



ROZMOWA Z ANNĄ KUNASZYK, WICEPREZES GRUPY EUROKREATOR, WSPÓŁAUTORKĄ PROJEKTU ILAB PLUS W KRAKOWIE I MARKIEM SKAŁĄ, TRENEREM, COACHEM, KONSULTANTEM BIZNESOWYM I PR, MÓWCĄ INSPIRACYJNYM

Rozwój kompetencji nową miarą rozwoju

Na Forum Ekonomicznym w Davos padły słowa, że dzisiejszy pracownik średnio co 5 lat będzie musiał się przekwalifikowywać. Kiedyś następowo to co raz, czy dwa w ciągu całej kariery zawodowej. Czy w Polsce mamy świadomość takich zmian i czy jesteśmy na nie gotowi? Marek Skala: Świadomość mamy, ale gotowi nie jesteśmy. Dociera do nas, że tak może być, ale ciągle liczymy, że nie dotyczy to nas. Z moich doświadczeń trenera i coacha wynika dość wyraźnie powszechne myślenie, że przekwalifikowanie dotyczy innych, nie mnie. Takie mądre myślenie, że mnie to jakoś ominie. No jednak nie ominie. Tyle, że to nie tak, że co 5 lat trzeba będzie zmienić miejsce pracy i zawód. **Anna Kunaszuk:** Zawodowe kompetencje przyszłości stały się tematem, wspomnianej przez Panią, debaty podczas Światowego Forum Ekonomicznego w Davos. Warto się przyrzec jak kompetencje 2020 stoją na czele tej listy? Co dzisiaj buduje przewagę konkurencyjną szefów, menedżerów? Jeszcze dwadzieścia lat temu rekrutując menedżera do firmy nikt nie zastanawiał się



Anna Kunaszuk, wiceprezes Grupy Eurokreator, współautorka projektu Ilab Plus w Krakowie i Marek Skala, trener, coach, konsultant biznesowy i PR, mówca inspiracyjny

czy potrafi on kompleksowo rozwiązywać problemy, na ile jest kreatywny i potrafi myśleć krytycznie czy też jaki jest poziom jego inteligencji emocjonalnej. Dzisiaj takie kompetencje budują przewagę na rynku. Czy polskie firmy mają świadomość i są gotowe na taki rozwój? Z moich doświadczeń wynika, że mają tę świadomość i budują swoją gotowość. Często naszą przewagę w biznesie buduje zwinność i umiejętność szybkiego reagowania na zmiany. Warunkiem jest jednak ciągły rozwój. **Państwa ośrodek szkoli głównie kadry zarządzającą i menedżerską. Pierwszym etapem jest dokładna analiza potrzeb szkoleniowych. Jaki ma ona wpływ na efekty takiego szkolenia?** **AK:** Nie można zbudować dobrego programu rozwojowego nie znając firmy. Zrozumienie potrzeb swojego klienta, określenie jego celów biznesowych, poznanie jego wizji i strategii rozwoju w perspektywie 5-10 lat warunkuje skuteczne działania. Wchodząc do przedsiębiorstwa staramy zauważyć wszystkie elementy, które mogą mieć wpływ na jego rozwój, na kształtowanie jego zespołu. Czasami są to

subtelności, rzeczy nie widoczne gołym okiem, a jak się później okazuje mające ogromne znaczenie. **Lista elementów, które mają wpływ na efektywność procesu szkolenia zmienia się i wydłuża. Skąd wiemy co ma istotny wpływ na ten proces?** **AK:** Marek przed chwilą powiedział, że często spotyka się z sytuacją, że klienci wybierają szkolenie w swojej orga-

niezacji bo tak będzie bardziej ekonomicznie. Ja oczywiście wierzę, że Markowi najlepiej pracuje się w naszym łabie. Podchodząc merytorycznie do tematu – najgorszym pomysłem jest organizacja szkoleń w miejscu pracy. Szkołąc się w miejscu pracy nasza głowa w niej pozostaje i dalej pracuje. Dzisiejsza nauka coraz większą uwagę poświęca badaniom jakości procesu szkoleniowego. To prawda, że lista elementów, które mają wpływ na efektywność procesu jest długa. Co wpływa na efekt procesu szkoleniowego? Najważniejsze elementy to mikroklimat, architektura wnętrza i jego wielomodalność oraz dobór odpowiedniej metodologii pracy, odpowiednich narzędzi i technologii. **Czym dokładnie jest Ilab Plus?** **AK:** Ilab plus to środowisko, które tworzą trzy bardzo ważne elementy: przestrzeń, technologie oraz techniki moderowania warsztatów. W projektowaniu naszego łaba zainspirowała nas natura... Wewnątrz mamy zieloną trawę, specyficzny mikroklimat, który tworzą rośliny czy pokrywający ścianę mech naturalny. Od 2014 r. prowadzimy systematyczne badania naukowe. W zeszłym roku zakończyliśmy realizację projektu, gdzie wspólnie z naukowcami z Uniwersytetu Jagiellońskiego badaliśmy wpływ naszego środowiska, metod i technologii na efektywność pracy i skuteczność rozwiązywania problemów. Ze względu na złożoność zagadnienia, zastosowaliśmy zróżnicowane metody badawcze, począwszy od okuloskopii i badań

biometrycznych, aż po analizy psychologiczne. Pracujemy z zespołem ekspertów składających się z psychologów, edukatorów i architektów. Skupiamy się na rozwoju kompetencji miękkich. Rozwój kompetencji społecznych to jak wiemy ogromne wyzwanie dla menedżmentu. **Mówimy o nowych wyzwaniach dla menedżera XX, a nawet XXI wieku. Jakie one są i jak zmieniły się na przestrzeni ostatnich lat?** **MS:** Od lat dużo mówi się o inteligencji emocjonalnej, ale tak naprawdę szefom potrzebna jest inteligencja społeczna. Umiejętność zarządzania społecznymi zachowaniami swoich pracowników. Ich współdziałaniem (bez konfliktów i animozji), ich rozwojem osobistym, ich wzajemnym wspieraniem się w sytuacjach kryzysowych. To dziś niezbędne dla kadry menedżerskiej. **AK:** Moje podejście, jako szefa firmy, ale też osoby na o dzień pracującej z szefami jest bardziej optymistyczne. Obserwuję, że biznes w Polsce staje się coraz bardziej dojrzały i świadomy potrzeb rozwoju zawodowego. **Julita Angelina Majewska**



Dr Karol Majewski

Minimum trzy tygodnie trzeba czekać na wyniki badań, które potwierdzą lub wykluczą czynną postać gruźlicy. Nowatorska metoda dr n.med. Karola Majewskiego może zrewolucjonizować dzisiejsze diagnozowanie i leczenie tej choroby. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) od dawna ostrzega przed gruźlicą i domaga się opracowania nowej metody, która pozwoli wdrożyć szybkie leczenie. Ale do tego potrzebna jest także szybka diagnostyka. – Gruźlica to nadal bardzo groźna choroba, pomimo tego, że w powszechnym mniemaniu jest problemem, z którym udało nam się uporać. To nie prawda. To choroba współczesna, którą trudno zdiagnozować i jeszcze trudniej wyleczyć. Na wynik badania czeka się co najmniej trzy tygodnie. Osoba chora praktycznie w tym czasie może zakazić wiele osób. Kolejny problem to coraz większa lekooporność bakterii wywołującej tę chorobę. Bywa tak, że pacjenci przyjmują nawet cztery antybiotyki na raz. Niekiedy antybiotyki trzeba przyjmować nawet dwa lata – mówi dr Karol Majewski z Centrum Medycyny Klinicznej i Estetycznej DiMedical w Łodzi. Innowacyjna metoda, którą opracował zespół dr Karola Majewskiego może całkowicie zmienić proces diagnozowania i leczenia tej choroby. Ma ona



Technologiczny lider z miejscowości Narew, korzystając ze wsparcia funduszy europejskich, opracowuje i wdraża do produkcji nowe rozwiązania do utylizacji odpadów komunalnych.

skrócić czas diagnozowania choroby z 21 dni do 24 godzin. Rozwiązanie, nad którym pracuje zespół DiMedical bazuje na występowaniu w ścianie komórkowej bakterii z rodzaju Mycobacteriaceae, do której przynależą prątki gruźlicy, kwasów mykologicznych. Zaplanowane w projekcie prace badawczo-rozwojowe polegać będą na poszukiwaniu nowych, lepszych rozwiązań pozwalających na osiągnięcie z góry założonego celu praktycznego w postaci metody wykrywania prątków gruźlicy oraz mykobakterii z grupy MOTT, bezpośrednio z materiału klinicznego. Prace dr Karola Majewskiego są kontynuacją badań dr Rafała Szewczyka, dr hab. Magdaleny Druszczyńskiej (Uniwersytet Łódzki) oraz mgr Konrada Kowalskiego. **Julita Angelina Majewska**



Tylko specjalizacja i zastosowanie nowoczesnych technologii i linii produkcyjnych zapewnią rozwój

Spółka zaczynała swoją działalność od zwykłej hurtowni stali ponad 20 lat temu. Dziś jest jednym z najbardziej rozpoznawalnych podmiotów na rynku stali i liderem innowacyjnych technologii. Rynek stali to trudna branża. Istnieje wiele zagrożeń, z którymi muszą liczyć się wszyscy uczestnicy. To między innymi wprowadzenie ceł, stale rosnące ceny stali, czy ograniczenia dostępu surowca i materiałów z krajów spoza Unii Europejskiej. Mimo tych trudności nie brakuje polskich firm, które doskonale sobie radzą, a nawet znajdują klientów poza granicami naszego kraju. – Jednym z największych problemów w tej branży są rosnące ceny surowców i duża zmienność między popytem a podażą oraz wciąż rosnące koszty transportu i energii elektrycznej. To powoduje, że rynek ten jest bardzo niestabilny i podatny na duże zmiany i koniunkturalność. Mimo tego nie brakuje nam klientów zarówno z Polski jak i z krajów położonych blisko naszej granicy a leżących w EU. Sprzedajemy nasze produkty do Niemiec, Austrii i Skandynawii – to bardzo wymagające rynki, ale też do Czech, Słowacji i na Węgry a ostatnio również na Ukrainie



Hale produkcyjne Tesko Steel

– tłumaczy Robert Schnabel, prezes Tesko Steel. Na rynku polskim spółka działa od 23 lat, wtedy powstało Tesko hurtownia wyrobów hutniczych. Już po dwóch latach działalności firma rozrosła się uruchamiając magazyny, które umożliwiły szybką sprzedaż oraz komplectację dostaw praktycznie każdego asortymentu wyrobów hutniczych. W tym samym roku podpisane zostały umowy dilerkie z czeskimi i słowackimi hutami na import takich wyrobów hutniczych jak: profile czarne kwadratowe i prostokątne, rury czarne i ocynkowane ze szwem, kształtowniki gorąco walcowane oraz blachy gorąco walcowane. Trzy lata później, w efekcie zmian organizacyjnych, powstało centrum logistyk i magazynów, a także baza transportowa. To duża zmiana i od tej pory asortyment będący w ciągłej sprzedaży to ilość ponad osiem tysięcy ton gotowych wyrobów hutniczych w ciągłej dyspozycji, w magazynie stali. W 2004 roku spółka uzyskała certyfikat zgodności Systemu Zarządzania Jakością zgodnie z PN-EN ISO 9001:2000. W spółce wdrożony został także system ISO/TS 16 949 przeznaczony dla dostawców rynku Automotive. Spółka jest właśnie na końcowym etapie jego certyfikacji.

– tłumaczy Robert Schnabel, prezes Tesko Steel. Na rynku polskim spółka działa od 23 lat, wtedy powstało Tesko hurtownia wyrobów hutniczych. Już po dwóch latach działalności firma rozrosła się uruchamiając magazyny, które umożliwiły szybką sprzedaż oraz komplectację dostaw praktycznie każdego asortymentu wyrobów hutniczych. W tym samym roku podpisane zostały umowy dilerkie z czeskimi i słowackimi hutami na import takich wyrobów hutniczych jak: profile czarne kwadratowe i prostokątne, rury czarne i ocynkowane ze szwem, kształtowniki gorąco walcowane oraz blachy gorąco walcowane. Trzy lata później, w efekcie zmian organizacyjnych, powstało centrum logistyk i magazynów, a także baza transportowa. To duża zmiana i od tej pory asortyment będący w ciągłej sprzedaży to ilość ponad osiem tysięcy ton gotowych wyrobów hutniczych w ciągłej dyspozycji, w magazynie stali. W 2004 roku spółka uzyskała certyfikat zgodności Systemu Zarządzania Jakością zgodnie z PN-EN ISO 9001:2000. W spółce wdrożony został także system ISO/TS 16 949 przeznaczony dla dostawców rynku Automotive. Spółka jest właśnie na końcowym etapie jego certyfikacji. **–** Kiedyś, podczas zagranicznej wizyty, usłyszeliśmy dobrą radę – jeśli nie będziecie się rozwijać to będziecie się cofać, a jeśli będziecie się cofać, to jest po was. Z tą dobrą radą z tyłu głowy budzimy się codziennie rano od kilku lat. Dlatego zaraz po otwarciu hurtowni zaczęliśmy się zastanawiać nad tym, w czym możemy się specjalizować. W 2007 r. uruchomiliśmy Stalowe Centrum Serwisowe stanowiące najnowocześniejszą linię do cięcia blachy z kręgów. Drugą i trzecią nowoczesną linię do produkcji taśm uruchomiliśmy rok później i powiększyliśmy zdolności produkcyjne w przeciągu dwóch lat do poziomu 120 tys. ton rocznie. W 2015 r. powstała czwarta i jedna z najnowocześniejszych linii na skalę europejską mogąca ciąć kręgi do grubości 25 mm w gatunkach stali do S1100 MC. Zdajemy sobie sprawę, że firma aby się rozwijać musi ciągle szukać nisz na bardzo trudnym i konkurencyjnym rynku – mówi Robert Schnabel. Obecnie spółka realizuje kolejny projekt pod nazwą „Wdrożenie innowacyjnej linii do przerobu kręgów z blach metalicznych i niemetalicznych”. Pozwoli to uzyskać pewną przewagę i będzie nas w sposób znaczący wyróżniać na tle konkurencji pod względem ja-



F1 Pharma: formuła 1 wśród leków

Firma F1 Pharma opracowuje nowatorskie formy popularnych leków. Prowadzi własne prace badawczo-rozwojowe, których celem jest wdrożenie nowatorskich form popularnych leków wydawanych bez recepty. Będą to pierwsze w Europie, a prawdopodobnie też w świecie formy aplikacyjne znanych leków, wyróżniające się łatwością przyjmowania przez osoby mające trudności z połknięciem, tj. przez dzieci, osoby w podeszłym wieku, czy pacjentów cierpiących na zwężenie przełyku. Opracowywane leki są stosowane w terapii bólu, w chorobach sezonowych czy w łagodzeniu objawów choroby lokomocyjnej. Badania zasadniczo składają się z trzech faz. W pierwszej gromadzone są informacje naukowe nt. właściwości fizykochemicznych substancji aktywnych, ich właściwości farmakokinetycznych i farmakologicznych, opracowywane są metody analityczne, pozyskiwane substancje do badań oraz preparaty odmiesienia. W drugiej – opracowywany jest skład każdego produktu oraz metoda jego wytwarzania. Trzeci etap to transfer technologii do skali produkcyjnej, badania stabilności i przygotowanie wniosku rejestracyjnego. W razie potrzeby następuje weryfikacja

Dzięki LNG transport staje się bardziej ekologiczny

Ochrona środowiska naturalnego jest istotnym wyzwaniem naszych czasów. Wzrost świadomości w zakresie ekologii i zrównoważonego rozwoju oraz coraz liczniejsze regulacje prawne determinują zapotrzebowanie rynkowe na technologie przyjazne środowisku. Przykładem na to jest wykorzystanie skroplonego gazu ziemnego (LNG – Liquefied Natural Gas), który może mieć bardzo szerokie zastosowanie w gospodarce. Rozwijanie tej technologii jest jednym z głównych priorytetów firmy Remontowa LNG Systems z grupy Remontowa Holding. Od kilku lat obserwuje się rosnące zainteresowanie wykorzystaniem LNG w transporcie, co ma związek z poszukiwaniem niskoemisyjnych rozwiązań paliwowych oraz malejącymi zapasami ropy naftowej. Efektem prac w ramach finansowanego przez NCBR projektu „Optymalizacja systemów zasilających napędy pracujące w transporcie morskim, lądowym albo kolejowym, które wykorzystują gaz naturalny



Symulacje, które uczą

W jaki sposób nauczyć się przedsiębiorczości i zarządzania firmą nie prowadząc własnej działalności? Firma Revas proponuje skorzystać z innowacyjnych narzędzi – branżowych symulacji biznesowych – dzięki którym uczniowie, studenci i pracownicy firm prowadząc wirtualne biznesy nabywają realne kompetencje. Rozwiązanie to przyjęło się już w polskich szkołach i uczelniach. Symulacje Revas polegają na realizowaniu własnej, wirtualnej firmy na platformie. Gracze podejmują realistyczne decyzje menedżerskie i konkurują między sobą. Zanim rozpoczną prawdziwy biznes, mierzą się z wyzwaniami przedsiębiorców w świecie wirtualnym poprzez działania dotyczące wyboru formy zatrudnienia, cen, zakupów czy rozwiązywanie problemów związanych np. z utratą klientów, niezadowolonymi pracownikami czy stratą finansową. Użytkownicy dzięki temu zlikwidują umiejętności rozwiązywania problemów, analizy danych, logicznego myślenia, planowania itp. Gracze mogą wybrać symulację w 1 z 8 branż, takich jak warsztat samochodowy, firmę transportową czy salon fryzjerski, by najlepiej dopasować naukę do swoich zainteresowań i predy-



