracja@neohospital.pl

www.szpitalnaklinach.pl

– Samoświadomość nie jest jeszcze zagadnieniem z zakresu sztucznej inteligencji i miejmy nadzieję, że nie będzie nim jeszcze w perspektywie wielu lat. Im dłużej samoświadomość będzie zarezerwowana wyłącznie dla nas, ludzi, tym lepiej dla nas jako ludzkości! – mówi prof. PIOTR BUŁA, prorektor ds. współpracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, kierownik Katedry Zarządzania Międzynarodowego UEK

Tekst: Marek Długopolski

Intellectus i sztuczna inteligencja. Myśli o AI

AI pozwala na szybsze i bardziej efektywne rozwiązywanie problemów

FOT. 123RF

Im dłużej samoświadomość będzie zarezerwowana wyłącznie dla ludzi, tym lepiej dla nas jako ludzkości!

– Sztuczna inteligencja wciąż szuka jeszcze rozwiązań w zakresie tych obszarów ludzkiego umysłu, które nas jako ludzi uczłowieczają i odróżniają od sztucznej inteligencji. Empatia, odczuwanie uczuć czy też wyrażanie emocji – to te elementy, których na razie AI wciąż nie potrafi imitować – podkreśla prof. PIOTR BUŁA, prorektor ds. współpracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, kierownik Katedry Zarządzania Międzynarodowego UEK

FOT. ANNA KACZMARZ

Prof. UEK dr hab. dr h.c. PIOTR BUŁA, prorektor ds. współpracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, kierownik Katedry Zarządzania Międzynarodowego UEK

Tekst: Marek Długopolski

– Panie profesorze, po co nam sztuczna inteligencja, skoro mamy własną?

– Ludzkość nieustannie się uczy i na proces ten składają się co najmniej dwa elementy – poznawanie samych siebie oraz poznawanie innych ekosystemów. Nauka coraz bardziej wnikliwie „analizuje" ludzkie potrzeby i tworzy narzędzia, które mają nam ułatwić życie lub też umożliwić przekraczanie kolejnych barier. W efekcie powstają rozwiązania, takie jak sztuczna inteligencja, które mogą być wykorzystywane zarówno w procesie badania różnych zjawisk, jak i w codziennym życiu. Sztuczna inteligencja może wspomagać ludzką inteligencję w wielu dziedzinach, takich jak przykładowo diagnostyka medyczna, automatyzacja produkcji czy analiza danych oraz w wielu innych. AI pozwala na szybsze i bardziej efektywne rozwiązywanie problemów oraz wspiera podejmowanie decyzji.

– W jaki sposób rodzi się inteligencja?

– Jako ludzie uczymy się niemal od urodzenia – to proces, który można powiedzieć „jest w nas". Każdego dnia docierają do nas różne informacje, różne bodźce i na ich podstawie naby-

Prof. PIOTR BUŁA: –Jako ludzie nie jesteśmy w stanie przetwarzać danych tak szybko jak komputery, ale nasz umysł analizuje zjawiska w wielu różnych wymiarach i w ich efekcie podejmuje takie lub inne decyzje. Dość często nazywamy to intuicją, której na razie nie potrafimy „imitować". Cały czas jesteśmy więc „w drodze"

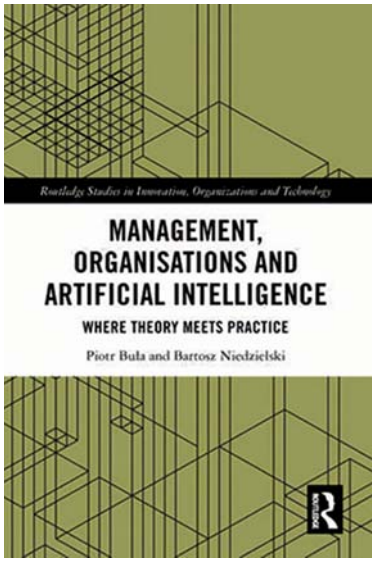
wamy kolejne umiejętności. W ciągu życia uczymy się mówienia, komunikowania z innymi, analizowania różnych informacji i zmiennych, a ostatecznie wyciągania wniosków i podejmowania decyzji. Ludzka inteligencja jest więc kształtowana przez doświadczenia.

– A ta sztuczna?

– Sztuczna inteligencja jest projektowana i tworzona przez naukowców i inżynierów. Jej zakres można rozwijać albo ulepszać poprzez dostarczanie większej ilości danych i uczenie maszynowe. AI potrzebuje danych, informacji, reguł, algorytmów – tak działają powszechnie wykorzystywane obecnie komunikatory, boty czy też bardziej zaawansowane narzędzia oparte na sztucznej inteligencji. AI to również interdyscyplinarny obszar badań naukowych i technologicznych, których celem jest tworzenie i rozwijanie narzędzi, które potrafią wspierać, a w niektórych przypadkach zastępować inteligencję ludzką.

– Nauka to proces ciągły...

– Tak, to prawda. Nauka to zawsze ciągłość idei i ciągłość badań. To oznacza, że każdy naukowiec czy wynalazca wnosi do nauki swój dorobek. Podobnie jest na przykład w zarządzaniu – i tu można postawić pytanie, kiedy powstało. Z jednej strony mówimy, że to Taylor przyczynił się do powstania nauki o zarządzaniu, która ma już ponad 100-letnią tradycję. Ale wiele zasad zarządzania musiało być stosowanych już znacznie wcześniej. Przecież nikt nie wybudowałby piramid w starożytnym Egipcie, gdyby nie stosowano wówczas „jakichś narzędzi zarządczych", które ten skomplikowany proces techniczno-architektoniczny pozwoliły zrealizować. Mamy mnóstwo przykładów innych obiektów czy konstrukcji z wielu miejsc na całym świecie, w przypadku których naukowcy wciąż szukają odpowiedzi na pytanie, jak to się stało, że w ogóle powstały, i to nie tylko ze względów technicznych



„Management, Organisations and Artificial Intelligence. Where Theory Meets Practice", monografia prof. Piotra Buły i dr. Bartosza Niedzielskiego została opublikowana w prestiżowym Routledge Studies Innovation, Organization and Technology. Dzieło to zostało również przetłumaczone na język chiński!

czy technologicznych, ale także logistycznych czy zarządczych właśnie.

– Podobnie jest więc ze sztuczną inteligencją?

– W mojej ocenie – tak. Wiele lat rozwoju nauki doprowadziło nas, jako ludzkość, do stanu, który mamy obecnie. W rozwoju sztucznej inteligencji wielu naukowców dostrzega dorobek Alana Turinga. Był on brytyjskim matematykiem, który w swojej pracy wykorzystał podejście algorytmiczne i stworzył nową dziedzinę nauki, czyli kryptologię – uchodzi on za jednego z twórców informatyki, a także prekursorów sztucznej inteligencji. Trzeba jednak dostrzec również dorobek wybitnych polskich matematyków: Mariana Rejewskiego, Jerzego Różyckiego i Henryka Zygalskiego, którzy nie tylko przyczynili się do zakończenia II wojny światowej, rozszyfrowując niemiecką maszynę szyfrującą Enigma, ale – co znacznie mniej zakorzeniło się w powszechnej świadomości społecznej – wnieśli bardzo wiele do rozwoju swojej dyscypliny naukowej.

– Kiedy więc narodziło się pojęcie „AI"?

– Samo pojęcie „sztuczna inteligencja" zostało zdefiniowane w 1956 roku przez amerykańskiego informatyka i naukowca Johna McCarthy'ego na konferencji w Dartmouth. Od tamtych czasów możemy rzeczywiście mówić o rozwoju informatyki – we współczesnym rozumieniu – jako dziedziny naukowej, ale także dziedziny bardzo praktycznej, wpływającej na codzienne życie każdego z nas.

– Jeśli McCarthy, to czy wciąż to jest „tylko" nauka i inżynieria tworzenia inteligentnych maszyn?

– Sztuczna inteligencja czy też szerzej współczesna informatyka jest dziedziną naukową, ale bardzo mocno powiązaną z otoczeniem biznesowym. W tym miejscu pokusiłbym się nawet o ogólniejsze stwierdzenie, że w obecnym czasie nie ma nauki bez otoczenia biznesowego i odwrotnie, nie ma biznesu bez nauki – to taki rodzaj symbiozy. Nowe koncepcje, nowe rozwiązania technologiczne czy wynalazki najefektywniej powstają wspólnym wysiłkiem. Takie podejście znacznie przyspiesza cały proces powstawania nowych idei i wdrażania ich w życie. Dlatego w świecie nauki i biznesu tworzy się przestrzenie współpracy w formie hubów technologicznych i start-upów, małych elastycznych i innowacyjnych organizacji.

– Ale informatyka to także dziedzina interdyscyplinarna.

– Zgadza się. Łączy nauki ścisłe z inżynierią tworzenia inteligentnych rozwiązań, które są w stanie wykonywać zadania zarezerwowane wcześniej dla ludzi lub też w znacznym stopniu odciążyć człowieka. Nie da się „zmaterializować" idei, jeśli nie ma urządzeń, maszyn, instrumentów czy właśnie rozwiązań informatycznych, czyli po prostu narzędzi, które pozwoliłyby te idee przenieść na konkretne wykorzystanie w naszym codziennym życiu. I chociaż AI, jedno z takich właśnie narzędzi, jest jeszcze daleka

od tego, aby osiągnąć poziom inteligencji ludzkiej, wiele jej rodzajów już pomaga ludziom w różnych dziedzinach życia, np. diagnostyce medycznej, przetwarzaniu informacji czy automatyzacji procesów biznesowych.

– AI zajmowało się wielu badaczy – teoretyków i praktyków. Czy już w pełni wykorzystaliśmy ich dorobek? Czy są jeszcze jakieś tematy tabu w rozwoju AI?

– Nie osiągnęliśmy jeszcze wszystkiego w swoich poszukiwaniach. Wciąż dążymy do doskonałości, do absolutu. Nieustająco budujemy różne modele, które w danej chwili oceniamy jako rozwojowe. Czas i postęp w nauce pokazują jednak, że nie jest to doskonałość. Jako ludzie nie jesteśmy w stanie przetwarzać danych tak szybko jak komputery, ale nasz umysł analizuje zjawiska w wielu różnych wymiarach i w ich efekcie podejmuje takie lub inne decyzje. Dość często nazywamy to intuicją, której na razie nie potrafimy „imitować". Cały czas jesteśmy więc „w drodze" i kolejne pokolenia będą tworzyć coś jeszcze lepszego, jeszcze doskonalszego.

– Na jakim etapie rozwoju jest więc AI?

– Sztuczna inteligencja na drodze rozwoju jest konieczna, ale na obecnym etapie także sama w sobie nie jest doskonała. Wciąż istnieje wiele obszarów, których sztuczna inteligencja „nie potrafi" jeszcze zastąpić. I tu powstaje pytanie, czy powinna ona w nie wkraczać, z jakimi ryzykami może się to wiązać i jak dalece będziemy musieli zredefiniować swoje podejście etyczne, społeczne i prawne do niektórych zagadnień (np. bezpieczeństwa danych, odpowiedzialności za skutki decyzji podjętych przy wsparciu AI), jak sztuczna inteligencja wpłynie na naszą prywatność, politykę i na gospodarkę (np. na rynki pracy), i wiele, wiele innych obszarów.

– Często mowa jest o słabej sztucznej inteligencji. Czym ona jest?

– Słabą sztuczną inteligencję spotykamy w codziennym życiu już bardzo często – jest ona wykorzystywana do wykonywania określonych zadań, takich jak np. przetwarzanie głosu czy tekstu, rozpoznawanie obrazów czy grafiki, tłumaczenie tekstów na różne języki, w botach informacyjnych, z pomocą których się komunikujemy z różnymi instytucjami czy firmami itp. To, mówiąc krótko, ta część różnych procesów, które możemy w łatwy sposób odwzorować za pomocą konkretnych narzędzi opartych o AI, w tym także robotyki, najczęściej wykorzystywanej w zakresie procesów wytwórczych, np. produkcji samochodów.

– A silna sztuczna inteligencja?

– Dla mnie jest ona równoznaczna z osiągnięciem etapu, w którym „jakaś sztuczna inteligencja" będzie w stanie generalizować wnioski, czyli samodzielnie i autonomicznie myśleć oraz podejmować decyzje strategiczne, czyli będzie posiadać te cechy, które są przypisywane do umysłu ludzkiego. Sądzę, że od tego etapu dzieli nas jeszcze bardzo wiele, o ile w ogóle jest on możliwy do osiągnięcia.

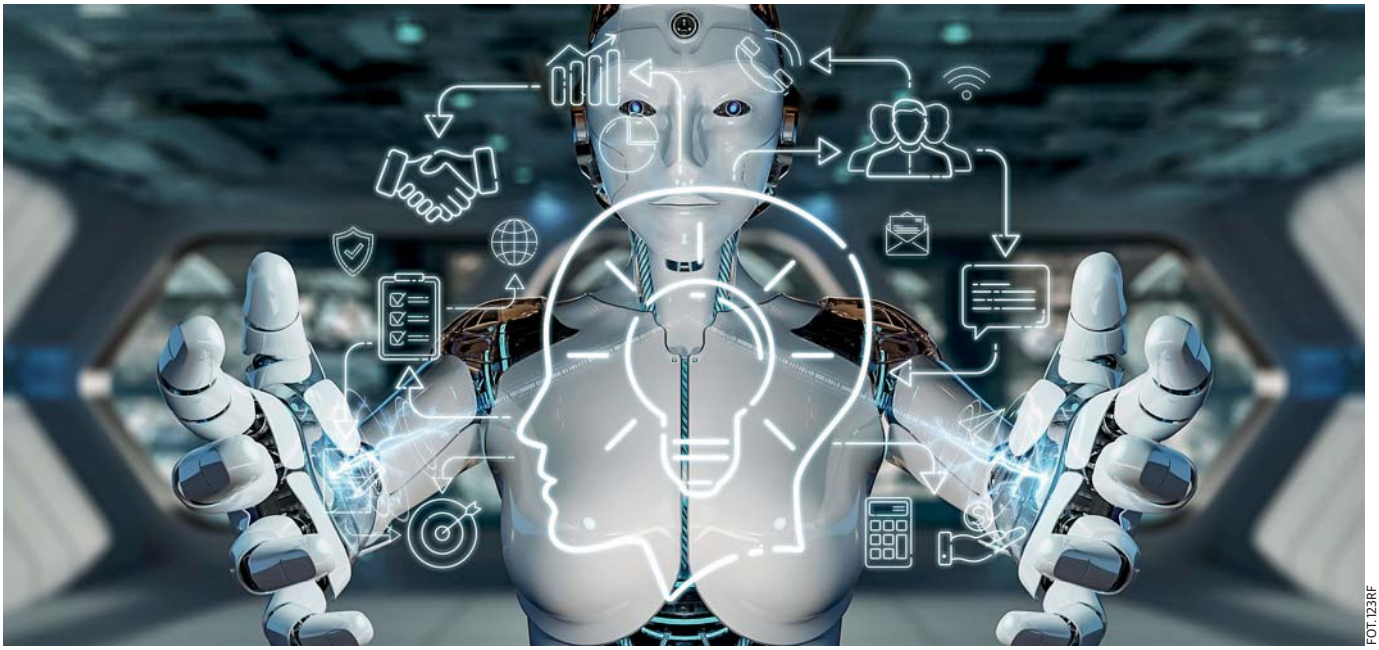
– W opisach AI często pojawia się też takie pojęcie jak maszyny reaktywne.

– To takie maszyny, które potrafią przetwarzać informacje i znajdować najlepsze rozwiązania, jednocześnie zapamiętując porażki, jakby w jakimś sensie „ucząc się" w ten sposób – maszyny reaktywne analizują sytuację i nie eliminują porażki, bo może ona następnym razem być wygraną i rozwiązać podobny problem w zmiennym otoczeniu. To jak gra w szachy, gdzie z człowiekiem wygrywa raz maszyna, a innym razem człowiek. Maszyna jednak z każdą rozegraną partią jest w stanie zapamiętać więcej niż człowiek. Doskonale pokazuje to historia pojedynków szachowych Garry'ego Kasparowa z superkomputerem. Po wielu z nich człowiek ostatecznie przegrywa, co jest wynikiem większych możliwości zapamiętania przez maszynę nieskończonego zbioru możliwych rozwiązań.

– Co zatem kryje się za pojęciem teorii umysłu?

– Teoria umysłu to poszukiwanie odwzorowań do funkcjonowania ludzkiego umysłu. Nauczyliśmy się już wykorzystywać sztuczną inteligencję, aby imitować relatywnie proste, powtarzalne czynności wykonywane dotychczas przez ludzi (np. w procesach produkcyjnych – robotyka, w wykonywaniu tłumaczeń tekstów, w symulatorach mowy – aplikacje, boty itp.). To obecnie bardzo dynamicznie roz-

Nowe zawody powstaną w obszarach analizy AI, robotyzacji, cyberbezpieczeństwa



FOT. 123RF

Dla gospodarki sztuczna inteligencja jest istotnym wsparciem. Pozwala automatyzować procesy, zwłaszcza wytwórcze czy logistyczne, a także doskonalić procesy zarządcze

wijający się obszar badań, wspierający bardzo różne dziedziny życia. Jednak AI wciąż szuka jeszcze rozwiązań w zakresie tych obszarów ludzkiego umysłu, które nas jako ludzi uczłowieczają i odróżniają od sztucznej inteligencji. Empatia, odczuwanie uczuć czy też wyrażanie emocji – to te elementy, których na razie sztuczna inteligencja wciąż nie potrafi imitować.

– A samoświadomość?

– Ten problem nie jest jeszcze zagadnieniem z zakresu sztucznej inteligencji i miejmy nadzieję, że nie będzie nim jeszcze w perspektywie wielu lat. Im dłużej samoświadomość będzie zarezerwowana wyłącznie dla nas, ludzi, tym lepiej dla nas jako ludzkości.

– W stosunkowo krótkim czasie odnotowaliśmy gigantyczny postęp w rozwoju sztucznej inteligencji. Dlaczego tak się stało, że akurat doszło do tego w ostatnich latach?

– Zawsze po okresie gwałtownych zmian technologicznych następowały pewne zmiany gospodarcze i społeczne. Żyjemy w erze niespotykanego wcześniej postępu technologii, która wkracza do wszystkich dziedzin naszego życia, poczynając od komunikowania się, a na medycynie czy przemyśle kończąc. Obecnie jednak czas, który dzieli oba wspomniane zjawiska, istotnie się kurczy – tempo postępu technologicznego jest bardzo duże, a zmiany w gospodarkach czy w społeczeństwach zachodzą znacznie szybciej niż bywało to w historii. Kiedyś, prowadząc badania dotyczące zarządzania ryzykiem, użyłem terminu, że następuje „kurczenie się teraźniejszości", co oznacza, że obecnie możemy realizować bardzo wiele działań w znacząco krótszym czasie. Można więc podsumować, że teraźniejszość się skraca, a przyszłość przyspiesza, na skutek czego tempo zmian jest naprawdę imponujące.

– W niektórych sferach życia widać spektakularne przykłady rozwoju AI, w innych – na sceny zarezerwowane do tej pory wyłącznie dla... ludzi – wdziera się ona prawie niezauważalnie, można byłoby nawet stwierdzić nieco podstępnie. Najszybciej do gospodarki, nauki, ale też „wchodzi" w sferę religii...

– Tak, to prawda. W mojej ocenie wielu z nas wciąż nie zdaje sobie sprawy, że już w zasadzie funkcjonujemy w świecie sztucznej inteligencji. Do gospodarki, do nauki rozwiązania AI rzeczywiście wkroczyły relatywnie szybko, ale i w innych dziedzinach naszego życia są już mocno obecne, choć przez wiele osób niezauważane.

– Czego nie zauważamy?

– Niezauważalne już dla nas stały się komunikatory i social media, do których po prostu... przywykliśmy. Można nawet powiedzieć, że uzależniły nas one od siebie do tego stopnia, że większość z nas nie wyobraża sobie funkcjonowania bez nich. Nie wszyscy jednak mamy świadomość, że algorytmy „zdążyły" już każdego z nas zamknąć w określonej bańce informacyjnej, konsumenckiej, towarzyskiej i społecznej. A stąd już tylko krok do wykorzystania AI, np. w polityce, co już zresztą mogliśmy obserwować w wielu krajach na świecie, np. w Stanach Zjednoczonych czy Wielkiej Brytanii. Pozostaje więc mieć tylko nadzieję, że AI będzie w przyszłości służyć społeczeństwu, wspierać rozwój nauki i postęp cywilizacyjny, ale nauczymy się z niej korzystać tak, aby nie była dla nas zagrożeniem.

– To wszystko oznacza, że za lat 10, 20, 50 będziemy zupełnie innym społeczeństwem?

– Tak, będziemy w przyszłości innym społeczeństwem. I, niestety, nie mam tu dobrych wiadomości. Sporo istniejących procesów, o których chciałbym wspomnieć, już zresztą możemy obserwować, choćby takich jak spadek zaufania do innych ludzi i ich intelektu, a większa ufność wobec opinii społeczności cyfrowej czy też dominacja indywidualizmu nad zespołowością. Jako jednostki będziemy poddawani coraz dalej idącej kontroli, co istotnie wpłynie na relacje społeczne. Kontakty międzyludzkie w rzeczywistym świecie będą w dalszym stopniu ograniczane

na rzecz przynależności do społeczności cyfrowych. Będziemy więc zupełnie innym społeczeństwem. Pozostaje jedynie pytanie, czy w takim społeczeństwie będziemy chcieli i umieli się odnaleźć.

– Takim, które nie może już polegać na wrodzonej inteligencji, a jednocześnie nie może żyć bez sztucznej inteligencji?

– Funkcjonowanie bez sztucznej inteligencji nie będzie już możliwe – nie chcielibyśmy ani też nawet nie umielibyśmy już, jako ludzkość, żyć bez niej. AI jest pomocna w wielu obszarach życia, ponieważ usprawnia naszą codzienność, ale niesie też ze sobą wiele zagrożeń. W wielu dziedzinach życia odbiera nam bowiem do jakiegoś stopnia naszą samodzielność, poczucie sprawczości i kontroli. Przeanalizujmy np. wykorzystanie AI na lotniskach w zakresie kontroli ruchu pasażerów (analiza linii papilarnych, wykorzystanie paszportów biometrycznych i skanowanie źrenic oczu). Z jednej strony narzędzia te powstały dla usprawnienia procedur i dla bezpieczeństwa każdego z nas, z drugiej jednak strony wpływają one na nasze poczucie bycia niezależnym, ponieważ stawiają nas pod presją bycia kontrolowanym i monitorowanym. O tych i podobnych zagrożeniach powinniśmy jak najszybciej nauczyć się dyskutować, tak aby w porę zakreślić granice, gdzie prym nadal powinna wieść inteligencja wrodzona.

– Czy AI będzie nam pomagała, czy raczej ograniczała?

– Sztuczna inteligencja będzie nam, oczywiście, pomagała, ale pod warunkiem, że będziemy ją rozsądnie wykorzystywać. My, ludzie, jesteśmy jednak z natury leniwi. Chcemy nowych wyzwań, ale chcemy także minimalizować, a w najlepszym razie optymalizować wysiłek, który wkładamy w ich realizację (zgodnie choćby z teorią motywacji X i Y Douglasa McGregora). Oznacza to, że naszym naturalnym dążeniem będzie poszukiwanie nowych zastosowań, nowych narzędzi i nowych obszarów, gdzie AI w jeszcze większym stopniu będzie mogła nas wspierać czy zastępować. I tu dochodzimy do sedna sprawy, bowiem wszystko zależeć będzie od tego, jak zostanie ona zaprojektowana i – przede wszystkim – uregulowana, zarówno prawnie, jak i kulturowo.

– Sztuczna inteligencja to spełnienie marzenia o idealnym społeczeństwie?

– Z całą pewnością tak nie jest. AI już dziś kształtuje jednak zachowania niektórych zbiorowości czy społeczności ludzkich, a bywa, że wręcz wpływa na postawy i decyzje poszczególnych ludzi. Sztuczna inteligencja wykorzystywana w celach politycznych czy propagandowych może być naprawdę niebezpiecznym narzędziem. Bardziej wnikliwi obserwatorzy procesów społecznych już dostrzegają ten problem, choćby przy wyborach w niektórych krajach, ale wciąż zjawisko to nie zaistniało w szerszej opinii publicznej. Dlatego też należy zawczasu edukować społeczeństwo. Im bardziej świadomie będzie ono korzystać ze sztucznej inteligencji, tym bardziej racjonalne decyzje i wybory będzie podejmować.

Prof. PIOTR BUŁA: – Pozostaje mieć tylko nadzieję, że AI będzie w przyszłości służyć społeczeństwu, wspierać rozwój nauki i postęp cywilizacyjny

– Czy i kiedy AI osiągnie pełen rozkwit? Są jakieś jej granice?

– Wydaje się, że AI pod względem technicznym nie będzie mieć granic – jej jedynym ograniczeniem będzie nasza, ludzka innowacyjność oraz dostępne technologie. Co innego, jeśli weźmiemy pod uwagę aspekty prawne czy etyczne jej rozwoju. Pod tym względem zakreślenie pewnych granic jest wręcz nieodzowne. W przeciwnym razie ewolucja AI skieruje się przeciwko człowiekowi.

– Sztuczna inteligencja zastąpi tę naturalną?

– Nie zastąpi. Przynajmniej w perspektywie najbliższych kilku czy kilkunastu lat. Nasz mózg pod wieloma względami jest unikatowy w świecie przyrody i wciąż stanowi inspirację dla naukowców – nie jest jeszcze po prostu do końca zbadany. Póki co nie znamy wciąż mechanizmów, aby odwzorować wszystkie jego funkcje, a to jest jednym z celów sztucznej inteligencji. Rozwój AI podążać więc będzie w kierunku inteligencji naturalnej.

– Jaki to wtedy będzie świat?

Prof. PIOTR BUŁA: – W świecie AI wiele zawodów z pewnością przestanie być użytecznych, ale z drugiej strony wiele nowych profesji będzie musiało powstać

FOT. ANNA KACZMARZ

– Oczywiste jest, że rozwój AI będzie prowadził do standaryzacji, a nawet dehumanizacji procesów społecznych. Świat może stać się także znacznie bardziej autokratyczny, a wręcz nawet autorytarny. Jego porządek będą ustalać ci, którzy będą mieć dostęp do dużych zasobów informacji, których gromadzenie – wskutek zastosowania AI – stanie się jeszcze prostsze i jeszcze bardziej „totalne".

– Dość często pojawia się pojęcie inteligencji nie tylko w aspekcie naturalnym, ale także technicznym. Czym one się różnią?

– Inteligencja naturalna odnosi się do inteligencji ludzi, która jest zdolnością do przyswajania i wykorzystywania wiedzy, empatii, uczuć oraz do rozwiązywania problemów. Natomiast sztuczna inteligencja jest inteligencją techniczną i odnosi się do komputerowej imitacji inteligencji naturalnej, gdzie algorytmy i modele używane są do symulowania zachowań i myślenia. Inteligencja sztuczna jest ograniczona w porównaniu do inteligencji naturalnej i jest zależna od danych i algorytmów, na których jest oparta.

– Podczas rozmów o AI bardzo często pojawiają się takie pojęcia jak: algorytmy, korelacje wzorców, techniki głębokiego uczenia, analityka predyktywna... Co one dla nas oznaczają? Dla nas – w gospodarce, medycynie, nauce, badaniach naukowych, edukacji, kulturze, popkulturze, religii. Czy to samo, czy może coś innego w każdej z tych dziedzin.

– Algorytmy, wzory, techniki, analityki, analizy, metody, metodyki, modele to instrumentarium, które sztuczna inteligencja wykorzystuje, na których się ona opiera. AI jest „implementowana" do wielu dziedzin życia, do każdej jednak w nieco odmienny sposób. Generalnie na przykład w polityce rozwiązania oparte o AI mogą być jednym z narzędzi strategii wywierania wpływu na społeczeństwa, której celem będzie walka o zdobycie lub utrzymanie władzy, realizowanej częstokroć bez względu na środki i bez żadnych skrupułów. W medycynie zaś AI służyć będzie głównie ratowaniu zdrowia i życia – skuteczniejszej i efektywniejszej diagnostyce, wsparciu wysokospecjalistycznych procedur medycznych i zaawansowanych metod leczenia różnych chorób itp. Dla nauki AI jest i będzie motorem innowacyjności oraz narzędziem w zaawansowanych badaniach prowadzonych w poszczególnych dziedzinach, a w edukacji zaś – wsparciem procesu kształcenia, pod warunkiem jednak zachowania pewnych granic rozsądku. Podobnie zresztą jak w pozostałych dziedzinach, w tym także w kulturze.

– To może zacznijmy od gospodarki. Zmiany wyznaczane przez AI w gospodarce oznaczają zupełnie nowe modele biznesowe dla firm... Czy będzie je na nie stać?

– Dla gospodarki sztuczna inteligencja jest istotnym wsparciem. Pozwala automatyzować procesy, zwłaszcza wytwórcze czy logistyczne, czy też doskonalić procesy zarządcze. Małym i średnim firmom pozwala to w krótkim czasie na podniesienie efektywności i redukcję kosztów. W przypadku dużych firm nakładają się na to dodatkowo korzyści płynące z ekonomii skali. Barierą są koszty – nowe technologie są kosztowne, podobnie jak ich wdrożenie.

– AI w gospodarce jest już od wielu lat, w mniejszym lub większym stopniu wykorzystywana jest w bardzo wielu branżach czy sektorach. Czy przekłada się to np. na poziom cen?

– Moim zdaniem tak. Dobra, które do niedawna uchodziły za luksusowe, stają się coraz tańsze, bardziej powszechne i dostępne dla coraz szerszych grup konsumentów. Niestety, często nie idzie to w parze z ich jakością, ale to już osobna kwestia. Z drugiej strony trzeba także pamiętać, że wykorzystanie sztucznej inteligencji w gospodarce wywiera wpływ choćby na rynek pracy.

– Kto ich nie przyjmie, padnie?

– W pewnym sensie tak już się dzieje. Jak już wspomniałem, w wielu firmach, zwłaszcza w tych dużych czy np. w korporacjach, sztuczna inteligencja jest wykorzystywana w wielu obszarach funkcjonalnych. Istnieje także wiele firm, których model biznesowy wręcz opiera się na sztucznej inteligencji. Już obecnie z całą pewnością umiejętne wykorzystanie AI jest jednym z kluczowych elementów budowania przewagi konkurencyjnej.

– Czy przedsiębiorcy i pracownicy – wielkich korporacji, ale też przysłowiowego szewca – są przygotowani na takie rozwiązania, są świadomi, co ich czeka? Komu będzie łatwiej – dużym czy małym?

– Najlepiej przygotowane są firmy, które w swoim DNA mają sztuczną inteligencję – to firmy z szeroko rozumianego sektora technologicznego. To one wyznaczają trendy i nowe zastosowania AI. Jak już wspomniałem, istnieją firmy, które swój model biznesowy oparły na wykorzystaniu AI i te także radzą sobie świetnie. Generalnie duże firmy dysponują wystarczającymi zasobami, także ludzkimi, dzięki którym mogą implementować nowe i zaawansowane technologicznie rozwiązania i zwykle są lepiej przystosowane do funkcjonowania w rzeczywistości AI. Nie oznacza to jednak, że mniejsze firmy czy wspomniany przysłowiowy szewc są na tym polu całkowicie bezradne. Mniejsze firmy są zwykle bardziej elastyczne – w zarządzaniu określa się je często mianem zwinnych organizacji. Ta zwinność właśnie, w połączeniu z innowacyjnością, wsparta odpowiednimi narzędziami opartymi o sztuczną inteligencję, może być decydująca w starciu z konkurencją. Zdecydowanie najtrudniej – ze względu na skalę biznesu – będzie małym przedsiębiorcom. Ale nie oznacza to, że i oni nie mogą wykorzystywać AI w swojej działalności. Tak przecież już się dzieje! Zwróćmy uwagę, że i na tym poziomie biznes przeszedł w ostatnich latach ogromną ewolucję. Mali przedsiębiorcy to obecnie wyspecjalizowane w jakiejś konkretnej dziedzinie niewielkie podmioty gospodarcze, które posługują się narzędziami AI może mniej zaawansowanymi technologicznie i mniej nowatorskimi w porównaniu do dużych przedsiębiorstw, ale są one wystarczające na poziomie rozwoju biznesu, na którym się znajdują. Ich rozwój zazwyczaj wiązać się będzie jednak z wdrożeniem bardziej zaawansowanych narzędzi opartych o AI.

– A pracownicy?

– Jeśli chodzi o pracowników... Cóż, jak już wspominałem, sztuczna inteligencja zmieni oczywiście rynek pracy.

– Czy oznaczać to będzie falę bezrobocia, zwolnienia, a co za tym idzie niepokoje społeczne?

– Sztuczna inteligencja zmienia rynek pracy – niektóre zawody odchodzą do lamusa, powstają nowe, o których jeszcze kilkanaście-kilkadziesiąt lat temu nawet nie słyszeliśmy. Taki stan rzeczy będzie

nam towarzyszył przez kolejne lata i dekady, bo zmienia się świat wokół nas. Stąd też wypływa konieczność ciągłego uczenia się, zdobywania nowych kwalifikacji, nowych kompetencji. Istotne jest przy tym tempo tych zmian oraz to, czy my indywidualnie, jako pracownicy, będziemy w stanie za nimi nadążyć. Nie sądzę przy tym, aby sztuczna inteligencja mogła wywołać problem bezrobocia w jakimś sektorze gospodarki lub w jakiejś grupie zawodowej „z dnia na dzień" - to zawsze jest pewien proces rozłożony w czasie. Wykorzystajmy go więc, aby przygotować się na zmiany, zwiększając swoje kwalifikacje lub być może ucząc się je wykorzystywać np. w innej branży. Dostrzegam tu ogromną rolę jednostek z szeroko pojętej sfery edukacji - poczynając od szkolnictwa zawodowego i średniego, poprzez wszelkiego rodzaju kursy zawodowe czy specjalistyczne, aż po kształcenie wyższe i podyplomowe. Przed nimi wielkie wyzwanie, aby być o krok do przodu względem oczekiwań gospodarki, tak aby kształcić w dziedzinach, których biznes będzie potrzebował w perspektywie kolejnych lat. Problemem, który również dostrzegam, będzie możliwość przekwalifikowania się osób u schyłku kariery zawodowej, dla których pozyskanie nowych kompetencji, zwłaszcza kompetencji cyfrowych opartych na nowych technologiach AI, może się okazać barierą nie do pokonania.

– Między I a II rewolucją przemysłową minęło około 100 lat. Podobnie między II a III. Od III do IV upłynęło „zaledwie" 50 lat. Skąd to nagłe przyspieszanie – efekt kuli śnieżnej?

- Faktem jest, że przez ostatnie 50 lat ludzkość doświadczała rewolucji przemysłowych aż dwukrotnie. Takiej sytuacji nie obserwowaliśmy nigdy wcześniej. Przyspieszenie wynika właśnie między innymi z szybszego niż wcześniej rozwoju technologicznego, w tym także z rozwoju sztucznej inteligencji i jej aplikacji do różnych dziedzin życia. Zwróćmy uwagę, że maszyna parowa, symbol pierwszej rewolucji przemysłowej (1760-1840), czy też silnik elektryczny i spalinowy, symbole drugiej rewolucji przemysłowej (1870-1914), nie „zestarzały się" tak szybko jak technologicznie „starzeją" się komputery uchodzące za symbole rewolucji 3.0. O ile trzecia rewolucja przemysłowa (1969-2000) polegała przede wszystkim na automatyzacji maszyn i procesów, głównie produkcyjnych, przy wsparciu technologią internetową, czwarta (2010-...) oznaczać będzie digitalizację i korelację wartości oraz modeli biznesowych w poszczególnych sektorach gospodarki w ramach tzw. cyfrowych ekosystemów.

– Podczas każdej rewolucji ludzie się buntowali, stawiali opór wobec zmian, niszczyli maszyny, strajkowali...

- Rewolucja 4.0 już wkroczyła w nasze życie, szczególnie w niektórych, wysoko technologicznie rozwiniętych państwach. W krajach tych nie wzbudza ona protestów społecznych, ponieważ społeczeństwa oswoiły się już ze zmianami, które każdy kolejny jej etap przynosi. Dysponują one zarówno zasobami, jak i infrastrukturą, która wiąże się z implementacją nowych rozwiązań. W pozostałych krajach należy oczekiwać, że opór będzie większy, zwłaszcza że część z nich tak naprawdę funkcjonuje jeszcze w realiach trzeciej rewolucji przemysłowej. Generalnie ludzie zwykle wykazują opór wobec zmian, a walkę między starym porządkiem a nowymi rozwiązaniami obserwowaliśmy także w przeszłości. Jako ludzie nie mieliśmy jednak w historii i nie będziemy mieć także obecnie czy w przyszłości innego wyjścia, jak tylko się do nich przystosować.

– Ale dlaczego tego oporu, buntu jest jakby mniej... Nikt nie niszczy komórek, komputerów, a to najczęściej za ich pośrednictwem „sączą się" najnowocześniejsze rozwiązania w dziedzinie AI...

- Ponieważ są to urządzenia lub rozwiązania, do których jesteśmy przyzwyczajeni już od wielu lat i które istotnie ułatwiają nam codzienne funkcjonowanie. Służą one ogromnej liczbie ludzi, są w zasadzie powszechne. Wcześniej tak nie było - wynalazki pierwszej czy drugiej rewolucji przemysłowej nie były aż tak masowe.

– Czy sytuacja ta nie doprowadzi do rozwoju wojen... technologicznych? A może one już są, a my tylko nie dostrzegamy tego nowego niebezpieczeństwa?

- Zjawisko rywalizacji technologicznej jest już obserwowane, można nawet powiedzieć, że przybiera na sile w ostatnich latach. Rywalizację taką możemy zobaczyć np. pomiędzy Stanami Zjednoczonymi, Koreą Południową a Chinami.

– Na szczycie rozwiązań związanych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji znajdują się obecnie Chiny, Stany Zjednoczone, Szwajcaria, Korea Południowa... Dlaczego akurat te kraje tak mocno postawiły na jej rozwój – reprezentują dość różne modele gospodarcze i polityczne!

- Wszystkie te kraje plasują się rzeczywiście w czołówce badań i implementacji rozwiązań technologicznych opartych na sztucznej inteligencji. Każdy z nich od wielu już lat realizuje w tym obszarze własną strategię rozwojową - Chiny, USA, Szwajcaria i Korea Południowa swoje strategie mają zakreślone do roku 2030 (w Polsce obejmuje ona lata 2019-2027), dostrzegając z jednej strony ogromny potencjał AI, a z drugiej zaś, analizując szanse i zagrożenia tkwiące w otoczeniu biznesowym i geopolitycznym. Nie bez znaczenia jest także potencjał finansowy, rozwinięta infrastruktura technologiczna i naukowa, a także potencjał ludzki tych krajów. Na pozycję lidera zaczynają bez wątpienia wybijać się Chiny.

– Czy świat sztucznej inteligencji i świat gospodarki cyfrowej to to samo? Na jakich wartościach bazują?

- Nie są to tożsame pojęcia, choć są ze sobą bardzo ściśle powiązane. Świat sztucznej inteligencji jest częścią świata gospodarki cyfrowej, która opiera się na wykorzystaniu technologii cyfrowych i informatycznych do optymalizacji i automatyzacji procesów oraz maksymalizacji efektywności. Wartości, na których bazują oba te światy, to z całą pewnością właśnie efektywność, innowacyjność, zwinność i usprawnianie procesów biznesowych poprzez wykorzystanie technologii.

– W ten sposób jednak wiele zawodów obecnych na rynku przestanie być potrzebnych. Już teraz algorytmy, sieci neuronowe, maszynowe

Prof. PIOTR BUŁA: – AI pod względem technicznym nie będzie mieć granic – jej jedynym ograniczeniem będzie ludzka innowacyjność oraz dostępne technologie

uczenie się, rozpoznawanie pisma, rozpoznawanie mowy, rozpoznawanie obrazów, logika rozmyta, credit scoring wymuszają zmianę procesów i struktur w zarządzaniu. Coraz częściej w pracy eliminuje się człowieka!

– Tak, to prawda. Człowieka coraz częściej zastępują maszyny i to nie tylko na skutek automatyzacji procesów wytwórczych, ale także w innych obszarach funkcjonalnych w organizacji. Wiele zawodów z pewnością przestanie być użytecznych, ale z drugiej strony wiele nowych profesji będzie musiało powstać.

– Nastąpi odhumanizowanie pracy? W takim świecie wielu ludzi może zostać wyrzuconych za „burtę", gdyż nie będą mogli nadążyć. Może trzeba będzie zmienić formę pracy lub pracę? To dodatkowy stres, szczególnie dla osób wykształconych.

– Odhumanizowanie pracy już możemy obserwować, zwłaszcza w przypadku czynności prostych i powtarzalnych. Dotyczy ono szczególnie produkcji (głównie produkcji masowej, np. produkcji samochodów) czy też niektórych funkcji logistycznych (np. magazynowania) – w tych obszarach wiele czynności zostało zautomatyzowanych lub zrobotyzowanych, a pracy nie wykonują już ludzie, ale maszyny. Takich obszarów funkcjonalnych, gdzie ludzie są marginalizowani lub zastępowani w pracy przez AI, jest więcej, jak choćby niektóre formy marketingu czy sprzedaży. AI wkroczyła przy tym do większości sektorów gospodarki i sfer życia społecznego: medycyny, bankowości, ubezpieczeń, finansów, giełd i wielu, wielu innych.

– Formy pracy będą więc ewoluować?

– Tak. Część z nas będzie pracować zdalnie, część stacjonarnie. Zależeć to będzie od wykonywanej profesji oraz kultury organizacyjnej konkretnej firmy czy organizacji. Wiele z nich już wcześniej praktykowało pracę zdalną, ale dla części z nas była ona doświadczeniem, które przyniosła pandemia. Paradoksalnie to za jej przyczyną oraz dzięki rozwiązaniom technologicznym opartym na sztucznej inteligencji powszechnie przekonaliśmy się, że możemy pracować w dowolnym miejscu, niekoniecznie tam, gdzie znajduje się biuro naszej firmy. Oczywiście, zmiana formy pracy, podobnie jak zmiana profesji w ogóle wiąże się ze stresem i pewnie nie każdy sobie z nim poradzi. Najistotniejsze jest jednak, żeby na taką ewentualność przynajmniej próbować się przygotować, choćby poprzez systematyczne dokształcanie się, zdobywanie nowych umiejętności i kompetencji.

FOT. 123RF

Odhumanizowanie pracy już możemy obserwować, zwłaszcza w przypadku czynności prostych i powtarzalnych

– Przed nami proces permanentnego, szybkiego uczenia się. Tak przynajmniej mówią „wszelkiej maści" eksperci. Od wszystkich wymagać się będzie nie tylko zdolności kognitywnych, ale także metaumiejętności, bo inaczej trafimy do „skansenu" albo zostaniemy „dziadersami" w wieku np. 25 lat...

– Szybkie uczenie się i ustawiczne doskonalenie własnych umiejętności to w zasadzie już norma. Zwróćmy uwagę, że nawet wyższe wykształcenie zdobywa się obecnie szybciej. Obecnie pierwszy poziom studiów, licencjacki, trwa maksymalnie do 3 lat, a studia magisterskie trwają w Polsce z reguły 1,5 roku – 2 lata, ale już w niektórych krajach anglosaskich jedynie rok. Studia MBA to 18 miesięcy lub krócej. To wszystko dlatego, aby szybciej absorbować nowe rozwiązania, „nową naukę", w krótszym czasie. Odchodzimy od wąskiej, taylorowskiej specjalizacji na rzecz metaumiejętności, czyli kompetencji wielowymiarowych.

– Jeśli pracownicy będą musieli pozyskiwać wciąż nowe umiejętności, to czy nasz mózg wytrzyma tę konkurencję, czy inteligencja wrodzona przetrwa bój ze sztuczną inteligencją? A może już teraz jesteśmy skazani na przegraną?

– Sztuczną inteligencję tworzy człowiek, jest ona wytworem jego intelektu. To człowiek zatem powinien określić granice jej stosowania. Tylko czy jako ludzkość będziemy w stanie się w jakimś sensie „samoograniczyć"?

– Wielu twórców AI apeluje o wstrzymanie prac naukowych nad jej dalszym doskonaleniem do czasu opracowania i wdrożenia wspólnych protokołów bezpieczeństwa. Dlaczego?

– Dlaczego Elon Musk, Steve Wozniak, Stuart Russel, Gary Marcus, Yoshua Bengio i inni wystosowali taki apel? Bo istnieją obawy, że coraz potężniejsze narzędzia AI mogą być wykorzystywane do dezinformacji czy cyberataków, a technologiczny wyścig może wymknąć się spod kontroli. Dziś nikt nie potrafi przewidzieć ani tym bardziej kontrolować jej wpływu na nasze funkcjonowanie w realnym świecie. Jeśli chodzi o ludzki mózg w starciu ze sztuczną inteligencją – z pewnością już nie jesteśmy w stanie dorównać AI pod względem tempa analizy danych czy ilości analizowanych danych.

– W pana monografii jest również mowa o metaumiejętnościach nowych pracowników.

– Metaumiejętności to mix swoistego rodzaju cech czy zdolności pozwalających jednostce na efektywne funk-

cjonowanie w szybko zmieniającym się otoczeniu. To nie tylko twarde kwalifikacje, ale także zdolność dostosowania się, otwartość na zmiany i na naukę coraz to nowych umiejętności. Doskonalenie tych predyspozycji będzie kluczowe na przyszłym rynku pracy zarówno dla pracowników, jak i w szczególności dla kadry zarządzającej, która będzie chciała kierować organizacją w erze sztucznej inteligencji.

– Czy to oznacza np. zmianę modelu kształcenia? Od szkół podstawowych poczynając, a kończąc na uniwersytetach... A może i te „struktury" okażą się niepotrzebne w świecie AI?

– Zmiana modelu kształcenia jest oczywiście konieczna. Wspomniałem już, że od wielu lat na świecie skracany jest okres kształcenia na poziomie wyższym, co oznacza, że redukowany jest program kształcenia i treści nauczania. W kształceniu z zakresu zarządzania czy w kształceniu menedżerskim na przykład odchodzi się od treści historycznych – np. historia myśli ekonomicznej czy historia zarządzania – na rzecz treści praktycznych, dostosowanych do wymogów otoczenia biznesowego. Powoli zatem następuje odejście od tzw. modelu humboldtowskiego na rzecz modelu uniwersytetu przedsiębiorczego. Co do szkolnictwa podstawowego i średniego, zmiana ta powinna nastąpić w zasadzie natychmiast. Musi ona objąć wdrożenie nie tylko nowych sposobów nauczania, ale i zreformować przekazywane treści (w rozumieniu doboru treści bardziej praktycznych, użytecznych na kolejnych szczeblach edukacji i w życiu). To jak będzie wyedukowany uczeń, jaką ma wiedzę i umiejętności praktyczne oraz jakie metaumiejętności zdołał na wcześniejszych etapach edukacji udoskonalić, bezpośrednio przekłada się bowiem na naszą pracę ze studentem. W tym zakresie jesteśmy komplementarni.

– Uniwersytety wciąż będą potrzebne?

– Zarówno szkoły, jak i uniwersytety, jako elementy struktury systemu edukacji będą wciąż potrzebne, choć muszą rzecz jasna dostosowywać się do wymogów zmieniającej się rzeczywistości. Jeśli uniwersytety zdołają tego dokonać, profesja naukowca ma szansę stać się zawodem przyszłości.

– Programy nauczania trzeba więc będzie przestawić na nowe tory. Nie wzbudzi to oporu w świecie uniwersyteckim?

– Tak, rzeczywiście wzbudzi. Ale zmian w programach nauczania po prostu należy dokonać.

– Jak będzie wyglądał uniwersytet – ten techniczny, ale i humanistyczny – w świecie sztucznej inteligencji?

– Od strony organizacyjnej ten techniczny nie będzie się różnił od tego humanistycznego. Obydwa typy uczelni będą jednak coraz bardziej zdigitalizowane, oparte w większym stopniu na systemach informatycznych w wielu obszarach funkcjonalnych: od bibliotek, poprzez e-obsługę studenta i pracowników, coraz bardziej zaawansowaną, zwłaszcza na np. uczelniach technicznych czy przyrodniczych, aparaturę naukową i badawczą, aż po e-learning.

– Matematyka i przedmioty ścisłe znajdą się na piedestale? A nauki humanistyczne „znikną"? Nauka zostanie odhumanizowana?

– Przedmioty ścisłe rzeczywiście przeżywają renesans, choć w naukowym świecie zawsze były podstawą dla wielu dyscyplin naukowych, jak choćby matematyka dla nauk ekonomicznych i finansów. Nie oznacza to jednak, że bardzo szeroka dziedzina nauk humanistycznych, obejmująca przecież wiele dyscyplin, jak choćby filozofię, czy niektóre z dyscyplin zaliczanych do nauk społecznych, jak na przykład nauki prawne, przestaną być potrzebne. Tak z całą pewnością nie będzie – już dostrzegamy przecież problem kwestii prawnych czy etycznych związanych z rozwojem AI, który „jakoś" będziemy musieli przecież rozwiązać.

– Są badania, które wskazują, że blisko 70 proc. uczniów szkół podstawowych będzie pracowało w zawodach, których jeszcze nie ma. Czy za parę lat te procenty mogą być jeszcze wyższe, skoro ta rewolucja tak pędzi?

– Rzeczywiście, takie wnioski zostały przedstawione już jakiś czas temu podczas obrad World Economic Forum. Nie oznacza to jednak, że zmiany w tym obszarze będą następować „z dnia na dzień". Będą to raczej zmiany ewolucyjne, oczywiście, we współczesnym rozumieniu tego słowa, co oznacza, że rzeczywiście będą następować relatywnie szybko w porównaniu do wcześniejszych historycznie okresów. Jeśli weźmiemy pod uwagę na przykład specjalizacje zawodowe z zakresu rachunkowości, które w ogromnej mierze są już obecnie wspierane przez AI i proces ten pewnie będzie postępował, nie oznacza to przecież wcale, że któregoś dnia nie będą nam potrzebni specjaliści z tej dziedziny. Ktoś przecież musi posiadać umiejętności, które pozwolą na nadzorowanie czy kontrolowanie AI, choć pewnie będziemy potrzebować już mniejszej liczby takich specjalistów. Podobnie będzie w innych specjali-

FOT. ANNA KACZMARZ

Prof. PIOTR BUŁA: – Musimy się nauczyć korzystać z AI, by nie była dla nas zagrożeniem

Prof. PIOTR BUŁA: – Młodsze pokolenia większość lub całe swoje życie funkcjonują w rzeczywistości AI. Dla pokolenia A, czyli pokolenia algorytmów, to po prostu codzienność

stycznych dziedzinach. Mniej będzie z pewnością zawodów prostych, mniej wyspecjalizowanych, takich, których czynności będziemy w stanie zrobotyzować lub też łatwo zastąpić sztuczną inteligencją.

– Mówi się też o kilkunastu procentach zawodów, które w ciągu najbliższych lat znikną z rynku.

– Część z nich pewnie niemal lub całkowicie zniknie (zawody mniej wyspecjalizowane), część wyewoluuje. Przykład specjalisty z dziedziny rachunkowości, który to zawód za jakiś czas może nazywać się przecież zupełnie inaczej, byłby tego dobrą ilustracją. Aby móc za 5-10 lat dalej specjalizować się w tej dziedzinie, konieczne będzie nabycie nowych umiejętności, być może informatycznych albo analitycznych czy programistycznych. Prostsze zawody łatwiej będzie przy tym zastąpić w przypadku produkcji masowej, trudniej w przypadku usług realizowanych na rzecz indywidualnych klientów, np. wymiana opon w samochodach, usługi szewskie, krawieckie, czy też w biznesach rzemieślniczych.

– Jakie więc zawody zostaną zmiecione przez obecną rewolucję?

– Ograniczanie roli niektórych zawodów obserwujemy już od jakiegoś czasu. Kurierów powoli zastępują paczkomaty, pracowników call center – boty, liczniki elektryczne odczytujemy już zdalnie, choć wcześniej pracę tę wykonywali ludzie, kasjerów przy kasach zaczynają zastępować kasy samoobsługowe itp.

– A jakie mają szansę na powstanie?

– Powinniśmy przygotować się na korektę podejścia do klasycznych funkcji zarządzania: planowania, organizowania, motywowania i kontroli. Coraz większe znaczenie w rzeczywistości AI będą odgrywały pierwsza i ostatnia z wymienionych, czyli planowanie i kontrola. Ranga pozostałych będzie się zmniejszać. Zarządzanie organizacją ulegnie przy tym „uprzedmiotowieniu" – w mniejszej skali podmiotem zarządzania będą ludzie, a w jeszcze większym niż obecnie zakresie będzie się ono koncentrowało na procesach wspieranych przez sztuczną inteligencję. To zjawisko obserwujemy przecież już od jakiegoś czasu. Nowe zawody powstawać będą – już powstają! – w obszarach analizy AI, robotyzacji, Internetu Rzeczy, cyberbezpieczeństwa itp. Będą to także zawody w sektorach, które już od jakiegoś czasu znajdują się „na ścieżce" transformacji, jak choćby w energetyce czy w szeroko rozumianej dziedzinie ekologii.

– Zawody przyszłości to np. neurozarządzanie czy neuromarketing. Wspominacie też o np. specjalistach łącznikowych ds. robotów, nostalgistach czy też digital death managerach?

– Neuronauka poznawcza wkracza do coraz to nowych dziedzin. Także do nauk ekonomicznych czy nauk o zarządzaniu. Neurozarządzanie czy neuromarketing rozwijają się już przecież od jakiegoś czasu. Jeśli chodzi o marketing choćby technika eye trackingu jest już bardzo często stosowaną metodą, na przykład w analizie stron internetowych. Osobiście już kilkanaście lat temu, podczas wyjazdu naukowego do Bostonu, uczestniczyłem w tego rodzaju badaniu, w trakcie którego wspólnie ze specjalistami firmy Fidelity analizowaliśmy stronę internetową uniwersytetu. Jeśli chodzi o digital death managerów – z całą pewnością będzie to jeden z zawodów przyszłości, integrujący wiedzę cyfrową z wiedzą prawną. Każdy, kto kiedykolwiek próbował zrealizować swoje prawo do bycia zapomnianym w sieci, doskonale rozumie, o czym mowa. Generalnie więc zawody przyszłości będą łączyć w różnym zakresie różne umiejętności z różnych dziedzin, przy wsparciu narzędzi informatycznych różnego rodzaju – aplikacji, programów, botów, robotów.

– Jeśli tak będziemy pędzić, to wkrótce wykluczenie cyfrowe może dotknąć nie tylko 50-, 60- czy 70-latków, ale także 20- i 30-latków, a nawet młodszych?

– Nie sądzę. Młodsze pokolenia większość lub całe swoje życie funkcjonują w rzeczywistości AI. Dla pokolenia A, czyli pokolenia algorytmów, to po prostu codzienność. Powszechnie wykorzystują sztuczną inteligencję podczas edukacji, w pracy, podczas podróży, w życiu prywatnym, po prostu wszędzie. Starsze pokolenia w większości przypadków muszą te umiejętności w pewnym sensie „zaadoptować", aby mogły im służyć.

– W tym świecie mowa jest również o „narzędziach" kwantowych. Czy i one będą wspierane przez AI, a może wchodzimy już na kolejny etap nieogarniony przez współczesnych wrodzoną inteligencją.

– Sztuczna inteligencja kwantowa to jeden z możliwych kierunków rozwoju sztucznej inteligencji opartej na superinteligencji, najbardziej zaawansowanej technologicznie formy czy też fazy rozwoju AI, wciąż jeszcze jednak pozostającej w fazie badań koncepcyjnych. To obszar działań, w którego centrum zainteresowania leży budowa algorytmów kwantowych czy też mówiąc prościej, dziedzina zmierzająca do wykorzystywania tzw. komputerów kwantowych do rozwoju sztucznej inteligencji. To dziedzina, w którą kilka krajów na świecie, m.in. USA, inwestuje spore nakłady finansowe, które są przeznaczane m.in. na wsparcie badań dotyczących budowy internetu kwantowego – Quantum Internet, QI – czy też na działania badawczo-rozwojowe w dziedzinie urządzeń kwantowych. Na tym polu Stany Zjednoczone konkurują o palmę pierwszeństwa z Chinami, które uznawane są za pioniera w rozwoju komunikacji kwantowej.

– Czy w takim świecie będzie potrzebny np. hydraulik?

– Oczywiście, że będzie potrzebny. Infrastruktura techniczna związana z dystrybucją wody przecież nagle nie okaże się zbędna – w jakiś sposób woda musi bowiem „dotrzeć" do naszych domów czy mieszkań. Ale już zarządzanie tą infrastrukturą czy też komunikacja są i będą coraz szerzej wspierane przez sztuczną inteligencję.

– Przed sztuczną inteligencją nie ma ucieczki?

– Nie. Jednak musimy się nauczyć z niej tak korzystać, aby nie była zagrożeniem, ale nam służyła. I dlatego właśnie powinniśmy określić granice, w których prym nadal powinna wieść inteligencja wrodzona!

Rozmawiał Marek Długopolski

Krakowska Szkoła Biznesu UEK. Tu przebija się mentalną „bańkę"

– Mamy najlepszych wykładowców i renomowanych partnerów zagranicznych – mówi dr JAKUB KWAŚNY, dyrektor Krakowskiej Szkoły Biznesu Uniwersytetu Ekonomicznego

Tekst: Marek Długopolski

Krakowska Szkoła Biznesu UEK. Tu przebija się mentalną „bańkę”

– Chodzi nam o to, aby edukację wznieść na jeszcze wyższy poziom. Chcemy, aby menedżerowie, dążąc do określonych celów, zawsze mieli na uwadze współpracowników i podwładnych, ale też rozumieli otoczenie, w którym działają – mówi dr JAKUB KWAŚNY, dyrektor Krakowskiej Szkoły Biznesu Uniwersytetu Ekonomicznego

FOT. ARCHIWUM PRYWATNE

dr JAKUB KWAŚNY, dyrektor Krakowskiej Szkoły Biznesu Uniwersytetu Ekonomicznego

Tekst: Marek Długopolski

– „Degrowth as the New Normal – Perspectives and Opportunities" – co kryje się za tym tajemniczym stwierdzeniem?

– Troska o świat, o to, w którym kierunku zmierzamy. Degrowth, często tłumaczony jako postwzrost, oznacza bowiem koncepcję odejścia od konsumpcjonistycznego stylu życia i koncentracji na ciągłym wzroście ilości wyprodukowanych dóbr, sprzedaży, wynikach. Warto zadać pytanie, czy są jakieś granice wzrostu i skupić się na zrównoważonym rozwoju. O tym właśnie dyskutowaliśmy podczas trzydniowego XIX Międzynarodowego Kongresu MBA.

– Jednak do tej pory to „wzrost" napędzał gospodarkę...

– To prawda. W gospodarce, którą znaliśmy, zawsze chodziło o to, aby wszystkiego było więcej – pieniędzy, ubrań, samochodów, fabryk, konsumpcji... Dlatego też zastanawialiśmy się, czy możliwy jest trend odwrotny, a więc taki, który oparty byłby na zrównoważonym rozwoju. Jego celem byłaby poprawa warunków życia, przy jednoczesnym ograniczeniu zużycia surowców naturalnych i obniżeniu wzrostu gospodarczego.

– Czy jesteśmy już w takim momencie?

– Wydaje się, że jeśli nawet nie jesteśmy jeszcze w punkcie zwrotnym, to na pewno bardzo blisko niego. Tak czy inaczej już wkrótce trzeba będzie podjąć trudne decyzje, np. czy zamiast stawiać sobie za cel kolejny „wzrost", należy najpierw pomyśleć o jakości życia i ograniczeniu konsumpcji, należy pomyśleć o stanie środowiska, w którym pracujemy i żyjemy.

– Czy jednak świat zdecyduje się na samoograniczenie? Czy też wciąż będziemy się zatracać w konsumpcji?

– Wnioski płynące z dyskusji podczas kongresu są bardzo obiecujące. Idee zrównoważonego rozwoju coraz mocniej bowiem przebijają się do społecznej świadomości. Chcemy się troszczyć o środowisko, być bliżej natury, wykorzystywać energię ze źródeł odnawialnych, rezygnując jednocześnie ze źródeł kopalnych, dbać o klimat. Dostrzegamy też, że zbyt dużo konsumujemy i marnujemy ogromne ilości żywności. Dlatego trzeba trochę zwolnić, wszystko po to, by móc zastanowić się nad jakością. Nie zawsze musi być szybko i dużo, czasem mniej znaczy lepiej.

– Aby jednak tak się stało, musi się zmienić nasza świadomość.

– To prawda. I ona się zmienia – co doskonale widać było podczas naszego Kongresu. Zmienia się nie tylko wśród ludzi, ale także przedsiębiorców, szefów wielkich korporacji, a także polityków. I o tym właśnie były nasze panele „Unpacking Degrowth for Business", „Degrowth Management" oraz „Degrowth Marketing". Konsument dzisiaj patrzy nie tylko na to, żeby kupić jak najwięcej i bardzo tanio, ale często chce zapłacić więcej, by mieć towar lepszej jakości, na dłużej.

– Te zmiany dotyczyć będą wszystkich dziedzin życia?

– Dokładnie tak. Wspomnę choćby o pracownikach. Dla wielu z nich obecnie niekoniecznie liczy się już tylko doskonała pensja, piękny dom i świetny samochód. Wielu poszukuje pracy w takich firmach, które mocno wspierają pracowników i dużo inwestują w ich rozwój, a kobietom umożliwiają np. szybki powrót do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka. Coraz większe znaczenie mają też tzw. bonusy pozafinansowe, np. wolny czas. I tu wspomnę o interesującym przykładzie z naszego podwórka. Polski Ład wprowadził ulgę sponsoringową, pozwalającą pracodawcy – wysyłając pracownika na studia podyplomowe czy studia MBA – nie tylko „wrzucić" w koszty taką fakturę, ale również dodatkowo odliczyć 50 proc. kosztów od podstawy opodatkowania. I o tym wszystkim rozmawialiśmy podczas Kongresu MBA.

Dokończenie – str. 90

dr Jakub Kwaśny: – W Krakowskiej Szkole Biznesu UEK bardzo mocno zwracamy uwagę na współpracę międzynarodową

studiuj.uek.krakow.pl

Rekrutacja na studia

zapraszamy kandydatów

na studia I i II stopnia, jednolite studia magisterskie, studia podyplomowe oraz MBA

UNIWERSYTET EKONOMICZNY W KRAKOWIE

Dokończenie ze str. 88

– I dlatego właśnie warto wybrać studia Master of Business Administration w KSB UEK?

– Między innymi. Chodzi nam o to, aby edukację wznieść na jeszcze wyższy poziom. Chcemy, aby menedżerowie, dążąc do określonych celów, zawsze mieli na uwadze współpracowników i podwładnych, ale też rozumieli otoczenie, w którym działają. Stąd m.in. nasze sztandarowe programy Executive MBA, International MBA i MBA KSB + Master – trwają cztery semestry.

– Kto wybiera studia MBA?

– Najczęściej są to menedżerowie średniego i wyższego szczebla. Mają więc już za sobą kilkuletnie doświadczenie w zarządzaniu zespołem lub firmą. W życiu zazwyczaj osiągnęli pewien status, mają doświadczenie i renomę. Aby jednak wyjść na wyższy poziom, potrzebują uporządkowania wiedzy, nowych wyzwań, ukazania innego punktu widzenia, wyjścia poza doświadczenia swojej branży.

– Dlaczego?

– Ludzie pracujący w konkretnej branży bardzo często zamykają się w swoich tzw. bańkach. Studia MBA pozwalają im z tej banki się wyrwać, przebić ją. To jest wyjście ze swojej strefy komfortu. W ten sposób mogą ujrzeć, że ten sam problem można rozwiązać na wiele sposobów. I dlatego 50% sukcesu podczas studiów MBA to networking, wymiana doświadczeń i myśli z ludźmi z innych branż, innych sektorów także innych firm. Często bardzo doświadczonych menedżerów.

– Na problemy krajowe oferujecie również spojrzenie międzynarodowe.

– To prawda. W Krakowskiej Szkole Biznesu UEK bardzo mocno zwracamy uwagę na współpracę międzynarodową. Stąd nasze flagowe programy MBA mają renomowanych partnerów zagranicznych m.in. Clark University ze Stanów Zjednoczonych, StGallen Intergrated imt Business School ze Szwajcarii, EM Normandie Business School z Francji, a także AESE Business School z Portugalii. Nasi studenci nie tylko poznają krajowe doświadczenie, ale wyjeżdżają do Zurychu, Paryża czy Lizbony. Mają kontakt z wykładowcami z zagranicy, co pozwala im jeszcze bardziej poszerzyć horyzonty. W ten bowiem sposób współpracują z osobami, które zarządzają np. markami luksusowymi, wielkimi firmami rodzinnymi, korporacjami… I to właśnie jest ta ogromna wartość naszych studiów.

– Kto wykłada na studiach MBA w KSB?

– Oczywiście świetne grono naukowców Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Na naszym pokładzie mamy również szerokie grono wykładowców zagranicznych, ale też sporo przedsiębiorców, osób z wielkim doświadczeniem biznesowym.

– Ostatnio otrzymaliście 5-letnią reakredytację EFMD. Co to oznacza?

– Akredytacja, szczególnie EFMD, nie tylko podnosi rangę, ale także prestiż uczelni w środowisku międzynarodowym. Dzięki uzyskaniu tej akredytacji dla programu Executive MBA Krakowska Szkoła Biznesu UEK znalazła się w elitarnym gronie 106 instytucji z całego świata. Wspomnę tylko, że zespół wizytujący rekomendował akredytację na 3 lata, a ostatecznie przyznano nam ją na 5 lat.

– Co to oznacza?

– Oznacza to, że jesteśmy powyżej standardów międzynarodowych, które i tak już są bardzo mocno wyśrubowane. Zespół akredytujący bardzo pozytywnie ocenił jakość programu, studentów, absolwentów oraz wykładowców, a także współpracę ze światem biznesu. Na 75 ocenianych obszarów wskazano jedynie 2 jako przestrzeń do poprawy. 6 wyróżniło się ponad standard. Dlatego, co rzadko się zdarza, udało nam się otrzymać akredytację na 5 lat.

– Czyli możecie spocząć na laurach.

– Wręcz przeciwnie. Przygotowujemy się do kolejnych akredytacji, gdyż tylko to gwarantuje nam możliwość ciągłego udoskonalania się, wspinania się na jeszcze wyższy poziom. Akredytacja to zobowiązanie, że standardy międzynarodowe nie tylko będziemy utrzymywać, ale będziemy je ulepszać.

– Świat biznesu nie tylko biznesem żyje…

– To prawda. Nie tylko biznesem żyje, ale okazuje się, że ma także wielkie serca. Podczas każdego Kongresu przeprowadzamy aukcję charytatywną. W tym roku zebraliśmy rekordowe 45 000 złotych, czyli ponaddwukrotnie więcej niż w zeszłym roku.

– Gdzie trafią te pieniądze?

– Będzie to wsparcie dla oddziału rehabilitacji osób starszych i pacjentów onkologicznych w Szpitalu Specjalistycznym im. J. Dietla w Krakowie. Dodam tylko, że w aukcji, i to bardzo aktywnie, wzięła udział cała kadra zarządzająca szpitalem, w tym ordynator lek. med. Agata Mamak. I to jest piękne, bowiem wskazuje wielkie zaangażowanie pracowników szpitala w jego sprawy.

– Studenci MBA tworzą jedną wielką rodzinę. I taki też charakter miał piknik rodzinny w Ochmanowie.

– Niedziela podczas każdego Kongresu tradycyjnie jest rodzinna i… golfowa.

– Co wspólnego z biznesem ma golf?

– Na pewno nie jest to snobizm. To wspaniały kontakt z naturą i oddech od ciężkiej pracy, ale także nauka. Nauka cierpliwości, opanowania i precyzji, co jak wiadomo, jest niezwykle istotne w biznesie.

– Kolejny kongres już za rok?

– Tak. Jubileuszowa, XX edycja rozpocznie się 17 maja 2024 roku. Już dzisiaj zapraszamy do krakowskiego Kina Kijów.

dr Jakub Kwaśny: – Idee zrównoważonego rozwoju coraz mocniej przebijają się do społecznej świadomości. Chcemy się troszczyć o środowisko, być bliżej natury, wykorzystywać energię ze źródeł odnawialnych, rezygnując jednocześnie ze źródeł kopalnych, dbać o klimat. Dostrzegamy też, że zbyt dużo konsumujemy i marnujemy ogromne ilości żywności

Twoje Porsche jest bliżej, niż myślisz.

Zamów Porsche Macan w racie leasingu od 2 934,64 zł netto/mies. z terminem odbioru do 3 miesięcy.

Porsche Centrum Kraków
Auto Premium Kus
ul. Jasnogórska 109
tel.: 12 61 26 911
www.porsche-krakow.pl

Informacje nie stanowią oferty w rozumieniu art. 66 k.c., mają charakter wstępny i odnoszą się do modelu Porsche Macan, którego wygląd może różnić się od prezentowanego. Warunki finansowania uzależnione są od sytuacji klienta, proponowanych zabezpieczeń i decyzji kredytowej. Dostępność i warunki produktu mogą ulec zmianie. Kalkulację oparto o wpłatę własną 15%, okres umowy wynoszący 48 miesięcy oraz przebieg roczny 15 000 km. Niniejsza informacja nie może stanowić podstawy jakichkolwiek roszczeń klienta. Dane i fakty podano wyłącznie w celach informacyjnych. Porsche Macan S. W zależności od wariantu i wersji zużycie paliwa w cyklu mieszanym 11,1-11,7 l/100 km, emisja CO_2 251-265 g/km (dane na podstawie świadectw homologacji typu). Zużycie paliwa i emisja CO_2 zostały określone zgodnie z procedurą WLTP. O szczegóły zapytaj autoryzowanego Dealera Marki Porsche lub sprawdź na stronie www.porsche.pl/porsche-wltp.

PORSCHE

MERCURE

HOTEL

RACŁAWICE DOSŁOŃCE
CONFERENCE & SPA

RELAKS W ZGODZIE Z NATURĄ

Odpocznij u nas!
Złap równowagę w Hotelu Dosłońce SPA koło Krakowa

ZAREZERWUJ POBYT JUŻ DZIŚ:

48 12 378 47 27 recepcja@dosloncespa.pl

www. dosloncespa.pl