

Strefa

MAGAZYN KATOWICKIEJ SPECJALNEJ STREFY EKONOMICZNEJ

GRUDZIEŃ 2014/STYCZEŃ 2015

ISSN 1644-5163

REKORDOWY ROK

ROZMOWA Z PIOTREM WOJACZKIEM, PREZESEM KSSE

ODBUDUJEMY SZKOLNICTWO ZAWODOWE

ROZMOWA Z JOANNĄ KLUZIK-ROSTKOWSKĄ,
MINISTER EDUKACJI NARODOWEJ

Małe daje ognia

Felieton Adriany Urgacz-Kuźniak

**W POSZUKIWANIU
HARMONII**

ROZMOWA
Z DOROTĄ MIŚKIEWICZ,
WOKALISTKĄ JAZZOWĄ



15-17

Odbudujemy
szkolnictwo
zawodowe

Rozmowa z Joanną
Kluzik-Rostkowską,
minister edukacji
narodowej



Uczelnia
blisko
biznesu

Rozmowa ze Zdzisławą
Dacko-Pikiewicz,
rektorem Wyższej
Szkoły Biznesu
w Dąbrowie Górniczej

21-23

Rekordowy rok

Rozmowa
z Piotrem
Wojaczkim,
prezesem
KSSE



9-11

BAROMETR SEKTORA AUTOMOTIVE

Co w branży piszczy?



12-14

O WYGASZENIU
I COFNIĘCIU
ZEZWOLEŃ
W SSE

18-20

MENEDŻER
INTELIŻENTNY
EMOCJONALNIE

24-26

MAŁE DAJE OGŃIA

Felieton Adrian Urganz-Kuźniak

27-28

NOWOCZESNE
MATERIAŁY
METALOWE
W MOTORYZACJI

29-30

WIECZÓR FAST
LOVE
W PODSTREFIE
TYSKIEJ

31-32

W POSZUKIWANIU
HARMONII

Rozmowa z Dorotą Miśkiewicz,
wokalistką jazzową

33-35



KATOWICKA SPECJALNA STREFA EKONOMICZNA SA

Prezes Zarządu: Piotr Wojaczek

Zastępca Prezesa: Jacek Nowak

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

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

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

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

PODSTREFA TYSKA

Wiceprezes: Ewa Stachura-Pordzik

43-100 Tychy, ul. Fabryczna 2

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

e-mail: tychy@ksse.com.pl

PODSTREFA GLIWICKA

Wiceprezes: Jerzy Łoik

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

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

e-mail: gliwice@ksse.com.pl

PODSTREFA SOSNOWIECKO-DĄBROWSKA

Wiceprezes: Mirosław Bubel

41-200 Sosnowiec, ul. Modrzejowska 32B

(wejście od ul. Małachowskiego)

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

fax: (32) 720-26-56

e-mail: sosnowiec@ksse.com.pl

PODSTREFA JASTRZĘBSKO-ŻORSKA

Wiceprezes: Andrzej Zabieglński

44-240 Żory, ul. Muzealna 1/1

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

e-mail: zory@ksse.com.pl

Magazyn Strefa Informator Inwestorów KSSE

Dwumiesięcznik

Nr ISSN 1644-5163

Wydawca: Piotr Wojaczek, KSSE SA

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

PRODUKCJA: Media Meritum /

www.mediameritum.com

Redaktor Prowadzący: Wojciech Leśny

wojciech.lesny@mediameritum.com

Dyrektor Artystyczny: Emil Kłosowski

emil.klosowski@mediameritum.com

Redakcja: Anna Nowak, Marta Sowińska-Kłosowska,

Adriana Urgacz-Kuźniak

Skład: Paweł Przygodziński

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

www.epigraf.com.pl

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

EDYTORIAL

*Zdrowych, spokojnych
Świąt Bożego Narodzenia
oraz wszelkiej pomyślności
w Nowym Roku*

*życzy
Zarząd, Rada Nadzorcza oraz pracownicy
Katowickiej Specjalnej Strefy
Ekonomicznej S.A.*

Konferencja w Częstochowskim Parku Przemysłowo-Technologicznym

SSE SPRZYJA MAŁYM I ŚREDNIM



5 LISTOPADA W CZĘSTOCHOWSKIM PARKU PRZEMYSŁOWO-TECHNOLOGICZNYM ODBYŁA SIĘ KONFERENCJA „SPECJALNA STREFA EKONOMICZNA SPRZYJA MAŁYM I ŚREDNIM INWESTOROM”, W KTÓREJ UDZIAŁ WZIĘLI ZARZĄDZAJĄCY POSZCZEGÓLNYMI STREFAMI W POLSCE ORAZ PRZEDSIĘBIORCY



Panel dyskusyjny podczas konferencji w Częstochowie. Wśród panelistów byli (od lewej): Katarzyna Woszczyzna, Krzysztof Matyjaszczyk, Artur Bramora, Piotr Wojaczek i Paweł Barański.

Podczas otwarcia konferencji Krzysztof Matyjaszczyk, prezydent Częstochowy podkreślał, że ostatnie lata to intensywne starania o zmianę wizerunku miasta, a także poprawę klimatu dla biznesu, objęcie Strefami Ekonomicznymi nowych terenów inwestycyjnych, jak również przygotowanie programu wsparcia przedsiębiorców. Z kolei Andrzej Dycha, wiceminister gospodarki przyznał, że w Częstochowie udało się stworzyć przestrzeń do przyciągnięcia inwestorów, a miasto poprzez wypracowanie systemu współpracy idzie tropem miejsc mających dobrą inwestycyjną reputację. Również Piotr Wojaczek, prezes Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, docenił dobry klimat inwestycyjny miasta, owocujący lokalizacją na jego terenie aż

dwóch Specjalnych Stref Ekonomicznych, które dodatkowo zamiast ze sobą konkurować, podpisały z miastem trójstronne porozumienie o współpracy, co jest ewenementem w skali kraju. W trakcie konferencji podejmowano tematy ważne dla potencjalnych inwestorów strefowych. Małgorzata Szczepańska, dyrektor Departamentu Wdrażania Programów Operacyjnych Ministerstwa Gospodarki, przedstawiła możliwości dofinansowania działalności MŚP na lata 2014-2020. Następnie Paweł Barański z firmy audytorsko-doradczej KPMG omówił perspektywy prowadzenia działalności gospodarczej na terenie SSE, a Bartłomiej Leszczyński reprezentujący Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną oraz

Mariusz Kawa ze strefy Euro-Park Mielec, zaprezentowali tereny zlokalizowane w Częstochowie. Oddano również głos przedstawicielom firm działających w obu Strefach. Opowiedzieli oni o swoich doświadczeniach związanych z inwestowaniem na obszarze Specjalnych Stref Ekonomicznych. Na koniec odbył się panel dyskusyjny, w którym udział wzięli: Krzysztof Matyjaszczyk, prezydent Częstochowy, Piotr Wojaczek, prezes KSSE, Paweł Barański, dyrektor biura KPMG w Katowicach, Katarzyna Woszczyzna, kanclerz Łoży Częstochowskiej Business Center Club oraz Artur Bramora, poseł na Sejm i przedsiębiorca.

Spotkanie w Częstochowie cieszyło się bardzo dużym zainteresowaniem – do udziału w nim zarejestrowała się ponad setka przedsiębiorców. Ponadto działania promujące Specjalne Strefy Ekonomiczne w Częstochowie już przynoszą bardzo wymierne efekty. Dwóch inwestorów zakupiło grunty w strefie Euro-Park Mielec, a kilku kolejnych prowadzi poważne rozmowy dotyczące inwestycji w Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej.

Organizatorami konferencji byli: Agencja Rozwoju Regionalnego w Częstochowie, Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, Specjalna Strefa Ekonomiczna Euro-Park Mielec. Partnerem merytorycznym wydarzenia była firma audytorsko-doradcza KPMG. Honorowy patronat nad konferencją objął minister gospodarki, wicepremier Janusz Piechociński. ●

Gigantyczna inwestycja na Opolszczyźnie

ROŚNIE DRUGI ZAKŁAD KRONOSPANU W STRZELCACH OPOLSKICH

TAK WIELKIEJ INWESTYCJI ZAGRANICZNEJ W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM JESZCZE NIE BYŁO. KRONOSPAN BUDUJE W STRZELCACH OPOLSKICH SWÓJ DRUGI ZAKŁAD. INWESTYCJA POCHŁONIE 430 MLN ZŁ



Na terenie byłej strzeleckiej cementowni, niedaleko funkcjonującej od kilku lat fabryki wyrobów drewnopochodnych, rośnie w błyskawicznym tempie drugi zakład Kronospanu, gdzie produkowane będą płyty wiórowe typu OSB. Nakłady inwestycyjne na budowę fabryki wyniosą 430 milionów złotych. Dla porównania, jest to cztery razy więcej niż zainwestował Polaris w sztandarową inwestycję Opola. Na swoją inwestycję Kronospan uzyskał aż 125 milionów złotych unijnego dofinansowania w ramach rządowego programu „Wsparcie inwestycji o dużym znaczeniu dla gospodarki”. To jedna z największych w Polsce dotacji przyznanej przedsiębiorstwu. Nowy zakład działał będzie jako odrębna spółka Kronospan OSB z siedzibą w Strzelcach Opolskich. W ramach inwestycji budowana jest też hala o niespotykanej wielkości 35 tys. m² oraz potężna instalacja do innowacyjnej technologii wytwarzania płyt wiórowych tzw. orientowanych o udoskonalonej jakości powierzchni. – Pamiętam, jak w roku 2007 organizowaliśmy w Strzelcach podstrefę KSSE – wspomina Tadeusz Goc, burmistrz Strzelc. – W marcu 2008 roku wmurowaliśmy kamień węgielny pod fabrykę płyt meblowych i paneli podłogowych Kronospan, a już w grudniu zakład produkował pierwsze wyroby – mówi. Obecnie w zakładzie pracuje 400 osób, a co najmniej drugie tyle miejsc pracy powstało w licznych firmach, które współpracują z fabryką. – Teraz obserwuję, jak za sprawą

budowy drugiej fabryki Kronospanu, strzelecka gospodarka otrzymuje kolejny, potężny impuls rozwojowy – podkreśla burmistrz. Zakupione w Strzelcach przez Kronospan 63 hektary terenów inwestycyjnych w całości objęte są działalnością przemysłową. Po uruchomieniu nowego zakładu będzie to także podstrefa z największą w województwie liczbą miejsc pracy. Zarząd Kronospanu w Polsce już siedem lat temu, w momencie wyboru Strzelc Opolskich na miejsce nowych inwestycji, obiecał, że powstanie tutaj najnowocześniejszy zakład koncernu w Europie. Mimo kryzysu, jaki dotknął gospodarkę światową, mimo skomplikowanych unijnych i krajowych procedur dofinansowania – inwestor słowa dotrzymuje. ●

GRUPĘ KRONOSPAN tworzy 30 zakładów produkcyjnych w kilkunastu krajach na świecie. W Austrii, Niemczech, Luksemburgu, Wielkiej Brytanii, Czechach, Słowacji, Rumunii, Bułgarii, Ukrainie, Łotwie, Rosji i na Węgrzech zatrudnionych jest kilkanaście tysięcy osób. Od początku swojej działalności w Polsce, tj. od 1989 roku, łączne nakłady grupy na inwestycje przekroczyły 3 miliardy złotych. Grupa Kronospan Polska, w skład której obecnie wchodzi 10 zakładów, jest polskim liderem branży wyrobów drewnopochodnych.

Najnowocześniejsze silniki Opla powstaną w Polsce

KONCERN GM POTWIERDZA INWESTYCJĘ W TYCHACH

GENERAL MOTORS
ZAINWESTUJE OKOŁO
250 MLN EURO W PRODUKCJĘ
SILNIKÓW I PRZEKŁADNI
W POLSKICH ZAKŁADACH
W TYCHACH



Ewa Stachura-
Pordzik



Projekt realizowany w Polsce jest związany z planami inwestycyjnymi koncernu w Europie. Oprócz zakładów w Tychach, nowe projekty ruszą również w Rüsselsheim i Kaiserslautern. O decyzji koncernu oficjalnie poinformowało Ministerstwo Gospodarki pod koniec listopada. Jak podkreślił wicepremier, szef resortu gospodarki Janusz Piechociński podczas warszawskiego kongresu polskich eksporterów, dzięki nowej inwestycji w Polsce będzie powstawać większość najnowocześniejszych silników do samochodów produkowanych w ramach koncernu GM. W przypadku Tychów, chodzi o silniki wysokoprężne o pojemności 1,6 l. Produkcja ma ruszyć w 2017 roku. Docelowo ma tu powstawać do 200 tysięcy sztuk silników rocznie. ●

Dąbrowa Górnicza – kierunek inwestycje

SZEROKA DYSKUSJA O AUTOMOTIVE W DĄBROWIE GÓRNICZEJ

6 LISTOPADA ZOSTAŁA OFICJALNIE OTWARTA DROGA DO TERENÓW INWESTYCYJNYCH KSSEW TUCZNAWIE. TEGO SAMEGO DNIA ODBYŁA SIĘ RÓWNIEŻ KONFERENCJA „DĄBROWA GÓRNICZA – KIERUNEK INWESTYCJE. INWESTYCJE AUTOMOTIVE – KIERUNEK DĄBROWA GÓRNICZA”



Dyskusja panelowa: Marek Zuber, ekonomista i analityk rynków finansowych; Rafał Orłowski, partner AutomotiveSuppliers.pl

Konferencję, która odbyła się w Pałacu Kultury Zagłębia w Dąbrowie Górniczej, poprzedziło oficjalne otwarcie wybudowanej kosztem 40 mln zł drogi do terenów inwestycyjnych Podstrefy Sosnowiecko-Dąbrowskiej w Tucznowie. Łączny obszar terenów pod inwestycje wynosi 260 hektarów. Z powodzeniem mogą tu powstawać zakłady przemysłowe czy obiekty usługowe. – To lokalizacja idealnie skrojona dla sektora

automotive – przekonywała już podczas konferencji „Dąbrowa Górnicza – kierunek inwestycje. Inwestycje automotive – kierunek Dąbrowa Górnicza” Agata Zając z firmy JLL.

– Dąbrowa Górnicza to dziś miasto, w którym mieszka około 120 tysięcy ludzi i funkcjonuje około 12 tysięcy przedsiębiorców. Nasze główne atuty to potężny kapitał ludzki, dobry dojazd, infrastruktura i obecność Katowickiej

Specjalnej Strefy Ekonomicznej – podkreślił prezydent miasta Zbigniew Podraza.

Podczas wydarzenia, Marek Zuber, ekonomista i analityk rynków finansowych, przekonywał, że perspektywy dla rozwoju branży motoryzacyjnej na globalnych rynkach w najbliższych latach są bardzo dobre. Sprzedaż samochodów rośnie między innymi w krajach rozwijających się. – Polska może i powinna skorzystać na tym boomie – mówił Zuber. O ile na razie nie możemy liczyć w Polsce na inwestycje z czysto polskim kapitałem, w kraju działa już szereg zakładów produkcyjnych firm zagranicznych z branży automotive. Uczestnicy konferencji „Dąbrowa Górnicza – kierunek inwestycje. Inwestycje automotive – kierunek Dąbrowa Górnicza” podkreślali, że jeśli chodzi o jakość produkcji, polskie fabryki należą do najlepszych na świecie. – Polska jest dobrym krajem do lokowania produkcji – mówił Stefan Moisa, członek zarządu w General Motors Manufacturing Poland. Paneliści zwracali również uwagę na fakt, że ze względu na obecny kryzys na Ukrainie, zagraniczne firmy raczej nie przeniosą produkcji dalej na wschód w najbliższej przyszłości, jak wcześniej sądzono. – Zyskałyśmy kilka lat, musimy to wykorzystać – mówił Piotr Wojaczek,



Oficjalne otwarcie drogi do terenów inwestycyjnych w Tuczawie (ponad 10-kilometrowa, nowa droga, zaczyna się po zjeździe z DK 94 w kierunku Łośnia i Strzemieszyc, a potem przez sześć nowych rond prowadzi do Tuczawy – terenów inwestycyjnych, łącząc się dalej z drogą wojewódzką 796 w kierunku Zawiercia).



prezes Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Uczestnicy konferencji przekonywali również, że kryzys na Ukrainie stwarza polskim firmom szansę wejścia na tamtejszy rynek automotive w miejsce firm rosyjskich. Podczas konferencji dyskutowano także o tym, co Polska może zrobić, by zwiększać swoją przewagę konkurencyjną na globalnym rynku automotive. Podkreślano, że same niskie koszty pracy

już nie wystarczają i że konieczne są inwestycje w innowację i szkolenie wykwalifikowanych pracowników. Potrzebny jest nowy model szkolenia zawodowego oraz większa liczba ośrodków badawczo-rozwojowych. – Pewnym problemem jest tutaj fakt, że duże koncerny motoryzacyjne często prowadzą już swoje własne badania poza granicami Polski – mówił Roman Kantorski, prezes Polskiej Izby Motoryzacji.

W tym dniu miało miejsce jeszcze inne ważne wydarzenie. W czasie konferencji nastąpiło uroczyste podpisanie umowy współpracy między klastrem Silesia Automotive a jednostkami naukowymi, uczelniami wyższymi i podmiotami prowadzącymi prace badawczo-rozwojowe na rzecz przedsiębiorstw w motoryzacji. Luk Palmen, menedżer klastra przyznał, że współpraca przedsiębiorców z ośrodkami naukowymi jest kluczowa dla rozwoju nie tylko sektora automotive, ale też polskiej gospodarki. Przy okazji wydarzenia, którego gospodarzem było miasto Dąbrowa Górnicza oraz KSSE, a partnerem organizacyjnym firma Bluevine Consulting odbył się Rajd Mitsubishi. Konferencja odbyła się pod Patronatem Honorowym wicemarszałka województwa śląskiego, Kazimierza Karolczaka, Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych S.A., a także Japan External Trade Organization Jetro. Patronami merytorycznymi byli: Polska Izba Motoryzacyjna, AutomotiveSuppliers.pl; Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa oraz klastrowy Silesia Automotive. Natomiast patronat medialny nad wydarzeniem objęły magazyny: „Fleet”, „Strefa” oraz „Poland Today”. ●

W Katowicach dyskutowano na temat zmian systemowych w szkolnictwie zawodowym

CZAS NA SZKOLNICTWO DUALNE

ZAŁOŻENIA „PAKTU NA RZECZ EFEKTYWNEGO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM” STAŁY SIĘ TEMATEM GORĄCEJ DYSKUSJI, DO JAKIEJ DOSZŁO PODCZAS KONFERENCJI, KTÓRA ODBYŁA SIĘ 13 LISTOPADA NA WYDZIALE TEOLOGICZNYM UNIwersYTETU ŚLĄSKIEGO W KATOWICACH. KSSE JEST PARTNEREM POROZUMIENIA PRZYGOTOWANEGO PRZEZ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY. TO PIERWSZY TEGO TYPU PROJEKT W POLSCE



Śląski Program Powszechnych Praktyk „Dualna Klasa”, przygotowany przez Wojewódzki Urząd Pracy, zakłada zwiększenie efektywności kształcenia zawodowego w województwie śląskim. Model ten, w największym skrócie, opierać się ma na równym podziale czasu nauki pomiędzy szkołę i zakład pracy, w którym uczeń pod okiem pracodawcy nabędzie praktyczną wiedzę w zakresie zawodu.

– Nie wywarzamy otwartych drzwi. Tego typu system kształcenia zawodowego z powodzeniem funkcjonuje w Niemczech i w Austrii, i tam poziom bezrobocia wśród absolwentów szkół średnich jest bardzo niski – wyjaśnia Robert Żurek, rzecznik prasowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. – Również Hiszpania, w której wśród ludzi młodych bezrobocie sięga 50 procent w tym roku wprowadziła podobny model. Jest to zatem system sprawdzony. Uczeń staje się pracownikiem i otrzymuje wynagrodzenie. Korzystając z dotacji unijnych, koszty związane z wynagrodzeniem, w tym opłatę ubezpieczenia i podatków, finansował będzie WUP. To znacznie odciąży pracodawcę, a dodatkową dla niego korzyścią będzie to, że wykształci pracownika według własnych potrzeb – dodaje.

Przygotowanie nowego systemu kształcenia zawodowego poprzedzone zostanie badaniami, które określą zapotrzebowanie pracodawców w zakresie osób wykształconych w poszczególnych zawodach, a także liczba instytucji i placówek edukacyjnych, które będą chciały wziąć udział w programie. – Trudno w tej chwili mówić o konkretnych liczbach, ale wstępnie założyliśmy uruchomienie 32 klas dualnych w województwie śląskim – zdradza rzecznik WUP.



W konferencji uczestniczyli przedstawiciele pracodawców z KSSE, Izby Rzemieślniczej oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości, a także przedstawiciele instytucji edukacyjnych, w tym Kuratorium Oświaty w Katowicach oraz Zakładu Doskonalenia Zawodowego.



Katarzyna Konarska, dyrektor ds. rozwoju Landster Business Development Center oraz Jacek Nowak zastępca prezesa KSSE.

Wiele uwagi podczas konferencji poświęcono promocji takiego modelu edukacji i zmiany stereotypów, które zdeprecjonowały szkolnictwo zawodowe. Padły ostrzeżenia dotyczące podnoszenia statusu szkół zawodowych kosztem pomniejszania wartości wykształcenia wyższego.

Do dyskusji aktywnie przyłączyła się również Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, której przedstawicielką, Katarzyna Konarska, dyrektor ds. rozwoju

Landster Business Development Center opowiedziała o doświadczeniach KSSE w zakresie łączenia sektora biznesu i sektora edukacji zawodowej. Przypomnijmy, że obecnie w Ministerstwie Edukacji Narodowej trwają prace nad rozwiązaniami systemowymi sprzyjającymi rozwojowi szkolnictwa zawodowego. Program WUP jest jednak projektem niezależnym, opartym o dotacje unijne, które przypadają na lata 2014 – 2020. ●

REKORDOWY ROK

Z PIOTREM WOJACZKIEM,
PREZESEM KATOWICKIEJ
SPECJALNEJ STREFY
EKONOMICZNEJ
ROZMAWIAŁ
WOJCIECH LEŚNY



Strefa: Ten rok jest dla Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej rekordowy...

Piotr Wojacek, prezes KSSE: Zgadza się. Pierwsze półrocze było rekordowe, dlatego myśląc o drugim półroczu, prognozowaliśmy, że będzie słabsze, czy wręcz fatalne, bo pomysły i źródła finansowania naszych klientów – tych starych, jak i całkiem nowych – już się wyczerpały, w związku z czym, w drugim półroczu będziemy po prostu kończyć to, co w pierwszym tak dobrze zaczęliśmy. I nawet nie przyszło nam do głowy, że w drugiej połowie roku również pojawiają się klienci, którzy chcą inwestować w kolejne projekty. A właśnie tak się stało.

Jak duży wpływ na tak dobry, tegoroczny wynik, miała zmiana przepisów o SSE, która weszła w życie pierwszego lipca?

Niewątpliwie zmieniające się przepisy miały wpływ na decyzje klientów, ale ja bym był daleki od tego, żeby to właśnie temu przypisywać cały entuzjazm inwestorów. Faktem jest, że syndrom zamykających się drzwi, wywołany zmniejszeniem pomocy z 40 do 25 procent ma swoje znaczenie, ponieważ oznacza, że klient inwestując 10 mln zamiast maksymalnej kwoty 4,5 mln pomocy jak wcześniej, może dostać tylko 2,5 mln, więc to na pewno miało jakieś znaczenie, ale musimy mieć też świadomość, że takie zrywy – podczas już prawie 20 lat istnienia SSE już przeżywaliliśmy. I patrząc wstecz, analizując tę sytuację, nasuwa się jedno stwierdzenie – trwałość projektów inwestycyjnych pozyskanych wskutek syndromu zamykających się drzwi jest dużo mniejsza od projektów pozyskanych w normalnych warunkach. I nie ma w tym nic dziwnego, bo jeśli ktoś ma trzy miesiące albo pół roku na przygotowanie projektu, to może się później okazać, że wszystkiego nie przewidział. My mamy jednak to szczęście, że niestabilność tych projektów nas właściwie nie dotyczyła, była po prostu trochę wyższa niż normalnie. Tymczasem w innych regionach Polski nawet 30 procent projektów pozostała tylko na papierze.

Czy obniżenie pomocy publicznej nie osłabia naszej konkurencyjności na rynku międzynarodowym?

Gdybyśmy rywalizowali tylko z Niemcami, Francją i Holandią, to taka decyzja rządu nie obniżałaby w znaczącym stopniu naszej konkurencyjności, bo tam już tylko w nielicznych regionach pomoc jest tak mocno rozwinięta. My tymczasem mamy obok siebie Czechów, Słowaków, Rumunów i w odniesieniu do nich obniżamy swoją konkurencyjność. Musimy zdawać sobie sprawę, że nie udało nam się jeszcze zbudować mocnych przewag konkurencyjnych wynikających z unikalnych kompetencji – mimo że na przykład na Pomorzu czy w Małopolsce mamy silne IT, a na Śląsku motoryzację – tu inwestorzy skłonni byłiby zapewne zaakceptować mniejsze wsparcie w zamian za niższe koszty konieczne do poniesienia przez pracodawcę, w procesie uzyskiwania przez pracowników szczególnych kompetencji. Bo liczyłoby się dobre towarzystwo, szansa na sieciowanie, rozwój biznesu, technologii – ale aż tak dobrze niestety jeszcze u nas nie jest.

Będąc przy motoryzacji – jak ocenia Pan ostatni rok działalności Silesia Automotive?

Zaplanowaliśmy na rok 2014 działania, które głównie miały służyć wzmocnieniu klastra, dalszej budowie jego marki, i wydaje mi się,

Musimy zdawać sobie sprawę, że nie udało nam się jeszcze zbudować mocnych przewag kompetencyjnych

że osiągnęliśmy zdecydowaną większość zamierzonych celów. Musimy jednak mieć świadomość, że budowa takiej platformy współpracy w naszym środowisku jest jeszcze dosyć trudna. I nawet ci wielcy gracze, którzy już u nas są – z czego się bardzo cieszymy – i którzy są w takich strukturach na świecie aktywni, u nas podchodzą do tego typu inicjatyw z dość umiarkowanym entuzjazmem. Dlatego ciągle budujemy zaufanie, które jest podstawą wszelkich działań w ramach klastra. Oczywiście celami, które sobie założyliśmy w ramach Silesia Automotive, była również rozbudowa działań w zakresie rynku pracy – edukacji, szkolnictwa zawodowego, ale również śledzenie trendów na rynku pracy i dostarczanie naszym klientom odpowiednich analiz, na przykład ułatwiających im podejmowanie decyzji dotyczących budżetowania czy dialogu ze stroną pracowniczą. Nasi partnerzy z Landster Business Development Center doskonale sobie w tym zakresie radzą i coraz więcej firm korzysta z opracowywanych przez nich badań, uczestniczy w organizowanych spotkaniach. Natomiast drugą dziedziną, którą sobie założyliśmy w celach podstawowych klastra, jest rozwój technologii i materiałów dla przemysłu motoryzacyjnego.

Tu sprawa wydaje się być jeszcze bardziej delikatna, bo dotyka żywo obszarów konkurencji i dlatego kompetencje dotyczące decyzji poważnego zaangażowania firmy, leżą najczęściej poza granicami Polski.

Oczywiście, że polskie fabryki zagranicznych koncernów pracują w oparciu o technologie dostarczane przez swoje matki z całego świata, ale nie zapominajmy też o tym, że od czasu powstania pierwszej poważnej fabryki upłynęło już trochę wody i wielu z nich powstały pewne nowatorskie rozwiązania czy specjalizacje, w których polskie fabryki są stawiane jako wzorzec wszystkim pozostałym, a rozwiązania opracowane u nas są z powodzeniem implementowane za granicą. I to jest powód do dumy, zasługa polskich menedżerów, inżynierów i pracowników. Realizujemy z powodzeniem projekt, rozwijania w ramach Silesia Automotive platformy kompozytywnej aby mieć coś naszego, wysokotechnologicznego, unikalnego, czym można promować się na świecie. I jest to niewątpliwie rzecz, o którą trzeba walczyć, szczególnie teraz, kiedy pieniądze w obecnej perspektywie unijnej na takie inicjatywy są bardzo duże. To właściwy kierunek, aby budować nasze przewagi konkurencyjne regionu w oparciu o konkretną kompetencję. Mało tego, nie wystarczy tylko budować, trzeba też o tym trąbić naokoło, bo tylko wtedy przyciągniemy do siebie również tych, którym zależy na tym, żeby właśnie w takim środowisku pracować. I to będzie dawało najlepszy efekt, ponieważ wówczas koszt wyszkolenia pracowników, zmiany technologii czy wprowadzenia zmian konstrukcyjnych będzie o wiele niższy. Zatem koncentrujemy się na rzeczach, które będą podnosić naszą konkurencyjność i jednym z takich elementów niech będą kompozyty.

I tutaj wracamy do rynku pracy, do wartości zasobów ludzkich, bez których rozwój technologii się nie powiedzie.

Ludzie i technologie to są dwa najważniejsze obszary wokół których budujemy swoje przewagi konkurencyjne. Bez nich nie będziemy miejscem, do którego będzie chciał przyjść inwestor, bo zawsze będzie miał setki innych miejsc, w których będzie mógł wydać swoje pieniądze. Tymczasem na Śląsku – chociaż może się wydawać inaczej – staje się powoli dostrzegalny deficyt ludzi, którzy posiadają odpowiednie kompetencje dla poszczególnych etapów procesu produkcyjnego. Dlatego tak ważny jest powrót do szkolnictwa zawodowego, którego prestiż został zniszczony

w latach 80. Teraz jest tak, że młody człowiek kończy szkołę, wchodzi na rynek pracy i nagle okazuje się, że on zawodowo nic nie potrafi i nie ma dla niego pracy. Więc musi się zarejestrować jako bezrobotny. I tym sposobem adept z obszaru kompetencji Ministerstwa Edukacji Narodowej – wykształcony, ale nie potrafiący się odnaleźć zawodowo na rynku pracy, trafia pod skrzydła Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, bo tylko po zarejestrowaniu się jako bezrobotny może skorzystać ze środków na zdobycie praktycznego zawodu, a przecież oba te ministerstwa na swój sposób lecz obok siebie działają na rzecz rozwoju zasobów ludzkich, które już dzisiaj, a co dopiero w przyszłości decydować będą o naszej przewadze konkurencyjnej, które rozstrzygną o ściągnięciu nowych gałęzi czy technologii. I wreszcie za gospodarkę, która nie ma szans współcześnie funkcjonować bez nowocze-

Bardzo ważny jest powrót do szkolnictwa zawodowego, którego prestiż został zniszczony w latach 80.

nych i wciąż rozwijanych zasobów ludzkich, odpowiada Ministerstwo Gospodarki. Do tej triady należy koniecznie dodać naukę i szkolnictwo wyższe i mamy komplet aktorów, bez udziału których nic się nie może wydarzyć i pewnie się nie wydarzy, jeśli nie będą realizować wspólnie opracowanego programu.

Alie jest postęp – rząd planuje kampanię uzdrowienia szkolnictwa zawodowego.

Zgadza się i doszło do tego z inicjatywy ministra gospodarki. I mam nadzieję, że za chwilę to się zakończy podpisaniem ramowego programu, powołaniem zespołu i ułożeniem planu, w wyniku którego, już we wrześniu przyszłego roku, pierwsi uczniowie szkół zawodowych dwa dni w tygodniu będą spędzali na nauce w szkole, a trzy dni w tygodniu u pracodawcy i dostaną za to stypendia, a koszty wdrażania tego systemu poniosą administracja państwa i pracodawcy. Oczywiście później, jak już ten system zacznie działać, powinien on funkcjonować w oparciu o pieniądze pracodawców, a nie publiczne. Co to oznacza dla samego ucznia? Odpowiednio zmotywowany uczeń, jeśli będzie dobry w tym co robi, odniesie pełny sukces, bo okaże się, że swojego pierwszego pracodawcę poznał w tym samym dniu, w którym poszedł do szkoły zawodowej.

Nowela ustawy o SSE również przewiduje zwiększenie udziału Stref we wspieraniu szkolnictwa zawodowego. KSSE nie czeka na nowe zapisy, tylko już działa, czego dowodem jest chociażby podpisanie porozumienia o utworzeniu Centrum Kompetencji w Katowicach.

To prawda – my nie czekamy, tylko już od jakiegoś czasu staramy się wpływać na tę rzeczywistość. Jednym z partnerów porozumienia – obok Silesii Automotive, KSSE oraz Zakładu Doskonalenia Zawodowego, jest firma Festo, z którą będziemy tworzyć laboratorium, w którym uczniowie będą mogli na co dzień praktykować. Musimy sobie zdawać sprawę z tego, że nasi duzi pracodawcy, nawet podczas trzeciego roku nauki, nie dopuszczają nikogo do udziału w procesie technologicznym, jeśli będzie to niosło za sobą nawet minimalne zagrożenie dla jego ciągłości. Więc może muszą powstać również takie treningowe linie produkcyjne i z tym się trzeba oswoić. A jak to zrobić? Nasi przedsiębiorcy sami świetnie to wiedzą. Jeżeli w dużych firmach fluktuacja pracowników jest na poziomie 2-5 procent, to oznacza, że każdego roku

jest nawet kilkaset osób, które muszą ten proces przejść od podstaw. A gdyby nie odchodziły lub te, które pozyskamy w ich miejsce z rynku były prawie gotowe, to ile by pieniędzy w tych firmach zostawało na poprawę ich konkurencyjności itd. Stąd nowa rola SSE wydaje się być uprawniona, bo z jednej strony jesteśmy umieszczeni między administracją państwową i samorządową, a z drugiej strony mamy biznes. Jesteśmy takim pasem transmisyjnym pomiędzy jednymi, a drugimi.

Jakie są zatem plany działania KSSE w zakresie szkolnictwa zawodowego?

Chcielibyśmy, będąc partnerem Wojewódzkiego Urzędu Pracy, a także Starostów, gmin, szkół i pracodawców, wdrożyć 30-40 projektów, czyli mniej więcej tyle klas utworzyć z nowym systemem nauki. Musimy mieć świadomość, że sukces tego projektu w dużej mierze zależy od potencjału społecznego danego miejsca – zresztą podobnie jest z głównym zadaniem SSE, czasem tańsza ziemia czy pomoc publiczna nie wystarczy na stworzenie czegoś co można nazwać „magnetyzmem miejsca” jeśli nie ma w nim przyjaznego klimatu do inwestowania, dobrej atmosfery. Dlatego też, wracając do szkół, musimy wybrać te miejsca, które zagwarantują nam sukces, a więc te, które są kierowane przez ludzi otwartych i gotowych na współpracę, którzy chcą coś zmienić. Nie możemy na samym początku walczyć z oporem materii, czy ze zwykłą niechęcią. Dyrektor szkoły będzie dla nas partnerem wtedy, gdy będzie czuł wyzwania rynku i zbieżną z naszą, misję działania, bo jego podejście do realizacji tych działań musi się przełożyć na potencjał do motywowania jego współpracowników. I wolimy dzisiaj zacząć pracę ze szkołą, która jest biedniejsza, ale w której jest wola zwycięstwa. Dlatego przyglądamy się poszczególnym placówkom, by dobrać odpowiednich partnerów.

Czy nie ma Pan obawy, że wykształcimy takiego młodego człowieka w polskiej szkole zawodowej, a on po jej skończeniu i tak wyjedzie z kraju?

Takie niebezpieczeństwo zawsze istnieje, ale wszystko zależy od tego, jaką ten młody człowiek dostanie ofertę pracy. Według mnie, oferta na własnym podwórku może być o 30-40 procent gorsza i mimo to będzie skutecznie konkurować z tą na obcym podwórku. Ale jeśli nie będzie alternatywy, to wyjazd z regionu czy wreszcie kraju przyjdzie zdecydowanie z dużo większą łatwością.

To znaczy, że musimy kotwiczyć nie tylko inwestorów, ale i pracowników?

Pracodawca zakłada, że ma u nas optymalne dla siebie warunki rynku pracy. Jak przestanie otrzymywać wystarczające dowody na to, to do tworzonej z czasem listy „przeciw” dopisze i to, a wtedy tylko patrzeć jak rozpocznie poszukiwanie alternatywy lokalizacyjnej, a to już będzie dramat. Więc zakładam, że działania ułatwiające inwestorom kotwiczenie muszą przebiegać permanentnie i wyprzedzać pewne procesy, oddalając nieuchronność delokalizacji w czasie. Kotwiczenie ma też drugie dno. Jest dowodem dla innych potencjalnych inwestorów, że w tym miejscu wszystko gra i warto je rozważyć na swoje projekty. Tak naprawdę wszystko to, o czym mówimy sprowadza się do ludzi, którzy tworzą właściwe warunki i klimat zdolny przekonać potencjalnego Inwestora do podjęcia ryzyka inwestycyjnego. W tej grupie przewodzą samorządowcy, prezydenci, burmistrzowie, wójtowie. Strefa jest tylko jedną z ksiązek z zaklęciami, które w ich rękach mogą sprawić, że trudne czy wręcz niemożliwe stanie się realne. I trzymając się bajkowego klimatu, żaba przemieni się w królową, o której rękę zabiegać będą wszyscy możni inwestorzy świata.

Czego sobie i naszym niezastąpionym samorządowcom życzę. ●

CO W BRANŻY PISZCZY? OTO BAROMETR SEKTORA AUTOMOTIVE

OSTATNI KWARTAŁ 2014 ROKU TO DLA ŚLĄSKIEJ BRANŻY MOTORYZACYJNEJ
OKRES SPOKOJU I BRAKU REWOLUCJI



Uczestnicy pierwszej edycji „Nowoczesny Inżynier Jakości”, którzy z powodzeniem ukończyli sześciomiesięczny program



Na koniec tego roku firmy deklarują wzrost lub utrzymanie na dotychczasowym poziomie niemal wszystkich kluczowych wskaźników. Nie zmienia się np. wskaźniki dotyczące zatrudnienia pracowników stałych oraz całkowitych przychodów firmy. W 71 proc. firm wzrosnąć ma poziom inwestycji, a w 57 proc. – liczba realizowanych przez nie nowych projektów. Na przestrzeni ostatnich kilku miesięcy, jakie upłynęły od badań dotyczących II i III kwartału 2014 r., firmy z branży automotive dokonały korekt w swych prognozach na rok 2015. Największą zmianę w przewidywaniach dotyczących przyszłego roku widać w obszarze spodziewanego poziomu inwestycji – wskazanie aktualnego i poprzedniego Barometru sektora wzrosło z 36 proc. do 71 proc. Wyższy poziom inwestycji w 2015 r. przełoży się także na wzrost liczby planowanych realizacji nowych projektów oraz wzrost liczby zamówień. ●

SILESIA AUTOMOTIVE – WYDARZENIA I INICJATYWY:

Top Management – w grudniu prezesów firm oraz menedżerów zakładów zapraszamy do udziału w ostatniej w tym roku edycji badania „Barometr Silesia Automotive” oraz „Wyzwania Menedżerów Sektora Automotive – 2015”;

Menedżerowie Działów Produkcji – zapraszamy kierowników i menedżerów zarządzających produkcją do udziału w spotkaniach grupy menedżerów produkcji w ramach cyklu Best Practices (w programie spotkań m.in. case studies oraz wizyty studyjne w zakładach);

Menedżerowie działów HR – zapraszamy do udziału w badaniach „Monitoring Rynku Pracy” oraz „Badanie Oczekowań Płacowych”;

Specjaliści działów HR – zapraszamy specjalistów HR do udziału w spotkaniach nowopowstałej grupy Best Practices – Specjaliści HR;

Pracownicy Działów Jakości – zapraszamy do zgłaszania udziału w II edycji projektu „Nowoczesny Inżynier Jakości”.

Osoby zainteresowane naszą działalnością zapraszamy do odwiedzania nas na stronie www.silesia-automotive.pl w zakładce „Grupy tematyczne” oraz do kontaktu z Katarzyną Konarską; e-mail: k.konarska@landter.pl, tel. 33 81 01 459



KRYSTIAN SZYPKA

Krystian Szyпка, dyrektor generalny Electropoli-Galwanotechnika

„Nastroje przedsiębiorstw branży motoryzacyjnej wskazują, że branża otrząsnęła się już z tzw. kryzysu i obecnie

mamy okres stabilności z ostrożną tendencją wzrostową. Niektóre firmy nadal zmagają się z niższym poziomem wykorzystania mocy i słabą dynamiką wzrostu sprzedaży, ale z obserwacji wynika, że taka sytuacja jest wprost uzależniona od dywersyfikacji portfela klientów. W wynikach badania widać z jednej strony ostrożność w planowaniu zasobów ludzkich oraz sprzedaży, co mogłoby sygnalizować pesymistyczne spojrzenie na najbliższy okres, ale – z drugiej strony – większość badanych wskazuje na oczekiwany wzrost aktywności. Widać to zarówno w spodziewanych nowych inwestycjach i projektach, jak również w dominujących obawach takich jak: nowi inwestorzy w okolicy, rozbudowa istniejących już zakładów i związane z tym zagrożenia w dostępności do odpowiednich zasobów. Nie ma zarazem dużych obaw co do jakości dostępnej kadry, chodzi raczej o zagrożenie dostępu do wykwalifikowanych pracowników różnego szczebla. Dodatkowo, wskazania braku niepokoju w zakresie dostępu do absolwentów każe domniemywać, że chodzi tu raczej o brak zainteresowania firm absolwentami przy bardzo dużym zainteresowaniu kadrą doświadczoną.”



RAFAL WYSZOMIRSKI,

wiceprezes i dyrektor ds. globalnych operacji koncernu Nexteer Automotive Polska

„W mojej ocenie rok 2014 był zgodny z prognozami.

Sprzedaż na rynkach

eksportowych osiągnęła poziom zakładany na początku roku, a dostawy do klientów ulokowanych w Polsce nieznacznie przekroczyły prognozy kwartalne. W przyszłym roku spodziewamy się kolejnego stopniowego wzrostu z uwagi na zwiększenie się sprzedaży aktualnych modeli, jak również silny wzrost w przypadku nowych projektów uruchomionych w Polsce na przestrzeni tego roku. Wzrost produkcji będzie pociągał za sobą stopniowy wzrost zatrudnienia, szczególnie w nowych projektach wdrożonych na rzecz firm BMW, PSA oraz Opel. W przeciągu najbliższych kilku lat spodziewamy się wzmocnienia koniunktury oraz zwiększenia poziomu produkcji w zakresie nowych projektów, a w rezultacie – podniesienia skali o prawie 100 procent do roku 2020. Z uwagi na ten rozwój, Nexteer Automotive Polska przystąpi do budowy nowej fabryki w Tychach na wiosnę 2015 roku.”

Prognozy na IV kwartał 2014 r. dla poszczególnych obszarów z perspektywy kadr zarządzających:

* Procent określa liczbę firm przedstawiających dane prognozy

Zatrudnienie pracowników stałych w firmie



Popyt na pracę tymczasową w firmie



Średnie wynagrodzenie w firmie



Całkowite przychody w firmie



Poziom inwestycji w firmie



Liczba nowych projektów w firmie



Liczba zamówień



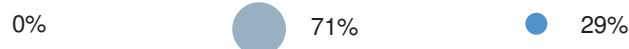
Prognozy na 2015 r. dla poszczególnych obszarów z perspektywy kadr zarządzających

* Procent określa liczbę przedstawiających dane prognozy firm

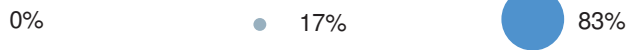
Zatrudnienie pracowników stałych w firmie



Popyt na pracę tymczasową w firmie



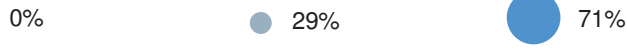
Średnie wynagrodzenie w firmie



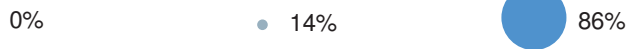
Całkowite przychody w firmie



Poziom inwestycji w firmie



Liczba nowych projektów w firmie



Liczba zamówień



Wyniki uzyskano na podstawie ankiet wypełnionych przez firmy z sektora automotive z terenu woj. śląskiego

ODBUDUJEMY SZKOLNICTWO ZAWODOWE

Z JOANNĄ KLUZIK-ROSTKOWSKĄ, MINISTER EDUKACJI
NARODOWEJ ROZMAWIAŁA ADRIANA URGACZ-KUŹNIAK

Kto jest kim?

JOANNA KLUZIK-ROSTKOWSKA

Dziennikarka, absolwentka wydziału dziennikarstwa i nauk politycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Polityk, od 2013 r. minister edukacji narodowej. W 2007 r. minister pracy i polityki społecznej a następnie podsekretarz stanu w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego. Wcześniej, w latach 2005-2007 pełniła funkcję podsekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Posłanka na Sejm VI i VII kadencji, założycielka partii Polska Jest Najważniejsza i była przewodniczącą klubu parlamentarnego PJN. Jest przedstawicielem polskiego parlamentu w Zgromadzeniu Parlamentarnym OBWE oraz szefową polsko-afgańskiej grupy parlamentarnej. Pracowała w sejmowej komisji polityki społecznej i rodziny oraz komisji spraw zagranicznych.



Strefa: Na początku lipca Ministerstwo Edukacji Narodowej ogłosiło, że jego priorytetem w nadchodzącym roku szkolnym będzie promocja szkolnictwa zawodowego. W telewizji pojawiły się pierwsze spoty reklamowe, zachęcające do edukacji na tym właśnie poziomie. Czy to jednak wystarczy, żeby zmienić postrzeganie wykształcenia zawodowego przez pryzmat życiowej porażki?

Joanna Kluzik-Rostkowska: Naszym celem jest przede wszystkim nie promocja, a odbudowa szkolnictwa zawodowego. Szkoły zawodowe nie powinny być postrzegane jako szkoły drugiego wyboru. Będzie to możliwe tylko wtedy, gdy zapewnią solidne wykształcenie i jednocześnie wyuczą zawodu. Każdy uczeń czy rodzic, który będzie wiedział, że szkoła daje wykształcenie na poziomie umożliwiającym pójście na studia, a z drugiej strony daje zawód i pracę, taką szkołę wybierze. W naszych działaniach pomogą nam pieniądze z nowej unijnej perspektywy finansowej: 120 milionów euro w budżecie MEN i 730 milionów euro w budżecie marszałków.

Jakie jest źródło pomysłu na odbudowę szkolnictwa zawodowego? Czy jest to odpowiedź na konkretne sygnały ze strony pracodawców?

To odpowiedź na potrzeby rynku pracy. Musimy sobie zdawać sprawę z tego, że mamy różne szkoły zawodowe. Mamy takie, które super się odnajdują na rynku pracy, ale mamy też takie szkoły, które proponują nie te zawody, które są potrzebne, tylko te, w których mają wykształconych nauczycieli. W związku z tym musimy pomóc nauczycielom się przekwalifikować, żeby mogli uczyć młodych ludzi zgodnie z potrzebami rynku pracy. Bez współpracy z pracodawcami nie wyobrażam sobie jakichkolwiek zmian. Dlatego rozmawiam z przedsiębiorcami, ale i innymi resortami: ministerstwem gospodarki, pracy czy skarbu państwa.

Co na to przedsiębiorcy? Czy biorą czynny udział w kreowaniu nowej polityki?

Pracodawcy uczestniczą w naszych pracach. Wiem, że doceniają tę inicjatywę i dostrzegają konieczność promowania tej ścieżki edukacji.

Jakimi narzędziami MEN zamierza zachęcić ich do aktywnego udziału w procesie edukacji, realizowanego np. poprzez praktyczne przyuczenie do zawodu?

Będziemy upowszechniać wszelkie formy współpracy szkół zawodowych z pracodawcami. Zachętą dla pracodawców będą środki finansowe pochodzące ze środków unijnych między innymi na organizację kształcenia praktycznego dla uczniów oraz praktyk i staży dla nauczycieli w rzeczywistych warunkach pracy. Przygotujemy między innymi rozwiązania tak zwanego kształcenia dualnego, opracujemy ramy jakości staży i praktyk dla uczniów realizujących kształcenie praktyczne w przedsiębiorstwach oraz modelowe programy praktycznej nauki zawodu.

Czy „rok szkolnictwa zawodowego” to nie nazbyt krótki okres na dokonanie tak dalece idących zmian w strukturze szkolnictwa? Jakie działania zaplanował MEN?

To oczywiście, że nie wszystko da się zrobić w rok. To początek. Pierwsze zmiany w systemie kształcenia zawodowego rozpoczęły się już we wrześniu 2012 roku w trakcie „Roku Szkoły Zawodowców” zaplanowaliśmy szereg konkretnych działań usprawniających szkolnictwo zawodowe. Część z nich będzie kontynuowana w kolejnych latach.

Nasze priorytety to między innymi wspomniane już dopasowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, ale też uelastycznienie ścieżek zdobywania kwalifikacji. Chcemy także po-

Będziemy upowszechniać wszelkie formy współpracy szkół zawodowych z pracodawcami. Zachętą dla pracodawców będą środki finansowe pochodzące ze środków unijnych między innymi na organizację kształcenia praktycznego dla uczniów oraz praktyk i staży dla nauczycieli w rzeczywistych warunkach pracy

móc uczniom i rodzicom w planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej, wspierać kadre szkół w profesjonalnej realizacji zadań. Musimy poprawić funkcjonowanie systemu egzaminowania i podnieść atrakcyjność kształcenia zawodowego. To ambitne, ale realne cele.

Przez całe dekady zachęceni byliśmy do zdobywania wykształcenia wyższego, a deprecjacja edukacji na poziomie zawodowym przyniosła w efekcie zamknięcie większości szkół o takim charakterze. Obecnie niewiele jest również nauczycieli, którzy są przygotowani do prowadzenia takich zajęć. W jaki sposób MEN planuje rozwiązać problem braku szkół zawodowych i kadry nauczycielskiej?

Szkół zawodowych nie brakuje. Jest ich wystarczająco dużo. Odrębną sprawą jest kwestia kadry pedagogicznej kształcenia zawodowego. Dlatego w nowej perspektywie finansowej położymy nacisk na doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego w ramach praktyk i staży w przedsiębiorstwach. Po to właśnie, by uczyli zgodnie z potrzebami rynku pracy. Niezwykle ważne jest to, by poprawić jakość i efektywność kształcenia zawodowego, zwiększyć jego atrakcyjność i dostępność. Stworzymy mapę zawodów i szkół, a także portal doradztwa edukacyjno-zawodowego. Pokażemy ofertę szkół zawodowych, wypromujemy dobre praktyki.

Czy MEN przeprowadziło badania rynku pracy, które dałyby odpowiedź na pytanie, jakie jest zapotrzebowanie przedsiębiorców na wykwalifikowanych pracowników fizycznych i jakie dokładnie zawody są obecnie deficytowe?

Minister Edukacji Narodowej ustala klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego, czyli listę zawodów, w których kształcą szkoły w ścisłej współpracy z odpowiednimi ministrami, między innymi ministrem gospodarki. To oni analizują i konsultują z pracodawcami potrzeby rynku pracy w swojej dziedzinie i zgłaszają zapotrzebowanie na konkretne zawody.

Obecnie szkolnictwo wyższe boryka się z kryzysem związanym z niżem demograficznym. Wiele uczelni traci rację bytu, a większość zwalnia część swojej kadry. Czy przeniesienie środka ciężkości ze szkolnictwa wyższego na zawodowe nie spowoduje efektu „za krótkiej koldry” i nie pogłębi kryzysu w szkolnictwie wyższym?

Moim zdaniem nie ma takiej obawy. Działania MEN nie są wymierzone przeciw szkołom wyższym. Wręcz przeciwnie, zakłada na współpracę szkół zawodowych z uczelniami i pracodawcami ma na celu wzmocnienie szkolnictwa zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym. Współpraca ze środowiskiem akademickim może dotyczyć między innymi doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, zwiększania dostępu uczniów i nauczycieli do nowoczesnych technik i technologii, czy wspólnych działań na rzecz doradztwa edukacyjno-zawodowego. Możemy wspólnie promować wśród absolwentów gimnazjów naukę w szkołach zawodowych, w tym w szkołach umożliwiających dalsze kierunkowe kształcenie w systemie szkolnictwa wyższego.



Rok Szkoły Zawodowców przyniesie ma konkretne rozwiązania usprawniające szkolnictwo zawodowe.

Według badań z 2012 roku przeprowadzonych przez Forsal, Polska jest na 15 miejscu w Europie pod względem liczby osób z wykształceniem wyższym. To i tak ledwie przekracza europejską średnią, jednakże dopiero tuż pod nią znajdują się Niemcy, kraj, w którym zaprzestanie edukacji po zdobyciu zawodu nie jest traktowane jako brak aspiracji. Czy po wprowadzeniu w życie programu reaktywującego edukację na poziomie zawodowym, nie nastąpi w Polsce znaczny spadek osób z dyplomem? Czy nie stracimy przez to w oczach Europy?

Na pewno nie. Przecież jedno nie wyklucza drugiego. Tak jak wspomniałam: każdy uczeń czy rodzic, który będzie wiedział, że szkoła daje wykształcenie na poziomie umożliwiającym pójście na studia, a z drugiej strony daje zawód i pracę, taką szkołę wybierze.

Czy kreując nowy model szkolnictwa z większym naciskiem na zawodowe, MEN wzoruje się na rozwiązaniach sprawdzonych w innych europejskich państwach?

Nie tyle wzorujemy się na sprawdzonych rozwiązaniach, ale z nich korzystamy, między innymi przyglądamy się modelowi niemieckiemu. Jeśli coś działa gdzieś dobrze, dlaczego nie

Absolwenci będą mieli gwarancje zatrudnienia. To pracodawca będzie ich poszukiwał, a nie oni pracodawcy. Ale też ten uczeń wyjdzie ze szkoły z realnym fachem w rękę, a nie z papierkiem ukończenia szkoły, a bez praktycznych umiejętności

mielibyśmy wprowadzić tego u nas? Zresztą, MEN od wielu lat uczestniczy w kształtowaniu wspólnej polityki europejskiej w obszarze kształcenia zawodowego. Też mamy się czym dzielić z innymi państwami członkowskimi UE. Czerpiąc z dobrych wzorców staramy się jednocześnie dostosowywać je do uwarunkowań krajowych tak, aby polski system kształcenia zawodowego jak najbardziej odpowiadał krajowym potrzebom.

Jaki jest koszt edukacji ucznia na poziomie zawodowym w stosunku do realizacji programu pozostałych szkół ponadgimnazjalnych? Innymi słowy – czy jest to tańsza czy droższa forma edukacji?

Trudno to porównywać. Koszt kształcenia jednego ucznia zależy od wielu czynników. W subwencji oświatowej dla jednostek samorządu terytorialnego, które prowadzą szkoły zawodowe, jest odrębna waga na te szkoły, którą nalicza się dodatkowe środki. W ciągu ostatnich lat wzrosła z 0,15 do 0,19.

Co będzie różniło współczesne szkoły zawodowe powstałe na fali ministerialnych działań od tych, które znamy z poprzedniej epoki?

Jej absolwenci będą mieli gwarancje zatrudnienia. To pracodawca będzie ich poszukiwał, a nie oni pracodawcy. Ale też ten uczeń wyjdzie ze szkoły z realnym fachem w rękę, a nie z papierkiem ukończenia szkoły, a bez praktycznych umiejętności. Nie będziemy tworzyć nowych szkół. Chcemy poprawić jakość kształcenia w już funkcjonujących. Będzie to możliwe wyłącznie wtedy, kiedy szkoły podejmą ścisłą współpracę z pracodawcami. Chcielibyśmy, żeby każda szkoła prowadząca kształcenie zawodowe, przynajmniej część tego kształcenia realizowała w rzeczywistych warunkach pracy u pracodawcy. ●

O WYGASZENIU I COFNIEĆCIU ZEZWOLENIA W SSE

„ULGI-GRANTY-PODATKI. SPECJALNE STREFY EKONOMICZNE W NOWEJ PERSPEKTYWIE” – TAKA BYŁA TEMATYKA ZORGANIZOWANEJ PRZEZ KSSE PRZY WSPÓŁDZIAŁE DELOITTE KONFERENCJI, KTÓRA ODBYŁA SIĘ 15 PAŹDZIERNIKA 2014 R. W SIEDZIBIE CNTI UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W KATOWICACH



Podczas wydarzenia przedstawione i omówione zostały plany najważniejszych zmian dotyczących warunków udzielania pomocy publicznej w SSE w nowej perspektywie budżetowej 2014-2020 oraz zasad prowadzenia działalności. Pod koniec marca 2014 r. Rada Ministrów przyjęła założenia do projektu ustawy o zmianie ustawy o Specjalnych Strefach Ekonomicznych. Na tej podstawie opracowano projekt z 7 sierpnia 2014 r. ustawy, która zawiera zapisy wprowadzające zmiany dla inwestorów. Znowelizowane przepisy miałyby wejść w życie 1 stycznia 2015 roku. Do najważniejszych zmian – z punktu widzenia inwestorów – należy doprecyzowanie warunków wygaszenia zezwolenia, w sytuacji, gdy przedsiębiorca nie skorzystał jeszcze z dostępnej pomocy publicznej oraz cofnięcia zezwolenia. Nie bez znaczenia dla skutków proponowanych zmian są dwa wyroki Naczelnego Sądu Admi-



Wojciech
Leśny

nistracyjnego m.in. z 11 marca i 9 września 2014 r., zgodnie z którymi, w zezwoleniu na prowadzenie działalności w SSE nie powinna być wskazywana data jego obowiązywania. Dotyczy to zezwoleń wydanych po 1 stycznia 2001 roku.

– W praktyce oznacza to, że zezwolenie, o ile nie ma terminu obowiązywania lub termin ten został wykreślony, automatycznie obowiązuje do tego roku, do którego będzie funkcjonowała Specjalna Strefa Ekonomiczna, czyli obecnie do 2026. Jeśli przedłużony zostanie okres funkcjonowania SSE, to jednocześnie wydłużona zostanie możliwość korzystania z udzielonego zezwolenia – wyjaśnia Mirosław Pachucki, szef działu organizacyjno-prawnego Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. – Korzyścią takiego rozwiązania jest na pewno fakt, że inwestor ma zdecydowanie więcej czasu na odebranie pomocy publicznej – dodaje.



Znowelizowana ustawa o SSE miałyby wejść w życie 1 stycznia 2015 roku

Jednak w odniesieniu do zmian proponowanych w nowelizacji ustawy dotyczących warunków wygaszenia bądź cofnięcia zezwolenia, sprawa nieco się komplikuje.

– Z tej perspektywy inwestor musi mieć świadomość, że zaprzestanie prowadzenia działalności w Strefie w trakcie obowiązywania zezwolenia może skutkować jego cofnięciem i w konsekwencji obowiązkiem zwrotu uzyskanej pomocy publicznej – mówi Marek Sienkiewicz, doradca podatkowy z firmy Deloitte.

– Do tej pory przedsiębiorca taki mógł jednak wcześniej wystąpić z wnioskiem o wygaszenie zezwolenia. Zgodnie jednak z projektem nowelizacji ustawy SSE – już po zmianach wprowadzonych przez komisję sejmową – jeśli skorzystał z pomocy – chociażby w niewielkim stopniu, a nie wypełnił warunków zezwolenia oraz innych warunków wynikających z pomocy publicznej (np. zasady trwałości projektu) – nie będzie już mógł ubiegać się o wygaszenie zezwolenia. W konsekwencji, jeśli już rozpoczęliśmy korzystanie z pomocy a nie mamy szans na wypełnienie warunków określonych w zezwo-

leniu (nawet przy założeniu większych możliwości ich zmiany) i kończymy działalność w Strefie, to pomoc, którą do tej pory uzyskaliśmy, mamy obowiązek zwrócić. W takiej sytuacji, jeżeli nie ma też opcji na zmianę warunków zezwolenia, jedynym wyjściem będzie wystąpienie o cofnięcie zezwolenia, co przynajmniej zmniejszy kwotę karnych odsetek – wyjaśnia Sienkiewicz.

Jeśli przedsiębiorca będzie chciał zrezygnować z prowadzenia działalności w Strefie, w sytuacji gdy jeszcze nie skorzystał z pomocy, wówczas będzie mógł wystąpić o wygaszenie zezwolenia bez weryfikacji czy wypełnił warunki.

– Mamy firmę w początkowym okresie działalności. Wybudowała w Strefie zakład, rozpoczęła działalność, ale przez trzy lata nie skorzystała ze zwolnienia podatkowego. następnie zostaje podjęta decyzja, że zezwolenie na prowadzenie działalności w Strefie nie jest im niezbędne albo chcą przenieść biznes gdzie indziej. I wówczas – według złożonego projektu ustawy – o ile nie skorzystali dotychczas ze zwolnienia, mogą wygasić zezwolenie. Jeśli zostają w miejscu, w którym prowadzą działalność posiadają będą status przedsiębiorcy strefowego, bez zezwolenia – wyjaśnia Mirosław Pachucki. Projekt nowelizacji w wersji skierowanej do Sejmu przewidywał, że firma, która skorzystała z pomocy publicznej (w całości lub w części) i nie zamierza w dalszym ciągu posiadać zezwolenia, musiałaby – nawet jeżeli spełniła wszystkie warunki – wystąpić o cofnięcie zezwolenia, z konsekwencją zwrotu pomocy.

Według pierwotnego projektu, cofnięcie zezwolenia niosłoby ze sobą konsekwencję zwrotu otrzymanej już przez firmę pomocy

– Przypuśćmy, że jest firma, która zainwestowała w Strefie w 2010 roku a do 2015 roku wypełniła wszystkie warunki zezwolenia i powiedzmy, że ma 50 mln zł zwrotu podatku do odebrania (pula pomocy publicznej). I ona w 2020 roku wykorzystała już np. 15 mln tej pomocy, ale podejmuje decyzję, że chce przenieść biznes gdzie indziej, więc musi zrezygnować z zezwolenia – mówi Pachucki. – Według pierwotnego projektu firma taka musiałaby wystąpić o cofnięcie zezwolenia, z konsekwencją zwrotu otrzymanej już pomocy – dodaje.

Należy pamiętać, że dotyczy to firm, które przyciągnęły do Polski nowe technologie, zainwestowały, zatrudniały pracowników oraz spełniły warunki zezwoleń. Z punktu widzenia zasad udzielania pomocy publicznej nie byłoby podstaw, żeby w takiej sytuacji musiał nastąpić zwrot pomocy publicznej. Udało się – jak wyjaśnia Mirosław Pachucki – wprowadzić do projektu ustawy na etapie prac w Komisji Sejmu zapis proponowany przez Konferencję Specjalnych Stref Ekonomicznych. Obecnie – jeżeli projekt zostanie ostatecznie przyjęty – przedsiębiorca, który korzystał z pomocy publicznej, spełnił warunki zapisane w zezwoleniu oraz inne warunki wynikające z przepisów o pomocy publicznej, będzie mógł wystąpić o wygaszenie takiego zezwolenia. W takiej sytuacji nie będzie konieczności zwrotu uzyskanej pomocy publicznej.

Do innych zmian w nowelizacji ustawy należy m.in. wydłużenie z 5 do 10 lat obowiązku przechowywania dokumentacji podatkowej firmy, stanowiące dostosowanie się do wymogów UE, zgodnie z którymi każde państwo członkowskie ma obowiązek przechowywania szczegółowej dokumentacji dotyczącej każdej pomocy indywidualnej lub programu pomocy przez 10 lat od dnia jej przyznania.

Ponadto, zgodnie z projektem nowelizacji ustawy, zasady wprowadzone w ustawie z 30 maja 2008 r.

o zmianie ustawy o Specjalnych Strefach Ekonomicznych, a dotyczące obniżenia warunku zatrudnienia, będą obowiązywały wszystkich strefowych inwestorów, również tych, którzy rozpoczęli działalność przed jej wejściem w życie. Oznacza to, że przedsiębiorcy, którzy wnioskuje o zmianę zezwolenia, mogą się ubiegać o obniżenie warunku zatrudnienia, jednak o nie więcej, niż o 20 proc. wielkości bazowej, nie muszą przy tym udowadniać warunków od nich niezależnych.

Inne zapisy dotyczą wprowadzenia zasad funkcjonowania podmiotów zarządzających Specjalnymi Strefami Ekonomicznymi. Zgodnie z nimi, zostaną m.in. poszerzone kompetencje tych podmiotów w zakresie współpracy ze szkołami w celu dostosowania oferty edukacyjnej do wymogów przedsiębiorców, a także działań



Marek Sienkiewicz, doradca podatkowy z firmy Deloitte

zwiększających potencjał Stref do powstawania struktur klastrowych.

– To już się w Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej dzieje. Przykładem chociażby niedawne podpisanie porozumienia o utworzeniu Centrum Kompetencji w Katowicach, czy też działalność platformy Silesia Automotive w zakresie HR – podkreśla Pachucki. ●

Do innych zmian w nowelizacji ustawy należy m.in. wydłużenie z 5 do 10 lat obowiązku przechowywania dokumentacji podatkowej firmy

UCZELNIA BLISKO BIZNESU

ZE ZDZISŁAWĄ DACKO-PIKIEWICZ, REKTOREM WYŻSZEJ SZKOŁY
BIZNESU W DĄBROWIE GÓRNICZEJ ROZMAWIAŁA
ANNA NOWAK

Kto jest kim?

PROF. NADZW. DR ZDZISŁAWA DACKO-PIKIEWICZ

Ukończyła studia wyższe na kierunku filologia polska na Wydziale Filologicznym w Wyższej Szkole Pedagogicznej w Rzeszowie (1994). Stopień doktora nauk humanistycznych w zakresie socjologii uzyskała w 2002 r. na Uniwersytecie Śląskim na podstawie rozprawy: Preferencje edukacyjne młodzieży klas maturalnych szkół ponadpodstawowych na przykładzie miasta Dąbrowa Górnicza, napisanej pod kierunkiem prof. zw. dra hab. Jacka Wodza. Do jej najważniejszych dziedzin specjalizacji naukowej należy: socjologia edukacji, socjologia młodzieży oraz socjologia integracji europejskiej. Uczestniczka wielu grantów i projektów badawczych, m.in.: Polska młodzież w Zjednoczonej Europie – projekty życiowe młodych Polaków; Absolwenci wyższych uczelni ekonomicznych na rynku pracy Unii Europejskiej (międzynarodowe badania porównawcze). Jest autorką licznych publikacji z zakresu socjologii. Za wkład pracy na rzecz rozwoju szkolnictwa otrzymała m.in. Medal Komisji Edukacji Narodowej w 2004 r., Brązowy Krzyż Zasługi w 2007 r., Honorowy Medal Ministerstwa Spraw Zagranicznych Republiki Czeskiej w 2007 r. czy Medal Za zasługi dla Policji w roku ubiegłym. Z Wyższą Szkołą Biznesu w Dąbrowie Górniczej związana od 1999 r. Od 2008 r. pełni funkcję rektora uczelni.



Strefa: Wiele się mówi o tym, jak ważna – z punktu widzenia sytuacji młodych na rynku pracy i ich dopasowania kompetencyjnego do oczekiwań pracodawców – jest współpraca uczelni z biznesem. Czy w Pani ocenie jest ona w Polsce dobrze realizowana?

Prof. nadzw. dr Zdzisława Dacko-Pikiewicz: Jesteśmy właśnie świadkami wielkich zmian w tym zakresie. Niedawno przez kraj przetoczyła się społeczna debata dotycząca zagadnienia, o którym pani wspomina. Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej brała w niej aktywny udział, dzieląc się dobrymi praktykami, pokazując, że akademickie kształcenie prowadzone na wysokim poziomie, wcale nie musi być oderwane od rynkowych realiów. Już od pierwszego dnia studiów realizujemy program „3 dni studiujesz, 2 dni pracujesz”. Studenci przez trzy dni w tygodniu uczestniczą w zajęciach, a przez kolejne dwa dni mogą zdobywać doświadczenie zawodowe. Dzięki działalności Akademickiego Biura Karier stworzono listę przedsiębiorstw oraz instytucji, które w trakcie trwania roku akademickiego oraz w okresie wakacyjnym dają możliwość odbywania praktyk oraz pracy studentom WSB. Już od pierwszego semestru każdy student odbywa cykl szkoleń, między innymi z zakresu komunikacji interpersonalnej, budowania zespołu, obsługi klienta czy negocjacji. Kolejnym etapem są szkolenia stworzone wspólnie z agencjami doradztwa zawodowego i pracodawcami, mające na celu przygotowanie studenta do pracy i funkcjonowania w realiach życia gospodarczego. W tym roku akademickim dla studentów dziennych uruchomiliśmy program „Wsparcie na starcie”. Z pewnością on kursy, staże i certyfikowane szkolenia, a także pomoc najlepszych pracodawców – partnerów projektu, którzy w ramach mentoringu będą aktywnie wspomagać studentów w zdobywaniu doświadczenia zawodowego, pisaniu prac dyplomowych, biznesplanów czy analiz. Przez okres studiów każdy student stworzy swoje portfolio, składające się z przygotowanych samodzielnie prac dokumentujących zdobyte konkretne umiejętności praktyczne, na przykład studia przypadków, artykuły naukowe, scenariusze zajęć, projekty badań, plany marketingowe, prezentacje multimedialne, analizy finansowe, biznesplany i tym podobne. Te wszystkie dokumenty będą stanowić również potwierdzenie zdobytych umiejętności i kompetencji. Partnerzy projektu najlepszym studentom zapewniają zatrudnienie. Pracodawcy uczestniczą także w pokryciu znacznej części kosztów studiów. Studenci przez pierwszy rok nauki będą płacić jedynie 100 złotych miesięcznie.

Kto powinien w Pani opinii wyjść z inicjatywą nawiązania takiej współpracy – biznes czy raczej uczelnia wyższa?

Liczą się przede wszystkim efekty współpracy. Dla praktyków marka Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej i naszych studentów jest dobrze znana. Firmy zgłaszają się więc same z ciekawymi propozycjami, ofertami pracy dla studentów. Ale jako uczelnia też bacznie obserwujemy dynamiczne zmiany na rynku. Staramy się wybiegać w przyszłość. Poszukujemy partnerów, którzy w swojej ofercie mają innowacyjne rozwiązania. Dotyczy to szczególnie branż takich jak informatyka, telemedycyna czy inżynieria zarządzania. Mamy świadomość, że naszym podstawowym zadaniem jest wyposażenie studenta w takie umiejętności i narzędzia, by potrafił się odnaleźć na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Praktycy biznesu chętnie uczestniczą w organizowanych przez nas sympozjach i konferencjach naukowych, targach pracy. To w murach naszej uczelni przedsiębiorcy poszukują inspiracji, wymieniają się doświadczeniami, spotykają swoich przyszłych partnerów biznesowych i pracowników. Wystarczy wspomnieć o organizowanym przez nas cyklicznie wydarzeniu „Forum Gospo-

darcze Polska-Wschód”. Aktywnie działamy w strukturach Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach. Należę do Polskiej Sieci Ambasadorów Przedsiębiorczości Kobiet, która co roku przyjmuje 100 nowych członkiń.

Uczelnia aktywnie działa w strukturach klastrów, takich jak: Polski Instytut Biznesu – Klastra BPO (Business Process Outsourcing), czy Klaster SmartCity. Wspieramy innowacyjność i kreatywność nie tylko naszych studentów. Na uczelni działa inkubator przedsiębiorczości „Twój Start Up”. Przedstawiciele firm i instytucji w ramach Rady Ekspertów WSB aktywnie uczestniczą w opiniowaniu programów nauczania, uruchamianiu nowych specjalności. Jestem dumna z tego, że uczelnia stała się swoistym forum, gdzie spotykają się praktycy biznesu, wybitni naukowcy z całego świata. Oczywiście we wszystkich tych wydarzeniach uczestniczą nasi studenci.

Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej od lat realizuje strategię kształcenia dla potrzeb biznesu. Co proponuje swoim studentom?

Oferta Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej to nie tylko 14 kierunków studiów i ponad 60 atrakcyjnych specjalności. Jak już wspominałam, nasi studenci mają możliwość uczestniczenia w szeregu wartościowych inicjatyw. Uczelnia kładzie nacisk przede wszystkim na praktyczny wymiar studiów, dostosowania oferty kształcenia do wymogów rynku pracy. Nowoczesna baza dydaktyczna i infrastrukturalna uczelni pozwala na przeprowadzenie zajęć ze studentami w warunkach zbliżonych do tych, w których nasi absolwenci będą pracować już po zakończeniu kształcenia. W gronie partnerów uczelni znajdują się najwięksi pracodawcy, którzy aktywnie uczestniczą w tworzeniu programów kształcenia, włączają się w organizację praktyk i staży, a przede wszystkim chętnie dzielą się ze studentami swoją wiedzą i doświadczeniem. Nie bez znaczenia jest też panująca na uczelni atmosfera sprzyjająca realizacji pasji i zainteresowań naszych studentów. Świadczy o tym 12 kół naukowych, aktywnie działający samorząd studencki oraz odnoszący sukcesy Akademicki Związek Sportowy. Studenci mają możliwość uczestniczenia w konferencjach, seminariach, spotkaniach ze znanymi i cenionymi ludźmi ze świata nauki, biznesu, czy kultury. Organizujemy wyjazdy integracyjne, turnieje, a nawet pokazy mody. W ostatnim czasie zaprosiliśmy też studentów do uczestnictwa w Objazdowym Seminarium Dyplomowym do Maroka. Studenci informatyki co roku biorą udział w największych Międzynarodowych Targach Nowych Technologii CeBIT w Hanowerze. W ramach programu Erasmus Plus studenci WSB mają możliwość realizacji jednego lub dwóch semestrów studiów w wybranej uczelni zagranicznej, z którą współpracujemy oraz odbycia płatnej praktyki zawodowej. Studenci biorą udział w licznych projektach edukacyjnych realizowanych w ramach Funduszu Wymiany Młodzieży Polsko-Litewskiej czy Niemieckiej Centrali Wymiany Akademickiej, uczestnicząc w wymianach studenckich i wizytach studyjnych w uczelniach litewskich i niemieckich.

WSB wchodzi w skład Dąbrowskiej Rady Biznesu przy Prezydencie Miasta Dąbrowy Górniczej. Na czym polega działalność Rady? Jakie podejmuje ona inicjatywy i jaką rolę odgrywa w niej Państwa uczelnia?

Dąbrowska Rada Biznesu przy Prezydencie Miasta Dąbrowa Górnicza została powołana jako ciało doradcze i opiniotwórcze. W praktyce to forum współdziałania i dyskusji na temat lokalnego rynku pracy, kierunków rozwoju przedsiębiorstw. Uczelnia działając w strukturach Dąbrowskiej Rady Biznesu ma wpływ na kształt strategii rozwoju miasta, na bieżąco śledzi zapotrzebowanie praco-



dawców na kształcenie wykwalifikowanych kadr dla gospodarki. WSB wychodzi z pomysłem organizacji nowych inicjatyw promujących przedsiębiorców i przedsiębiorczość. Wystarczy wspomnieć „Pociąg do Przedsiębiorczości”, który wyruszył z Katowic do Sejmu RP, by uświadomić parlamentarzystom z jakimi problemami borykają się młodzi właściciele firm. Jesteśmy jednym z aktywniejszych w mieście organizatorów wydarzeń w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości. Istotnym elementem jest także współpraca w zakresie przygotowania studentów do odbywania praktyk, organizacja wspomnianych już targów pracy.

Czy nawiązują Państwo współpracę z firmami działającymi w Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej?

Oczywiście wśród naszych partnerów są firmy z Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Nasi studenci często uczestniczą w wizytach studyjnych w firmie Fiat Auto Poland, czy Capgemini, Saint Gobain Glass Polska. Ścisłe współpracujemy z firmą Hobas, czy Johnson Electric. Eksperti tego ostatniego przedsiębiorstwa dzielą się wiedzą i doświadczeniem ze słuchaczami studiów podyplomowych. W Radzie Biznesu WSB zasiada dr Ireneusz Tomecki, wiceprezes firmy Famur. To tylko niektóre przykłady naszych partnerów biznesowych, przy okazji ilustrujące, jak wieloaspektowa może być współpraca uczelni wyższej z praktyką biznesową.

Czy tworząc ofertę edukacyjną uczelni biorą Państwo pod uwagę oczekiwania firm, które działają w otoczeniu?

Od wielu lat organizujemy dedykowane szkolenia i studia podyplomowe podnoszące kwalifikacje, aktualizujące wiedzę pracowników konkretnych firm, a nawet sektorów gospodarki, np. w górnictwie, straży pożarnej czy branży automotive. Ostatnio odnotowujemy wzmożony wzrost zainteresowania dedykowaną ofertą. To dla mnie dowód, że przedsiębiorcy cenią nasz sposób przekazywania wiedzy i umiejętności. Świadczy to także o zmianie sposobu myślenia praktyków biznesowych, którzy coraz częściej zdają sobie sprawę, że wiedza to ich największy kapitał.

I już ostatnie pytanie. Zgodnie z maksymą, że człowiek uczy się przez całe życie, w Wyższej Szkole Biznesu działają: Uniwersytet Dziecięcy, Uniwersytet Młodzieżowy i Uniwersytet Trzeciego Wieku. Jaki jest Państwa najmłodszy i najstarszy student?

To prawda. Uczelnia od lat prowadzi intensywne działania na rzecz popularyzacji idei kształcenia ustawicznego (Life Long Learning). Stale rozwijamy sieć Uniwersytetów Dziecięcych i Uniwersytetów Trzeciego Wieku. Obecnie pod skrzydłami WSB działa 14 Uniwersytetów Dziecięcych i 7 UTW. Najmłodszy słuchacz ma 5 lat. Najstarsza słuchaczka – 82 lata. Co ciekawe na studiach I i II stopnia nie brakuje osób po 50 roku życia. Najstarszy student – zresztą pochodzenia włoskiego – ma 62 lata. Z kolei zdarza się, że w gronie studentów zza granicy znajdują się osoby w wieku 16-17 lat. Wynika to oczywiście ze specyfiki ich systemu kształcenia. Te dane to również dowód na to, jak różnorodna jest nasza społeczność akademicka, nie tylko pod względem wieku, ale i narodowości. Studiuje u nas obywatele Hiszpanii, Turcji, Uzbekistanu, Białorusi i Ukrainy, Wietnamu. W ubiegłym roku akademickim Liderem Roku został student logistyki z Japonii, który wcześniej ukończył fizykę na Uniwersytecie w Hokkaido. Sprzyjamy też studentom, którzy chcą pogodzić obowiązki rodzinne i zawodowe z podnoszeniem kwalifikacji. Służy temu specjalny program „Mama i Tata idą na studia”. Studiujący u nas rodzice mogą liczyć nie tylko na bonifikaty, ale też na indywidualną organizację studiów. Przygotowaliśmy dla nich także cykl szkoleń wzmacniających umiejętności rodzicielskie. W specjalnym pokoju rodzinnym można nakarmić, umyć i przewinąć dziecko. W kilku punktach na uczelni znajdują się tzw. Strefy Dzieci. „Starszaki”, które czekają na rodziców załatwiających formalności np. w dziekanacie, mogą rysować, bawić się klockami czy czytać książeczki. Nasze starania w tym zakresie doceniło ostatnio Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU, przyznając nam tytuł Uczelni Przyjaznej Rodzicom. ●

MENEDŻER INTELIGENTNY EMOCJONALNIE

ZDANIA NA TEMAT OKAZYWANIA EMOCJI W PRACY I KIEROWANIA SIĘ INTUICJĄ WŚRÓD MENEDŻERÓW SĄ PODZIELONE. JEDNI TWIERDZĄ, ŻE W PRACY NIE POWINNO BYĆ NA NIE MIEJSCA, A INNI UWAŻAJĄ, ŻE ODGRYWAJĄ ONE BARDZO WAŻNĄ ROLĘ. A JAK JEST NAPRAWDĘ?



Posiadanie kompetencji wchodzących w zakres inteligencji emocjonalnej jest niezwykle istotne dla osób na kierowniczych stanowiskach. Zdaniem doktora Daniela Golemana, światowego guru inteligencji emocjonalnej, można ją wyćwiczyć, a to zwiększa szansę na sukces aż o 85 proc.

EMOCJE IDĄ DO PRACY RAZEM Z MENE-DŻEREM

Większość menedżerów stawia na podejmowanie optymalnych decyzji po uporządkowanym i logicznym rozważeniu najważniejszych danych. Często zapominają oni jednak o tym, że emocje idą z nimi do pracy i wpływają na ich myślenie i zachowanie. To przecież samopoczucie szefa decyduje o tym, w jaki sposób komunikuje się z ludźmi. Ten sam szef przekazując swoim pracownikom informacje w różnych stanach emocjonalnych np. będąc smutnym lub też wyjątkowo radosnym, wywoła różne reakcje u swoich podwładnych. Aby stworzyć wydajny zespół pracowników, realizujący wyzwania i strategię firmy, nie wystarczy posiadanie rozległej wiedzy. Wysokiej klasy menedżer potrzebuje również wysokich umiejętności z zakresu inteligencji emocjonalnej. W dzisiejszym świecie pełnym sprzeczności, kluczowym parametrem efektywności menedżera jest zdolność do przewodzenia, zbudowania wokół siebie „kultury efektywności”, swoistej pozytywnej „aury”, która zagwarantuje zaangażowanie i koncentrację na osiąganiu wyników przez podwładnych. Niektórzy menedżerowie takie zdolności posiadają niejako naturalnie, inni muszą nauczyć się właściwych sposobów postępowania. Jedno jest pewne: mene-



Joanna Cisek-Dąbrowska
* autorka jest dyrektorem Centrum Rozwoju Kadr w Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej

dżer XXI wieku powinien odznaczać się wysokim poziomem EQ.

CZYM JEST INTELIGENCJA EMOCJONALNA?

Pojęcie inteligencji emocjonalnej zostało wprowadzone w 1995 r. dzięki książce Daniela Golemana o tym samym tytule. Twórca tego pojęcia, badając losy absolwentów Uniwersytetu Harvarda, zauważył, że nie zawsze wybitne wyniki w szkole i skrajnie wysoki poziom inteligencji racjonalnej (IQ) przekładają się na sukcesy w pracy i życiu. Wyciągnął zatem słuszny wniosek, że wiedza formalna nie jest wystarczającym czynnikiem determinującym sukces w życiu i stworzył teorię, dzięki której można lepiej zrozumieć umiejętności współzycia z innymi i wywierania na nich wpływu.

– Inteligencja emocjonalna lidera ma ogromne znaczenie. Z przeprowadzonych przez mnie badań wynika, że sukces w pracy menedżera wysokiego szczebla w 85 procentach zależy od jego inteligencji emocjonalnej – powiedział dr Daniel Goleman podczas konferencji „Przywództwo przyszłości: lider czy dyktator?” zorganizowanej przez Hay Group. – Inteligencja emocjonalna to połączenie samoświadomości, świadomości społecznej, zarządzania sobą oraz zarządzania relacjami, które ma pozytywny wpływ na innych – tłumaczył dr Goleman. Jego zdaniem, modele zarządzania oparte na zrozumieniu i empatii przy jednoczesnym zachowaniu podstawowych zasad i wartości są najbardziej skuteczne. Inteligencja emocjonalna – w skrócie EI – jest zdolnością do rozpoznawania uczuć, zarówno własnych, jak i innych ludzi. Osoby z wysokim ilorazem EI potrafią sprawnie motywować do działania, ale również kierować emocjami innych.



LOGIKA EMOCJI

Emocje nie są przypadkowymi, chaotycznymi zdarzeniami zakłócającymi logiczne myślenie. Pojawiają się wtedy, gdy dla człowieka dzieje się coś ważnego. Zawierają one dane dotyczące danej osoby i świata. Emocje uruchamiają się automatycznie i szybko wywołują zmiany fizjologiczne w ciele. Przygotowują do działania, wywołują osobiste odczucia, pomagają sobie radzić i dobrze się rozwijać w świecie, ale też szybko się wyczerpują. Emocje podlegają też pewnym uniwersalnym regułom. Prawdopodobnie każdy z nas rozpozna szczęśliwą twarz w jakimkolwiek kraju na świecie. Z reguły też jesteśmy szczęśliwi, gdy coś osiągamy i smutni, gdy coś tracimy. Istnieją jednak różnice dotyczące zasad okazywania emocji, które w znacznej mierze określone są poprzez społeczeństwo lub kulturę jako akceptowanie lub też nie. Tak samo w każdej firmie funkcjonują niepisane zasady dotyczące zachowania się jej pracowników, w tym okazywania emocji. Łatwo dostrzec też różnice w płci związane z uczuciami i inteligencją emocjonalną. Z badań wynika, że kobiety mają niewielką przewagę nad mężczyznami w tej dziedzinie. I choć kobiety są bardziej inteligentne emocjonalnie niż mężczyźni, często się je deprecjonuje w roli lidera, podczas gdy takie samo zachowanie w przypadku mężczyzny uchodzi za bardziej akceptowalne. Normy kulturowe w odniesieniu do płci w miejscu pracy mówią więc o tym że to, co jest dopuszczalne dla mężczyzny, nie zawsze jest akceptowane w odniesieniu do kobiet na tych samych stanowiskach.

IGNOROWANIE EMOCJI NIE DZIAŁA

Emocje – jak wszyscy dobrze wiemy – wpływają na naszą wydajność w określonych obszarach życia, także na naszą działalność zawodową. Psycholodzy odkryli, że kiedy ludzie starają się stłumić pojawiające się emocje, zapamiętują mniej informacji – opanowanie emocji pożera ich energię i uwagę, którą mogliby spożytkować na słuchanie i przetwarzanie danych. Ważne jest więc, żeby zauważyć emocje i „wyciągnąć” zawarte w nich informacje. Jak wpływają na nas pierwotne emocje?

- **LEK** – „działaj teraz, by uniknąć negatywnych konsekwencji”
- **ZŁOŚĆ** – „walcz z krzywdą i niesprawiedliwością”
- **SMUTEK** – „poproś innych o pomoc i wsparcie”
- **ODRAZA** – „pokaż, że coś jest nie do przyjęcia”
- **ZAINTERESOWANIE** – „pobudź innych do odkrywania i uczenia się”
- **ZASKOCZENIE** – „zwróć uwagę ludzi na coś nieoczekiwanego i ważnego”
- **AKCEPTACJA** – „lubię Cię, jesteś jednym z nas”
- **RADOŚĆ** – „pomnożmy (to wydarzenie)”

Reasumując, inteligentny emocjonalnie menedżer doświadczając emocji, a potem wykorzystuje ich potęgę jako punkt wyjścia do dobrego, pozytywnego końcowego rezultatu.

NA TEN TYP INTELIGENCJI EMOCJONALNEJ SKŁADA SIĘ PIĘĆ PODSTAWOWYCH CECH:

- świadomość własnych emocji, czyli zdolność do ich rozpoznawania w chwili, gdy się pojawiają;
- umiejętność zarządzania emocjami – polega na szybkim przywracaniu równowagi emocjonalnej, co wiąże się ze zdolnością kreatywnego radzenia sobie z niepowodzeniami i zmianami;
- motywacja, czyli umiejętność kontroli emocji swoich i innych ludzi oraz zdolność wyciszania popędów i odkładania w czasie nagrody;
- umiejętność rozpoznawania i zarządzania emocjami innych – inaczej mówiąc, jest to zdolność do empatii, wyczuwania sygnałów wysyłanych przez ludzi;
- umiejętność zarządzania relacjami międzyludzkimi, czyli zdolność do nawiązywania i podtrzymywania kontaktów, zdolności przywódcze i interpersonalne.

UJAWNIANIE EMOCJI W ZGODZIE Z NORMAMI GRUPOWYMI

Powszechnym zjawiskiem w biznesie jest to, że menedżerowie często nie dzielą się informacjami ze swoimi współpracownikami lub próbują ukryć, jak się czują, by chronić siebie i innych. Mówią, że wszystko jest w porządku, podczas gdy ich podwładni wyczuwają, że coś jest nie tak. Tłumienie emocji w firmach przybiera wiele form. Zasadą jest, że nie okazujemy silnych emocji lub doznań, które dana organizacja czy grupa uznaje za niewłaściwe. Jedno z badań dowiodło, że najczęściej okazywaną emocją w pracy jest złość (wyrażają ją 53 proc. ludzi), a najmniej okazujemy w pracy radość (jedynie 19 proc. ankietowanych). Grupowe normy społeczne działają w ten sposób, że okazywanie złości w organizacjach jest wyrazem siły i władzy, pokazuje kto tu rządzi, natomiast okazywanie radości postrzegane jest jako zachowanie nieprofesjonalne. Warto jednak przełamać ten schemat i potraktować wyrażanie i zachęcanie innych do wyrażania radości jako skuteczne narzędzie w rękach inteligentnego emocjonalnie menedżera – świętujemy więc sukcesy i zachęcamy do ich powielenia! Pamiętajmy też, że próby ukrywania emocji, nie przynoszą pożądanych skutków i mogą wpłynąć na tworzenie się w miejscu pracy atmosfery nieufności, a to z kolei może przekładać się na podejmowanie błędnych decyzji.

DOBRE DECYZJE MUSZĄ ZAWIERAĆ W SOBIE EMOCJE

Nasze emocje – czy tego chcemy, czy nie – wpływają na nas. Są obecne w każdej naszej decyzji. To właśnie emocje sprawiają, że jesteśmy prawdziwie ludźmi, powinno się je więc przyjmować z zadowoleniem, rozumieć i odpowiednio wykorzystywać. Emocje, które odczuwamy mogą być pozytywne lub negatywne. Emocje pozytywne rozwijają nasze myślenie, pomagają tworzyć nowe zespoły, zachęcają do rozważania różnych możliwości, pobudzają do badania otocze-

nia, poszerzają nasze horyzonty i rozwijają repertuar zachowań. Z kolei negatywne emocje zwiększają naszą ostrość widzenia, pomagają lepiej dostrzegać szczegóły, motywują do efektywniejszego poszukiwania błędów, pobudzają do zmiany działania lub sposobu myślenia. Większość z nas woli oczywiście odczuwać pozytywne emocje, ale jak widać warto też docenić negatywne odczucia. Skuteczne zarządzanie nie polega na unikaniu konfliktów i uszczęśliwianiu pracowników. Konflikty dodają energii, trzeba jednak umiejętnie nimi kierować, a to wymaga świadomości własnych emocji.

JAK ZMIERZYĆ POZIOMEI?

W internecie można znaleźć kilkaset stron z testami mierzącymi poziom EI, jednym z najrzetelniejszych sposobów mierzenia ilorazu inteligencji emocjonalnej są testy MEIS (Multifactor Emotional Intelligence Scale) oraz MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test). Jednak najprostszym sposobem jest poproszenie bliskich o ocenę stopnia empatii, motywacji czy zdolności przywódczych. Można to zrobić poprzez rozmowę lub własnoręcznie ułożony test, w którym prosimy o określenie stopnia natężenia istotnych dla nas cech, a następnie porównanie wyników z tym, jak sami postrzegamy siebie.

JAK ZASTOSOWAĆ EI W ZARZĄDZANIU?

Zastosowanie inteligencji emocjonalnej w przedsiębiorstwie jest niezwykle szerokie. Oto kilka rad, które można zastosować od zaraz:

- Staraj się traktować każdego indywidualnie i z uwagą słuchać tego, co mają do powiedzenia współpracownicy.
- Staraj się zachęcać do uczestniczenia w życiu firmy, ponieważ tylko częsta interakcja pozwoli na poznanie nastrojów panujących wśród pracowników.
- Zapewnij częste informacje zwrotne – dzięki nim uzyskasz mnóstwo niezbędnych informacji odnośnie stanu emocjonalnego pracowników.
- Dobrym rozwiązaniem jest łączyć cele stawiane w pracy z aktualnym stanem emocjonalnym i osobowością danego pracownika.
- Staraj się zapewnić warunki do optymalnego rozwoju umiejętności i podnoszenia kompetencji; człowiek wystawiony na intelektualne bodźce szybciej rozwija umiejętność wyrażania swoich potrzeb i konkretyzowania żądań.
- Zapewnij wsparcie na wszystkich etapach realizacji zadań, pytaj o opinię i oceniaj dokładnie wszystkie elementy składające się na jego wykonanie.

Podsumowując: emocje, choć bywają w biznesie złym doradcą, mogą działać jednak na korzyść osób, które używają ich w inteligentny sposób. Osoby z wysokim stopniem EI wiedzą, co czują, z jakiego powodu, i zdają sobie też sprawę, jak ich emocje mogą wpływać na innych. Inteligencja emocjonalna to jedna z najważniejszych cech wyróżniających wielkich liderów i menedżerów. Ale co najważniejsze: można ją rozwijać! ●

As a remedy to life in society I would suggest the big city. Nowadays, it is the only desert within our means.

Albert Camus

MAŁE DAJE OGNIA

ŻORY. 62 TYSIĄCE MIESZKAŃCÓW, CZYLI 1/5 POGŁOWIA. JAKIM POCHWALIĆ SIĘ MOŻE STOLICA AGLOMERACJI. TARNOWSKIE GÓRY, CIESZYN, OGRODZIENIEC, OCHABY. CO ŁĄCZY TE MIASTA? MAŁA POPULACJA, DUŻE POMYSŁY. OJ, GONIĄ WIELKICH, GONIĄ TE FILIGRANOWE MIEJSCOWOŚCI



Nie ukrywam, że jestem pod wielkim wrażeniem Żor. Jako jedno z pierwszych miast w regionie Żory porwały się na budowę parku rozrywki. Pomysł dość karkołomny – w nazwie trzoda chlewna, a i sam „western” w temacie jakoś tak mało kojarzy się ze śląskim życiem. No, może bardziej z (nie tak już) dzikimi Bieszczadami czy z symbolem demokracji, Garym Cooperem z plakatu zachęcającego do udziału w wyborach jeden dziewięć osiem dziewięć. Ale żeby ty? A jednak trzymałam za nich kciuki – miasto, które reklamowało się jako miejsce do życia dla młodych ludzi, przebijało rozmachem wizualnej promocji większych sąsiadów. To mnie zaskakiwało i wprawiało w podziw. Dość żywo się zresztą wtedy interesowałam marketingiem miejsca. Żory miały w tym temacie u mnie wielkiego plusa.

Z TwinPigsem dziś różnie bywa. Obecnie całkiem dobrze – w sezonie nie brakowało atrakcji, a wystani przeze mnie „zwiadowcy” wyposażeni w dzieci, niczym w barometry dobrej zabawy, wracali zadowoleni. Minęło lato, nastąpiła jesień, a temperatury za oknem nie pozostawiają wątpliwości, że czas zapomnieć o plenerowych imprezach. Tymczasem żorskie miasteczko westernowe nie zapadło w sen zimowy, przywdziewając się w świetlną szatę i zapraszając na kojarzącą się ze świętami efektowną iluminację. Na tym nie koniec laurki dla Żor. Wszyscy słyszeliśmy o wprowadzeniu darmowej komunikacji publicznej w tym mieście. Wiemy też o muzeum w kształcie kopca, w którym swoją siedzibę otworzyła KSSE. Przypominam również,



Adriana Urgacz-Kuźniak

że pod koniec listopada do tego miasta ściągnęły tłumy miłośników podróży. Magnesem dla nich był Żorski Festiwal Podróży i Nauki OPINIE, wydarzenie ciekawe i znakomicie przygotowane, które jednakże nie pobije w moich oczach Święta Ogniewego, wielkiego żorskiego wydarzenia, które właśnie doczekało się wspaniałego pomnika. I on właśnie zainspirował mnie do napisania tego pełnego zachwyty felietonu.

Gdy piszę ten tekst, Muzeum Ognia w Żorach, bo o nim mowa, szykuje się właśnie do wielkiego otwarcia. Jak informują jego pomysłodawcy, prezentowana w nim ekspozycja podzielona zostanie na 5 tematów: „Okiełznanie żywiołu”, „Przez antyk i wieki średnie”, „Pali się!”, „Obszar duchowości” i „Mędrca szkiełko i oko”. Wewnątrz zobaczymy tańczące płomienie i ogniową szafę grającą, doświadczymy rozpalenia ognia za pomocą krzesiwa i przechodzenia przez ogień, a także będziemy mieli możliwość wykonania zdjęcia za pomocą kamery termowizyjnej. Oczywiście, diabeł tkwi w szczegółach, ale sama zapowiedź atrakcji mocno przyciąga uwagę.

Jako jedno z pierwszych miast w regionie Żory porwały się na budowę parku rozrywki. Pomysł dość karkołomny – w nazwie trzoda chlewna, a i sam „western” w temacie jakoś tak mało kojarzy się ze śląskim życiem



W tym roku w sezonie TwinPigs oferował bogaty wachlarz atrakcji. Zimą zaprasza na swoją świetl(n)ą odśroń.

Żory to taki mój mały number one wśród śląskich miast o niewielkiej populacji. W pozostałych rolach, w zgodzie z początkiem moich rozważań, występują również: Tarnowskie Góry (z Gwarkami, Kopalnią Srebra i czynną wąskotorówką, do której co roku podążają pielgrzymki uczniów śląskich szkół), Cieszyn (w którym odnajduję najlepsze na Śląsku inicjatywy związane z designem), Ogrodzieniec (któremu nie wystarczy malownicze ruiny pełne spektakularnych wydarzeń i dokoptował do nich miniaturowe budowli, oceanarium i domem przewróconym do góry nogami).

Z raportu NIK opublikowanego w październiku wynika, że większość ze skontrolowanych dużych miast z puli środków na promocję finansuje przedsięwzięcia niemające z reklamą nic wspólnego, np. publikację prasowych kondolencji czy ogłoszeń o sprzedaży. Zdaniem kontrolerów, przygotowywane przez miasta strategie są zbyt ogólnikowe, a ich realizacja rozplywa się w miejscu i czasie. Tylko

Większość ze skontrolowanych dużych miast z puli środków na promocję finansuje przedsięwzięcia niemające z reklamą nic wspólnego, np. publikację prasowych kondolencji czy ogłoszeń o sprzedaży

w trzech miastach (w tym aż w dwóch śląskich: w Katowicach i w Zabrze) cele sformułowane w strategiach promocji były realistyczne, proste i konkretne, można było łatwo ocenić stopień ich realizacji, były ważne dla lokalnej społeczności i możliwe do osiągnięcia w założonym terminie. Z wyliczeń ekspertów wynika, że dziś samorządy przeznaczają na promocję około 0,5 proc. swoich budżetów. Duży może zatem więcej, bo małym miastom starcza często za ledwie na promocyjne kubeczki. A jednak są wśród nich prawdziwi wojownicy, tacy jak Żory, którzy efektywnie wykorzystują to, co w marketingu nazywane jest unique selling proposition. ●

Powstanie nowa grupa tematyczna firm w ramach Silesia Automotive

NOWOCZESNE MATERIAŁY METALOWE W MOTORYZACJI

PODCZAS SPOTKANIA-SEMINARIUM POD EGIDĄ SILESIA AUTOMOTIVE,
KTÓRE ODBYŁO SIĘ W RAMACH 7. EDYCJI TARGÓW TOOLEX
W SOSNOWCU, ZADECYDOWANO O ZAWIĄZANIU NOWEJ GRUPY
TEMATYCZNEJ W RAMACH KLASTRA

Spotkanie podczas kolejnej edycji Międzynarodowych Targów Obrabiarek, Narzędzi i Technologii Obróbki Toolex 2014, cieszyło się dużym zainteresowaniem firm, które zajmują się produkcją detali i komponentów z metalu oraz dostawami swoich produktów w ramach łańcucha wartości w branży motoryzacji. Celem spotkania zorganizowanego przez Silesia Automotive podczas targów, było zapoznanie się z nowymi rozwiązaniami i aplikacjami w zakresie metod wysokoefektywnej obróbki plastycznej i powierzchniowej dla nowoczesnych stali, a także wymiana doświadczeń i nawiązanie kontaktów z potencjalnymi partnerami. Najważniejszym efektem spotkania stała się jednak decyzja firm o współdziałaniu i utworzeniu w ramach klastra Silesia Automotive grupy tematycznej „Nowoczesne materiały metalowe w motoryzacji”.

PARTNERSTWO CZY PROSTE WYKONAWSTWO?

W łańcuchach dostaw w sektorze automotive wśród firm specjalizujących się w obróbce metalu i produkcji metalowej o opłacalności projektów decydują przede wszystkim czynniki takie jak: gabaryt, wartość jednostkowa produktów i ich liczba oraz konfigurowanie produktu pod indywidualne potrzeby odbiorców. Wpływa to m.in. na czas realizacji zamówień, ale wymaga też precyzyjnego planowania dostaw (Just in Time, Just in Sequence itd.). Firmy specjalizujące się w obróbce metali



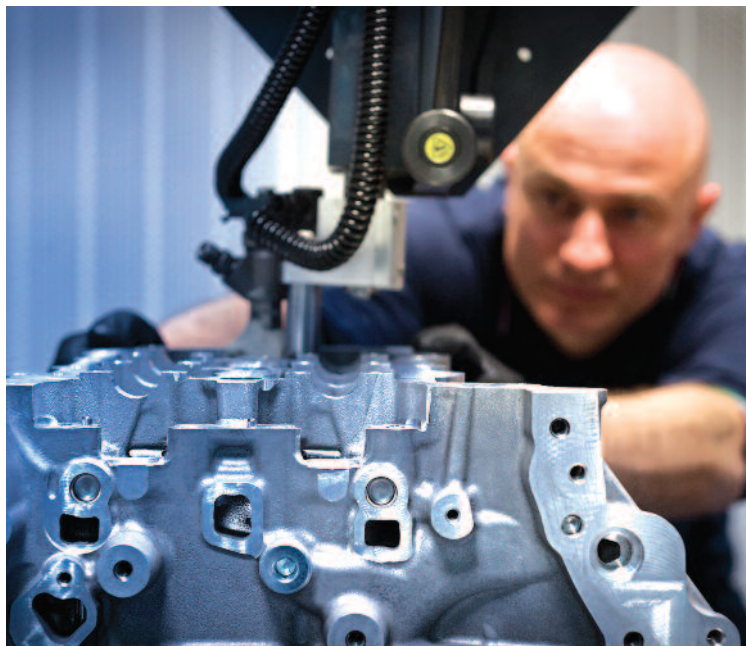
Paweł Sołtysik

jako partnerzy w łańcuchu dostaw są poddane znaczącej presji efektywności i ceny. Dostawcy muszą zapewnić m.in.: elastyczny park maszynowy, zero defects i możliwie najkrótszy czas realizacji.

Badania Silesia Automotive oraz wywiady z przedsiębiorcami wskazują, że na im niższym ogniwie w łańcuchu dostaw firma się znajduje, tym mniejsze ma pole na współpracę partnerską, a większe wahanie w strukturze zleceń. Odpowiednio im większa wartość dodana i rola kompetencji firmy, tym większe pole do współpracy opartej na przyjęciu części ryzyka technologicznego i odpowiedzialności za przygotowanie propozycji wyrobu (na poziomie engineering), które mieszczą się w specyfikacjach zamówienia ze strony OEM. Stąd też, z jednej strony istnieje zbiór firm ograniczających się do realizacji prostych zleceń, od których klient oczekuje przede wszystkim szybkiego reagowania oraz stawia na najniższe koszty wykonania usług. Z drugiej zaś strony firmy na poziomie Tier 1 są przede wszystkim nastawione na dłuższą współpracę ze swoimi dostawcami.

CZY PODDOSTAWCĘ STAĆ NA SELEKTYWNY WYBÓR KLIENTÓW?

Wobec takiej sytuacji poddostawcy muszą być aktywni i stale walczyć o swoją pozycję rynkową, aby móc występować w roli nie tylko prostego wykonawcy, ale przede wszystkim partnera w relacjach biznesowych, co zapewnia także wyższe przychody. W praktyce często pojawiają się skrajne wahania pomiędzy nadmiarem



zleceń i brakiem zleceń, co wpływa niekorzystnie na stabilność finansową i utrudnia projekty inwestycyjne, podczas gdy właśnie planowanie strategiczne odgrywa w rozwoju jedną z najważniejszych ról. Z kolei elementem tego planowania jak i pośrednim dowodem na sprawność i siłę przedsiębiorstwa jest zdolność do selektywnego wyboru klientów.

Obecnie firmy budują swój własny portfel klientów w oparciu przede wszystkim o posiadane kompetencje, zasoby ludzkie, park maszynowy i plany jego rozwoju. Niemniej, poza rozwojem infrastruktury i parku maszynowego firmy zwracają uwagę, że kluczowe znaczenie ma także perspektywiczność współpracy i wolumen zamówienia, a także własna specjalizacja branżowa. Przedsiębiorcy aktywni w ramach klastra Silesia Automotive wskazują, że wówczas istnieje możliwość zdobycia referencji, dzięki którym można konkurować o nowe zlecenia, które to z kolei pozwolą na dążenie do maksymalnej rentowności przy pełnym wykorzystaniu mocy produkcyjnych. Przekłada się to jednak na szereg wyzwań, przed którymi stoją przedsiębiorcy i którym muszą stawić czoła w perspektywie najbliższych kilku lat.

WYZWANIA DLA FIRM DO 2020 ROKU

Podstawowym wymogiem było i jest, zapewnienie oczekiwanej przez klienta jakości (spełnienie warunków technicznych, pożądanych parametrów wyrobu, certyfikaty, audyty, wysokie kompetencje kluczowych pracowników). Wciąż nie słabnie też rola sprawnej logistyki, która oznacza przede wszystkim minimalizowanie okresu oczekiwania na gotowy produkt. Jakość i sprawny transport stają się jednak czynnikami oczywistymi i nie-decydującymi o przewadze, stąd też pojawiają się kolejne wyzwania, związane już nie tylko z samą produkcją po stronie dostawcy, ale i relacjami na zewnątrz firmy i sprawności współdziałania z partnerami w łańcuchu dostaw.

Obecnie istotnymi wyzwaniami są również: kompatybilność biznesowa (poziom rozwoju firmy), która odwzorowuje się w rodzaju relacji z klientami (pozwala na relacje symetryczne) oraz stabilność biznesowa, która buduje wiarygodność jako partnera w perspektywie długoterminowej. Firmy obróbcze stają także przed wyzwaniami w kontekście zarządzania. Pojawiają się nowe szanse (fundusze zewnętrzne, RPO, POIR itd.) inwestycyjne w nową infrastrukturę oraz inwestycje w ludzi (np. program POWER).

WYKORZYSTAĆ SZANSE

W oparciu o tradycje techniczne regionu i jednocześnie relatywną dostępność poziomu łańcucha dostaw dla firm obróbczych, firmy mogą dążyć do regionalnej specjalizacji przy jednoczesnej dywersyfikacji struktury klientów. Istotne jest uzyskanie masy krytycznej odpowiedniej do integracji środowiskowej i koordynacji działań na poziomie ponadjednostkowym oraz zdolności do działań o charakterze strategicznym takich jak: sieciowanie, wspólna realizacja zleceń i wspólne projekty/inwestycje w tym te, dotyczące sprzętu i infrastruktury. Firmy wychodząc, chcąc wykorzystać taką szansę postanowiły połączyć swoje wysiłki i współpracować w ramach klastra Silesia Automotive.

GRUPA „NOWOCZESNE MATERIAŁY METALOWE W MOTORYZACJI”

Utworzenie specjalnej grupy tematycznej „Nowoczesne materiały metalowe w motoryzacji” – na poziomie której będzie analizowana sytuacja branżowa oraz trendy – pozwoli na generowanie wspólnych projektów, w tym także projektów biznesowych, w oparciu o szanse technologiczne i dostępne innowacje. Grupa ta stanowi odpowiedź na wyzwania rynkowe i jednocześnie przejaw inicjatywy i świadomości biznesowej firm działających w branży motoryzacji, które chcą wzmocnić swoją pozycję także poprzez aktywność na poziomie klastra Silesia Automotive. Aktywność ta daje im m.in. wiedzę o własnych możliwościach i możliwościach innych, kontakty b2b, sprzyja budowie wzajemnego zaufania i wiarygodności w oczach potencjalnych partnerów oraz wzmacnia zdolności do współdziałania i wspólnych inicjatyw, czego wynikiem jest gotowość do podejmowania nowych wyzwań. Silesia Automotive jako klastr motoryzacyjny jest otwarta m.in. na: budowę bazy poddostawców w zakresie swoich specjalizacji obróbczych i innych, związanych z produkcją metalową na rzecz motoryzacji oraz skatalogowanie ich ofert w celu stworzenia spójnej oferty tak dla wszystkich członków Silesia Automotive, jak i firm spoza klastra (możliwość pozycjonowania się na rynku jako członka organizacji Silesia Automotive). ●

Silesia Automotive zaprasza firmy specjalizujące się w obróbce metali jako partnerzy w łańcuchu dostaw automotive do współpracy na poziomie nowej grupy tematycznej „Nowoczesne materiały metalowe w motoryzacji”. Osoba do kontaktu: Paweł Sołtysik (508 958 434, e-mail: p.soltysik@silesia-automotive.pl).

WERNISAŻ MALARSTWA **MICHAŁA ŁACHA**

Wieczór Fast Love w Podstrefie Tyskiej

„UŚWIĘCANIE TANIZNY”, TAK O SWOICH OBRAZACH MÓWI 28-LETNI MICHAŁ ŁACH, TYSZANIN KTÓREGO PRACE MOŻNA BYŁO OBEJRZEĆ W PIĄTKOWY WIECZÓR 7 LISTOPADA W GALERII STREFART KATOWICKIEJ SPECJALNEJ STREFY EKONOMICZNEJ

Kto jest kim?

MICHAŁ ŁACH

Urodzony w 1986 roku w Tychach. W tym samym mieście ukończył Liceum Ogólnokształcące im. Leona Kruczkowskiego. W 2012 roku uzyskał tytuł Magistra Sztuki w specjalności Malarstwo w Architekturze i Urbanistyce w pracowni profesora Jarosława Kweclicha na Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Dwa lata później na Akademii Sztuk Pięknych w Krakowie w pracowni profesor Elżbiety Pakuły-Kwak obronił tytuł licencjacki w specjalności projektowanie architektury wnętrz. Asystent na Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Finalista II Międzynarodowego Biennale Architektury Wnętrz IN/AW/2012 w Krakowie. Laureat IX Festiwalu Sztuki Wysokiej „Od, do i pomiędzy...” w Bytomiu. Jego prace znajdują się w kolekcji Śląskiego Towarzystwa Zachęty Sztuk Pięknych. Uczestnik wielu międzynarodowych wystaw.





W jeden z jesiennych, listopadowych wieczorów, tyska galeria StrefArt po raz kolejny wypełniła się po brzegi gośćmi. Czy do przybycia zachęciła ich pogoda, czy może kuszący tytuł, jaki nosił wernisaż – Fast Love? Tego nie wiadomo, wiadomo jednak, że prezentacja dzieł młodego artysty z Tychów, Michała Łacha, spotkała się z bardzo dobrym przyjęciem. Artysta – choć skromny i mało mówny – dodał do swoich prac elektroniczne tło w wykonaniu DJ'a D. END oraz VJ'a go2air, które stworzyło wyjątkowy klimat całego wydarzenia. I wcale nie było „fast”, jak zapowiadał artysta. I lepiej, bo to był jeden z tych wieczorów, które nie powinny się kończyć zbyt szybko. ●

ROZMOWA Z **DOROTĄ MIŚKIEWICZ**, WOKALISTKĄ JAZZOWĄ

W poszukiwaniu harmonii

TEGOROCZNE SPOTKANIE Z INWESTORAMI PODSTREFY JASTRZĘBSKO-ŻORSKIEJ ODBYŁO SIĘ W NOWEJ SIEDZIBIE KSSE PRZY ULICY MUZEALNEJ. NAJWIĘKSZĄ ATRAKCJĄ DLA ZGROMADZONYCH GOŚCI BYŁ KONCERT DOROTY MIŚKIEWICZ, ZNANEJ WOKALISTKI JAZZOWEJ WRAZ Z ZESPOŁEM, KTÓRA PO UDANYM WYSTĘPIE ZGODZIŁA SIĘ UDZIELIĆ NASZYM CZYTELNIKOM KRÓTKIEGO WYWIADU



Kto jest kim?

DOROTA MIŚKIEWICZ

Muzykę ma wdrukowaną w geny. Jej ojciec, Henryk Miśkiewicz to znany saksofonista jazzowy, jej brat Michał jest perkusistą u Tomasza Stańki. Dorota rozpoczęła swoją muzyczną drogę jako uczennica w klasie skrzypiec, ale bardzo szybko zrozumiała, że jedyny instrument, jakiego potrzebuje, to jej własne struny głosowe. Liczba projektów, kolaboracji, sesji, koncertów, w jakie angażowała się przez lata swojej obecności na scenie, jest niezliczona. Równie nieprzebrana jest liczba gatunków muzycznych, przez które podróżowała. Zakotwiczona w jazzie, wypływała jednak na szerokie wody eksperymentów – zarówno na te bardziej egzotyczne, jak i bliższe polskiemu brzegom. Współpracowała z Cesarią Evorą, Anną Marią Jopek, Nigelem Kennedym, Janem Ptaszynem Wróblewskim, legendą polskiego jazzu Włodzimierzem Nahornym. Choć może to dziwić – znalazła też czas, żeby regularnie nagrywać solowe albumy – „Dorota Miśkiewicz Goes to Heaven – Zatrzymaj się” (2002), „Pod rzesami” (2005), „Caminho” (2008), „Ale” (2012) oraz nagrany z zespołem Kwadrofonik „Lutosławski, Tuwim. Piosenki nie tylko dla dzieci” (2013).



Strefa: Jakie są Pani wrażenia z koncertu w Żorach?

Dorota Miśkiewicz: Tak naprawdę nigdy nie jestem w stanie ocenić, jaki był koncert, dopóki nie zobaczę go na nagraniu. Jednak mogę ocenić, jak się czułam podczas koncertu, jaka była publiczność.

Sprawiali Państwo na scenie wrażenie osób, które świetnie się bawią.

Zawsze staramy się, żeby ludzie wychodzili z koncertu zadowoleni, więc dajemy z siebie wszystko. A tym razem czułam też, że trafiliśmy na podatny grunt. Już dawno zauważyłam, że śląska publiczność jest bardziej muzyczna, niż w innych rejonach Polski. Kiedy proszę o wspólne śpiewanie, zawsze wiem, że tutaj to się uda.

Podobno najważniejsze co wnosimy z domu to skrzydła i korzenie. To, że ma Pani skrzydła – to widać, ale chciałbym zapytać o korzenie...

Wychowałam się w muzycznej rodzinie. Już jako dziecko nie wyobrażałam sobie, że będę wykonywała inny zawód. Potem zdawałam do szkół muzycznych i w czasie swojej edukacji coraz bardziej rozumiałam, że faktycznie muzyka jest dla mnie bardzo ważna. W domu muzyka rozbrzmiewała cały czas, rozmawiano o niej. Tata i właściwie wszyscy znajomi, którzy do nas przychodzili, byli muzykami. A ja to teraz kontynuuję – całe moje życie kręci się wokół muzyki, tak jak to było w domu rodzinnym. Większość moich znajomych to też muzycy. To, że sa-

ma nim jestem stało się to w sposób naturalny, niewymuszony, bo na szczęście okazało się, że i ja mam trochę talentu.

Czy jazz również został „wyniesiony” z domu?

Tata przywoził mnóstwo różnych płyt, których jako dziecko mimowolnie słuchałam. Ja się wręcz dziwiłam moim rówieśnikom, że oni słuchają czegoś innego, bo wydawało mi się, że wszyscy powinni słuchać jazzu. Potem jako nastolatka zaczęłam jeździć na warsztaty jazzowe, na których poznałam rówieśników, interesujących się tym gatunkiem – m.in. Marcina Wasilewskiego, świetnego pianistę jazzowego. Na same warsztaty wyjechałam zaś dzięki innemu świetnemu pianiście, koledze ze szkoły, Michałowi Tokajowi – to on mnie



na nie namówił. Zgłębiałam jazz klasyczny, poczynając od standardów jazzowych. Potem zaczęłam poszukiwać własnej drogi, ponieważ oprócz jazzu, jednocześnie interesowały mnie popularne piosenki. Chciałam połączyć te dwie rzeczy – z jednej strony komunikatywność piosenek, z drugiej zaawansowaną strukturę harmoniczną jazzu, a także bazującą na niej improwizację. To było właśnie to, co chciałam robić – łączyć te dwa nurty.

Podobnie jest z kamienicą, w której mogliśmy podziwiać Pani koncert. To odrestaurowany, stuletni budynek, w którym teraz styka się historia z nowoczesnością. Jak w Pani twórczości – korzenie, wyniesione z domu, a do tego zupełnie nowe wariacje muzyczne...

Ja generalnie lubię oryginalne połączenia. W muzyce właściwie cały czas szukam nurtów, które mogłabym ze sobą połączyć. Łączę pop z jazzem, a miłość do starych polskich piosenek – Jerzego Wasowskiego i Jeremiego Przybory – z nowocześniejszym podejściem do muzyki i tekstu. Teraz naprawdę mamy warunki do tego, żeby poszukiwać bardzo różnych brzmień. Na swojej ostatniej płycie „Ale” zrobiłam eksperyment, w którym chciałam odejść od klasycznego podejścia do grania i spróbować jakoś inaczej – zrezygnować z basów, czy tradycyjnej perkusji, poszukać innych rozwiązań. Szukam też inspiracji w muzyce innych krajów i łączę ją z naszą kul-

turą. Z przyjemnością czerpię z korzeni brazylijskich, nagrałam też piosenkę serbską, która została bardzo dobrze przyjęta. Lubię, jak kultury się przenikają, dlatego szukam inspiracji w tak różnych miejscach.

Przenikanie się biznesu ze sztuką jest również ciekawym połączeniem. Czy Pani zdaniem przykład tego, co robi Strefa jest czymś, co warto powielać?

Takie połączenia zawsze są dobre. Myślę, że kultura jest czymś, w co warto inwestować i z czym warto się stykać. To jest wartość niewymierna, w zasadzie trudna do policzenia, więc jeżeli chodzi o takich połączeń, to należy się z nich tylko cieszyć. ●

Do siego roku
życzy
Coneser Club



Coneser Club Katowice

PRZY KATOWICKIEJ SPECJALNEJ STREFIE EKONOMICZNEJ