

# Pracownicy dla firmy – firma dla pracowników



OPINIE NA TEMAT OBECNEGO STANU POLSKIEGO RYNKU PRACY SĄ SKRAJNIE ROZBIEŻNE, A ZALEŻĄ ONE NIE TYLKO OD RZECZYWISTYCH ZJAWISK I TRENDÓW, ILE OD PUNKTU WIDZENIA OCENIAJĄCYCH. INACZEJ WIĘC MYŚLĄ O OBECNEJ SYTUACJI BEZROBOTNI, PRACOWNICY I PRACODAWCY, LECZ TYLKO CI OSTATNI MAJĄ BEZPOŚREDNI, CHOĆ OGRANICZONY, WPŁYW NA JEJ KSZTAŁTOWANIE. DLATEGO ZWRÓCILIŚMY SIĘ DO KILKU ZNANYCH POLSKICH FIRM BRANŻY MOTORYZACYJNEJ Z PROŚBĄ O INFORMACJE NA TEMAT GENERALNYCH ZASAD ICH POLITYKI KADROWEJ



**Dariusz Gruszczyński**  
GG Profits

## Kapitał ludzki jest najważniejszy

Firma GG Profits od ponad 20 lat kształtuje zespół swoich pracowników. Szczególny nacisk kładzie przy tym na szkolenia i rozwój kwalifikacji.

Na początku lat 90., czyli w początkowym okresie działania firmy, znaczną jej część stanowili pracownicy produkcyjni, a personel administracyjny tworzyli w większości członkowie zarządu, czyli jej założyciele i właściciele.

Później niezbędny stał się profesjonalny dobór pracowników. Naszym zdaniem, wiedza, kompetencje i zdolności pracowników to wartości, które umożliwiają zdobycie i utrzymanie trwałej przewagi konkurencyjnej. W naszej firmie kandydat na stanowisko produkcyjne musi spełniać kilka ważnych kryteriów, wśród których te istotniejsze to: znajomość podstaw rysunku technicznego, odpowiednie umiejętności techniczno-mechaniczne, manualne, precyzja wykonywania powierzonych czynności. Ważnym elementem jest także znajomość techniki komputerowej, bo przecież obecnie proces produkcyjny jest w dużej mierze zautomatyzowany.

Każdy nowy pracownik przyjmowany do działu produkcji musi przejść test, który jest sprawdzianem jego praktycznych umiejętności i zdolności manualnych. Dodatkowo przeprowadza się rozmowę kwalifikacyjną *face to face*, która w myśl zasady „jak nas widzą, tak nas piszą”, pozwala skonfrontować CV kandydata z jego realnymi kwalifikacjami wymaganymi na danym stanowisku pracy. Przez lata została wypracowana w tym zakresie dość skuteczna procedura, będąca dobrą metodą doboru pracowni-

ków. Niestety nie pozwala ona niezawodnie ocenić faktycznej chęci kandydata do pracy, wielu jest bowiem chętnych jedynie do formalnego zatrudnienia. Na szczęście nie dotyczy to wszystkich. Inaczej trudno byłoby nam skompletować zespół tak wyszeregowanych pracowników.

Podobne procedury dotyczą pracowników z tak zwanego sektora administracyjnego, z tą jednak różnicą, że większą uwagę koncentrujemy na rozmowie kwalifikacyjnej, ponieważ z większą precyzją można określić predyspozycje zawodowe kandydata. Bezpośrednia konfrontacja z aplikantem pozwala zweryfikować informacje opisane w CV ze stanem rzeczywistym. Daje możliwość obustronnej wymiany informacji, oczekiwań obu stron oraz wyjaśnienia

jakichkolwiek wątpliwości. W ostatnich latach w GG Profits dość rzadko dokonujemy naboru do tej grupy pracowników. Ich większość jest związana z firmą już bardzo długo. Są wśród nich osoby, dla których praca w GG Profits była pierwszą i jak do tej pory ostatnią. Takich „wiernych” pracowników mamy w całej naszej firmie wielu. Tu zdobywali i nadal zdobywają doświadczenia, przechodzą szkolenia, podnoszą swoje kwalifikacje. Nie mają chęci odchodzić. Czują się zmotywowani, nie tylko finansowo. Ważna jest przecież miła, przyjazna atmosfera, a tę tworzymy wspólnie. Nasz zarząd w sprawach kadrowych kieruje się zasadą, że nie warto szukać najlepszych na rynku, skoro można uczynić najlepszymi tych już u nas pracujących.



**Łukasz Popławski**  
Anwa-Tech

## Chcemy pracowników zadowolonych

Niezbyt często zdarza się nam powiększać personel. Liczymy przede wszystkim na nasz stały zespół. Nowe twarze pojawiają się głównie z okazji uruchamiania nowych projektów handlowych. Nie mamy też niczego, co dałoby się określić mianem ogólnych standardów czy wymagań stawianych osobom zatrudnianym. Każde stanowisko ma własną specyfikę, a kandydatów do jego objęcia staramy się →

FOT. ANWA-TECH

# KONKURS!

## Możesz wygrać jedną z trzech lamp warsztatowych LED ufundowanych przez firmę Philips,

jeśli zakreślisz właściwe propozycje odpowiedzi na pytania 1, 2 i 3 oraz wyczerpująco opiszysz kwestię poruszoną w pytaniu 4. Nie znasz niektórych odpowiedzi lub nie jesteś ich pewien? Przeczytaj w tym wydaniu artykuł „Lampy warsztatowe Philips”, następnie wypełnij kupon zamieszczony poniżej i wyślij go na adres redakcji do 31 marca 2012 r. (decyduje data stempla pocztowego) albo też skorzystaj z formularza na stronie: [www.e-autonaprawa.pl](http://www.e-autonaprawa.pl). Pierwszeństwo mają zarejestrowani użytkownicy witryny.

Lista laureatów poprzedniej edycji konkursu, zorganizowanej wspólnie z firmą Wesco, dostępna jest na stronie internetowej: [www.e-autonaprawa.pl/konkurs](http://www.e-autonaprawa.pl/konkurs)

### PYTANIA KONKURSOWE

#### 1. Jakiego rodzaju oświetlenie zastosowano w lampach warsztatowych Philips?

- a ksenonowe
- b LED
- c halogenowe
- d żarowe

Formularz elektroniczny znajduje się na stronie:  
<http://e-autonaprawa.pl/konkurs>

#### 2. Co umożliwi pracę przy świetle kieszonkowej lampy LED?

- a przenośny statyw
- b ruchomy magnes
- c wyciągany hak
- d zaczep do ubrania

#### 3. Usterki którego z samochodowych układów wykrywa akumulatorowa lampa warsztatowa LED z ładowarką firmy Philips?

- a poduszek bezpieczeństwa
- b klimatyzacji
- c ładowania akumulatora
- d ABS i ESP

#### 4. Która z lamp warsztatowych Philips najbardziej pomogłaby Ci w pracy i dlaczego?

.....  
.....  
.....  
.....

Imię i nazwisko uczestnika konkursu .....

Dokładny adres .....

Telefon ..... e-mail .....

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do przeprowadzenia niniejszego konkursu (ustawa z 29.08.1997 o ochronie danych osobowych)

Prosimy  
prześłać pocztą  
lub faksem:  
71 343 35 41

Autonaprawa

pl. Nowy Targ 28/16

50-141 Wrocław

Autonaprawa PHILIPS