

GŁOS PRZEDSIĘBIORCY



WYDAWNICTWO ZACHODNIEJ IZBY PRZEMYSŁOWO-HANDLOWEJ

Numer 6 (199)/2025

**MAREK
KACZMARZYK**
MÓZG
W JAK NAJLEPSZEJ
KONDYCJI

IZBA ZAPRASZA
NA **KONGRES
GO GREEN**

**SUKCESJA
BEZ ILUZJI**



Kongres gospodarczy GO GREEN	3
Wywiad z Markiem Kaczmarzykiem	4-6
Bony dla dużych firm	7
Najnowszy raport płacowy Audit HR	8-10
Sukcesja bez iluzji – Grant Thornton	11-12
HRowym okiem	14
Głos rozsądku	14
Konferencja w Mierzęcinie	16
Organizacje pozarządowe	18
Biznes w liczbach	19



Szanowni Państwo

Czy zastanawialiście się, jakie czynniki decydują o kondycji naszego mózgu? Co warto robić, aby mózg zachował sprawność jak najdłużej, by cieszyć się aktywnością umysłową do późnej starości? Ten temat świetnie wyjaśnia profesor Marek Kaczmarzyk, ceniony biolog i neurodydaktyk, gość naszej majowej konferencji „Ngo+biznes-sukces!”, poświęconej współpracy między sektorem pozarządowym a biznesem oraz budowaniu środowisk pracy przyjaznych neuroroznorodności. Koniecznie zajrzyjcie do wywiadu z nim, gdyż warto zrozumieć, co wpływa na sprawność intelektualną każdego z nas (str. 4).

Niedawno miała miejsce premiera XIX edycji Raportu Płacowego AUDIT HR for Production Plants. Ten ceniony dokument dostarcza lubuskim przedsiębiorcom wiarygodnych informacji, umożliwiając porównanie poziomów wynagrodzeń oraz polityki HR firm z trendami rynkowymi. Raport jest wydawany nieprzerwanie od 2006 roku i uchodzi za jedno z najbardziej wiarygodnych opracowań płacowych dla sektora produkcyjnego w zachodniej Polsce. Najważniejsze wnioski z tego opracowania przedstawia szefowa firmy Audit HR Violetta Panasniuk-Strzyżewska (str. 8).

Korzystając z okazji, zapraszam wszystkich czytelników „Głosu Przedsiębiorcy” do zapoznania się z bieżącymi działaniami Zachodniej Izby Przemysłowo-Handlowej. W szczególności zachęcam do skorzystania z oferty atrakcyjnych dofinansowań do udziału w szkoleniach, kursach czy studiach podyplomowych. Takie możliwości zapewnia projekt „Lubuskie Bony Rozwojowe”. Już w sierpniu o uzyskanie wsparcia będą mogły ubiegać się duże przedsiębiorstwa, co stanowi niepowtarzalną okazję na dotąd niespotykane wsparcie dla sporej grupy naszych członków (str. 7). Informacje o naborze wszyscy zainteresowani mogą uzyskać bezpośrednio na stronie www.lubuskiebony.pl.

Jesteśmy do waszej dyspozycji każdego dnia od poniedziałku do piątku, w godzinach od 7:30 do 15:30. Oprócz licznych udogodnień, które pomożemy wam uzyskać dzięki projektowym dofinansowaniom, oferujemy pomoc w każdym innym zakresie będącym w naszych kompetencjach. Aktualne szczegóły znajdziecie wchodząc na stronę www.ziph.pl lub – co zawsze jest dla nas najciekawsze i chyba najbardziej efektywne – poprzez bezpośrednie spotkanie w naszej siedzibie przy ulicy Kosynierów Gdyńskich 108. Zapraszam w imieniu swoim i pracowników biura.

Z poważaniem

Kamila Szwajkowska

Dyrektor ZIPH

GŁOS PRZEDSIĘBIORCY

Wydawca:

Zachodnia Izba
Przemysłowo-Handlowa
w Gorzowie Wielkopolskim.

Redakcja:

Tomasz Molski (redaktor naczelny),
Jarosław Libelt (Wydawnictwo
„In Plus”, tel. 609 22 35 79)

Opracowanie graficzne:

Monika Szalczyńska
topotypo@topotypo.pl

Współpracownicy:

Kamila Szwajkowska,
Edyta Hubska, Agnieszka Anacka.

Adres:

ul. Kosynierów Gdyńskich 108
66-400 Gorzów Wielkopolski,

T: +48 696 007 665

E: info@ziph.pl

W: www.ziph.pl

Polsko-Niemiecki Kongres GO GREEN

26 CZERWCA 2025 r.

Godzina 10:00

Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna w Gorzowie (ul. Sikorskiego 107) - Gorzów



Zapraszamy do udziału w polsko-niemieckim kongresie gospodarczym "GO GREEN", która odbędzie się 26 czerwca 2025 r. w Wojewódzkiej i Miejskiej Bibliotece Publicznej w Gorzowie (ul. Sikorskiego 107).

Program

- 10:00 - 10:10** Otwarcie konferencji - powitanie uczestników
- 10:10 - 10:30** Oferta Polsko-Niemieckiego Centrum Kompetencji Zrównoważonego Rozwoju dla biznesu.
Kamila Sz wajkowska | Dyrektor Zachodniej Izby Przemysłowo-Handlowej
- 10:30 - 10:50** Zielona gospodarka - gdzie jesteśmy i dokąd zmierzamy - jak przebiega zielona transformacja polskiego biznesu.
Beata Koz yra | Dyrektor ds. ESG - Grant Thornton
- 10:50 - 11:10** Dekarbonizacja energochłonnego przemysłu: kształtowanie zmian strukturalnych w sposób holistyczny, sieciowy i oparty na współpracy.
Katrin Nicke | Klaster Dekarbonizacji Gospodarki
- 11:10 - 11:30** Niepewność ESG. Jak regulacje i trendy wpłyną na prowadzenie zrównoważonego biznesu.
Aleksandra Majda | CEO Go Green | Wiceprezydent ESG Impact Network - Warszawa
- 11:30 - 11:50** Jak zarządzać ESG w organizacji? - narzędzia dla firm na drodze do zrównoważonego rozwoju.
Radosław Grech | Prezes Centrów Badawczo-Rozwojowych Uniwersytetu Zielonogórskiego
- 11:50 - 12:20** Przerwa kawowa i networking
- 12:20 - 12:40** Innowacje w dziedzinie zrównoważonej przebudowy i wnioski dotyczące współpracy między uniwersytetami a praktykami w Brandenburgii.
Dr. Ilka Roose | Koordynator projektu „InNoWest” | Eberswalde University
- 12:40 - 13:00** Zielony ład i system bankowy
Katarzyna Jędrzejczak | Ekspertka ds. ESG w mBank
- 13:00 - 14:00** Debata ekspertów: Zielona transformacja - gdzie jesteśmy, dokąd zmierzamy.
Alicja Chilińska Zawadzka, Prezes Klastra Go Green | Radosław Grech, Prezes Centrów Badawczo-Rozwojowych UZ | Aleksandra Majda, Wiceprezydent ESG Impact Network | Robert Radzimanowski, Dyrektor Wydziału Polityki Regionalnej IHK Ostbrandenburg | Katrin Nicke, Cluster Dekarbonisierung der Industrie.
- 14:00** Lunch

REJESTRACJA UDZIAŁU NA STRONIE: WWW.WYDARZENIA.ZIPH.PL

SŁUCHAĆ WŁASNEGO ORGANIZMU

Rozmowa z profesorem Markiem Kaczmarzykiem z Uniwersytetu Śląskiego, cenionym neurodydaktykiem, prelegentem niedawnej konferencji „NGO+BIZNES=SUKCES!” zorganizowanej przez ZIPH.

Co należy robić na co dzień, aby utrzymać mózg w jak najlepszej kondycji?

I czego należy unikać?

Jeśli zadamy sobie pytanie, co w naszym życiu służy mózgowi, a co mu nie służy, to jest to pytanie bardzo ogólne, które dotyczy również naszego ciała. Często różni specjaliści starają się wypowiadać np. na temat diety czy zachowań przychylnych mózgowi. Ja powiem wprost i w jednoznaczny sposób: wszystko co służy nam – jako istocie biologicznej – służy również naszemu mózgowi. Nie ma czegoś takiego, jak dieta skierowana na to, żeby mózg był w porządku, a cała reszta nie. Proszę sobie wyobrazić, że jeśli chodzi o pragnienie, to pierwszym objawem, że w naszej krwi jest za mało wody, nie jest wcale poczucie pragnienia. Zanim to się stanie, zanim pojawia się pragnienie jako takie, to uwydatnia się spadek aktywności układu nerwowego, głównie w obszarze uwagowym. I nawadnianie organizmu to taka pierwsza rzecz, która jest dla mózgu istotna. Dzisiaj dietetycy i zajmujący się tymi tematami mówią nam, że optymalnie jest odżywiać się 5 razy na dobę. To o tyle kłopotliwe, że jeśli ktoś jest dziewczyną, która waży 40 kilogramów, to potrzebuje się odżywiać inaczej, niż mężczyzna, który waży 100 kilogramów. Warto się w tym zakresie, czyli w biologicznych sprawach, troszkę wyciszyć w kontekście porad, a zacząć troszeczkę słuchać własnego organizmu. Jedzmy to co nam smakuje, w ilościach, które zaspokajają głód. To jest bardzo ważne, aby nie jeść szybko, gdyż nasz mózg działa z opóźnieniem. Dbajmy o nasz organizm i ciało, a to przełoży się na funkcjonowanie mózgu.

Co można zrobić, aby nasz mózg zachował sprawność jak najdłużej?

Zaskoczę panów, czynnikiem fundamentalnym są dobre relacje z ludźmi,



którzy z nami współpracują. Obecność w naszym życiu ludzi bliskich, zdefiniowanych jako przyjaciele, to najsilniejszy czynnik predykcyjny pozwalający przewidzieć długość naszego życia i sprawność psychofizyczną w podeszłym wieku. To się przekłada oczywiście na zmniejszenie stresu, bo mamy ludzi wokół siebie, którym możemy się wyżyć, więc ten stres jest mniejszy. Tę relację warto również rozciągnąć na grupy zadaniowe w firmach. Generalnie wszędzie tam, gdzie pojawi

się życzliwość to wyzwania stawiane w ramach kompetencji są łatwiejsze do realizacji. Warto więc, gdy pojawi się taki szef, który potrafi odczytać dość precyzyjnie granice możliwości pracowników i będzie na niego delegować zadania, które staną się dla niego niebanalne, nie nudne. Gdy postawimy przed pracownikiem zadania dla niego niewykonalne, które go przerastają, to uruchomi on wszystkie zasoby swojego układu nerwowego i nakieruje się do ich unikania lub ucieczki.

Oprócz zewnętrznego czynnika ludzkiego, co jeszcze ma pozytywne oddziaływanie na dobre funkcjonowanie mózgu?

Są takie dwie rzeczy, które najbardziej wpływają na aktywność naszego mózgu i na długą jego sprawność. To stawianie przed naszymi mózgami od czasu do czasu zadań, które są dla nich zupełnie nowe. Trzeba jednak bardzo precyzyjnie zdefiniować tę nowość, jako coś, czego wcześniej nigdy nie robiliśmy. Czyli: jeśli znaliśmy wcześniej pięć języków i uczymy się szóstego, to dla naszego mózgu nie jest to żadna nowość o której mówimy. Od czasu do czasu nasze mózgi powinny być postawione wobec wyzwań, z którymi wcześniej nie miały do czynienia, ponieważ to uruchamia zupełnie nowe „konfiguracje”. To bardzo nam sprzyja, gdyż struktury, które przez nabywanie doświadczeń działały u nas w sposób automatyczny zostały zmuszone do przeorientowania się. Gdy jesteśmy bardzo zanurzeni w przestrzeni eksperckiej, pojawiają się struktury schematyczne, innymi słowy - nasze sieci przyzwyczajają się do reagowania w sposób standardowy na określone sytuacje. Powoduje to, że często ignorujemy inne odpowiedzi na problemy niż te, które wpisują się w schemat naszego myślenia. Musimy więc zachęcać nasz mózg, aby te sieci czasem przedstawiać na zupełnie inne tory. Negowanie swoich sądów jest dość ciekawym eksperymentem. Albert Einstein bardzo często powtarzał, że jak on sobie coś pomyśli, a następnie trzy osoby potwierdzą jego przemyślenie to... należy temu zaprzeczyć. Bo jest wielce prawdopodobne, że „to jednak nie jest tak, jak jest”. Ludzie często mówią: bo przecież 99% populacji, która coś twierdzi, nie może się mylić. Ale nauka i doświadczenie życiowe uczą, że najczęściej 90% populacji się myli! To dość istotne z perspektywy naszych mózgów, szczególnie tych dorosłych po 40-tce i daje nam przewagę w rozwiązywaniu stereotypowych proble-

mów. Wprowadza to oczywiście u nas trochę ograniczenia, gdy przychodzi nam zmierzyć się z czymś nowym. I ta gotowość na nowość to jest to, co nam bardzo służy: i w obszarze merytorycznym, i w obszarze biznesowym i społecznym.

Wiele osób pracuje w bardzo powtarzalnym rytmie wykonywania mało skomplikowanych zadań – na taśmie produkcyjnej, w sklepie czy w biurze. Jak uniknąć rutyny i wypalenia zawodowego w takich przypadkach? Co może zrobić pracodawca, aby pomóc choć w minimalnym rozwoju?

Będąc pracodawcą nie zapominajmy, że praca to tylko połowa życia. Powinniśmy dbać o to, aby poza naszą pracą, która z natury rzeczy jest powtarzalna, znaleźć sobie hobby, działanie społeczne, aktywność fizyczną, które nas z tej rutyny wyrwie. Nasz kraj jest pod tym względem trochę mało zaopiekowany, bo my bardzo dbamy o to, żeby pracownik był szczęśliwy w pracy. Rzecz w tym, że wystarczy zadbać, żeby on był po prostu szczęśliwy, a praca nie stanie się dla niego uciążliwa i dobrostan nam się na ekonomię przełoży. Warto wspomnieć, że nasze mózgi są tak skonstruowane, że podstawowym warunkiem działania jest zrozumienie sensu. Jeśli nie wiemy, do czego ma prowadzić nasza aktywność to zaangażowanie i wydajność z pewnością spadną. Poczucie sensu to jest motywacja.

Uczciwie przyznajmy jednak, że jakość w kontaktach międzyludzkich pozostawia często wiele do życzenia.

Przede wszystkim unikajmy konfliktów. Niezależnie czy mamy rację, czy jej nie posiadamy, obie strony skracają sobie życie poprzez emocje i stres. Musimy się przyzwyczaić do tego typu myślenia. Mamy wrażenie, że jeśli w jakiejś potyczce odniesiemy zwycięstwo, to to nas nie kosztuje. Pamiętajmy, że delegować można również relacje. Jeśli ktoś na przykład nie dogaduje się z ja-

kąs grupą pracowników to może warto poszukać człowieka wewnątrz firmy, który robi to lepiej.

Powiedział pan w jednym z wywiadów, że „starsze pokolenia zostały wychowane tak, by koncentrować się na podstawowej aktywności zawodowej. Znaleźć to, w czym jesteśmy najlepsi i maksymalizować te kompetencje w pracy”. Jakie podejście do pracy mają z kolei przedstawiciele młodszych pokoleń - Milenialsi czy Pokolenie Z? Co zrobić, aby nie wywoływać konfliktów i jak najbardziej efektywnie pracować?

Młodzi ludzie myślą nieco inaczej o przestrzeni swojego życia. Generalnie mam niechęć do etykietowania. Widzę wielu ludzi, którzy mają podejście bardzo standardowe, ale generalnie oni mają ogromną otwartość na zmiany, a być może nawet potrzebę tych zmian. Oni myślą w kategoriach takich, że praca jest tylko elementem życia. A to jest odmienne od tego, co miały zakodowane wcześniejsze pokolenia. My się dziwimy, kiedy taki młody pracownik ma swoje roszczenia. Więc, gdy jest dla nas – pracodawców – cenny, to proponujemy mu podwyżkę, w przekonaniu, że to powinno rozwiązać wszystkie problemy. I nagle on mówi „nie”. Odmawia, a my nie możemy tego pojąć. Oni są gotowi na zmianę, nie obawiają się tego. Nie postrzegają swojego życia jako obranie jednej ścieżki zawodowej, by konsekwentnie nią podążać. A przynajmniej tak tego nie widzą przed 40-tką.

A jak to jest z budowaniem relacji wśród młodych ludzi?

To niespodzianka. Jeśli popatrzymy na wyniki badań, to okazuje się, że – pod względem utrzymywania relacji, ich różnorodności, utrzymywaniu kontaktu ze znajomymi w dłuższym okresie - nasze pokolenie robi to znacznie gorzej niż młodzi ludzie. Tak pokazują badania. Sprzyjają temu oczywiście różnego rodzaju komunikatory, choć okazuje się,

że ta przestrzeń cyfrowa wcale tych relacji nie upośledza.

Czy to są powierzchowne relacje czy głębokie?

Myślę, że to jest tak, że na 10 relacji, które posiadamy jedna jest głęboka. I to bez względu na wiek czy pokolenie.

A z czego wynika, jak pan to nazwał, „zadyszka edukacyjna”, gdy mówimy o dostosowaniu systemów nauczania do zmian, które z zawrotną prędkością następują w społeczeństwach?

Szkola jest tak bardzo oderwana od rzeczywistości, w której przychodzi młodym ludziom żyć, że to już nie jest zadyszka, ale coś znacznie poważniejszego. W wielu przypadkach zastrzamy stany w procesie kształcenia, które jeszcze mocniej izolują uczniów od tego, co będzie się działo. Iluż to pracodawców powtarza jak mantrę kiedy dostaje praktykantów albo młodych pracowników, że niby są po szkołach takich czy innych: rany, czego cię tam nauczyl, ja właściwie muszę spowodować, żebyś ty teraz wszystko zapomniał i nauczył się od nowa. Dlaczego tak jest? Dlatego, że warunki w szkołach tak bardzo różnią się od tych, które tworzy pracodawca, że te młode móżgi młodych ludzi po prostu nie przenoszą kompetencji. Z drugiej strony, co ma zrobić szkoła? Niech pan znajdzie pracodawcę, który będzie chętny zrobić w szkole zajęcia dla praktykantów w dzisiejszym świecie.

Gdyby to zależało od pana, to w jaki sposób wybudować pomost pomiędzy szkołą a pracodawcą?

Przede wszystkim „bliżej” – to pierwsza rada. A więc, aby pracodawca miał jakiś wpływ na to, czego się w tej szkole uczy. Po drugie – pewna otwartość obu stron na działania, by np. pewną część zajęć przenieść do zakładu pracy. To także kwestia ruchu...

Ruchu?

Tak, bo jest on nierozdzielnie związany z kwestią poznawczą. Okazuje się, że ośrodki mózgu odpowiedzialne za

głębokie przetwarzanie i rozwiązywanie problemów czy kreatywność to struktury, które są u człowieka najbardziej aktywne wtedy, kiedy jest w ruchu. A każda szkoła patrzy na to dokładnie odwrotnie, czyli jeśli masz problem do rozwiązania, to się skup, nie ruszaj, nie wierć – skoncentruj na tym, co masz przed sobą. Czy to optymalny sposób do rozwiązywania problemów? Chyba nie. Nawet w korporacjach zaczęto już – do miejsc, gdzie się rozwiązuje problemy – nie wstawiać wyłącznie stołów przydialnych, ale również stoły do bilardu czy pingponga, bo się okazuje, że aktywność sprzyja wydajności w rozwiązywaniu złożonych problemów.

Jak postrzega Pan potencjał osób neuro różnorodnych na rynku pracy? W jaki sposób ich odmienny sposób przetwarzania świata może być wartością dodaną w zespołach pracowniczych?

To wszystko zależy od tego, o jakich zespołach mówimy. Zjawisko neuro różnorodności zawsze w naszym społeczeństwie występowało i miało charakter adaptacyjny bardzo przydatny. Im mamy bardziej różnorodne zbiory i spojrzenia na świat, tym mniej jest prawdopodobne, że w przyszłości zaskoczy nas jakiś problem, którego nie jesteśmy w stanie przewidzieć i rozwiązać. Jeśli mamy firmę, która jest skoncentrowana na działaniach i są one powtarzalne, to będziemy mieli w niej mniej przestrzeni do zagospodarowania takich osób. Jeśli natomiast mamy firmę, która stale musi się adoptować do zmian to tacy pracownicy mogą być bardzo cenni.



Podczas gorzowskiej konferencji NGO + Biznes = Sukces! Fundacja Rozwoju Efektywnej Edukacji FREE zaprezentowała „Profil sensoryczny”. Jakie widzi Pan możliwości wykorzystania tego typu narzędzi w procesach rekrutacyjnych i działaniach HR, szczególnie z perspektywy neurobiologii i lepszego dopasowania środowiska pracy do różnorodnych potrzeb poznawczych pracowników?

Tego typu narzędzia pozwalają określić dość precyzyjnie, w jakich zakresach ten człowiek może być potencjalnie sprawny. Ważne by było, żeby np. pracodawca takie narzędzie stosował chociażby do określania sensorycznego potencjalnego kandydata, ale najpierw – to jest niezmiennie istotne – musi wiedzieć, jaki profil sensoryczny jest optymalny dla danego miejsca czy stanowiska pracy, dla którego poszukuje pracownika. To nie jest tak, że stworzy się jakieś narzędzie, które będzie skodyfikowane na określone rodzaje firm i powie: „dobrze, do takiej firmy dajemy takie narzędzie, a do tej takie”. Czyli, jeśli ktoś szuka pracownika musi w pierwszej kolejności określić czego szuka. Wtedy dane narzędzie będzie rzeczywiście super funkcjonowało.

Dziękujemy.

Rozmawiali:

Jarosław Libelt i Tomasz Molski

FUNDUSZE UE DLA DUŻYCH FIRM

W sierpniu – po raz pierwszy w historii – Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa udostępni fundusze unijne dla dużych przedsiębiorstw. Dzięki projektowi Lubuskie Bony Rozwojowe, który ZIPH prowadzi wspólnie z Agencją Rozwoju Regionalnego S.A. największe firmy mogą pozyskać nawet 100 tysięcy złotych.

- Od 4 do 31 sierpnia przeprowadzimy specjalny nabór wniosków wyłącznie dla dużych przedsiębiorstw. Firmy te będą mogły ubiegać się o bezzwrotną dotację na szkolenia, kursy zawodowe i studia podyplomowe dla pracowników. Nabór potrwa do wyczerpania środków dla dużych podmiotów. Nasz budżet w tym względzie wynosi 5 milionów złotych – mówi Kamila Sz wajkowska, dyrektor ZIPH.

Kluczowe warunki wsparcia dla firm:

- Maksymalna kwota wsparcia dla firmy: 100 tys. zł.
- Maksymalny procent wsparcia: 65% kosztów kwalifikowalnych

Czas trwania naboru:

od 4 do 31 sierpnia 2025 r.

Jak skorzystać z bonów?

Firmy mogą uzyskać dofinansowanie do udziału w: szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych, usługach doradczych oraz egzaminach nadających kwalifikacje zawodowe. Przedsiębiorcy mają pełną swobodę w wyborze szkoleń i usług doradczych, które najlepiej odpowiadają na potrzeby ich firmy. Wystarczy znaleźć odpowiednią ofertę w Bazie Usług Rozwojowych (BUR), wypełnić umowę o dofinansowanie i podpisać z ZIPH umowę o wsparcie. Koszty szkoleń pokrywa Izba po ich realizacji.

- To unikalna okazja dla dużych przedsiębiorstw z regionu, aby zainwestować w rozwój swoich pracowników i tym samym zwiększyć konkurencyjność na rynku. Zachęcamy do aplikowania. Warto się

pospieszyć, gdyż już dziś obserwujemy duże zainteresowanie sierpniowym naborem. Przez ten jeden miesiąc wstrzymujemy nabór dla mniejszych przedsiębiorstw. Oczywiście nasi pracownicy w razie wątpliwości służą pomocą – zachęca Kamila Sz wajkowska.

Skontaktuj się i dowiedz się więcej!

Przedsiębiorcy zainteresowani udziałem w naborze i chcący uzyskać więcej informacji mogą kontaktować się telefonicznie:

Dla firm z subregionu gorzowskiego:

+48 732 732 650

Dla firm z subregionu zielonogórskiego:

+48 690 970 426

(TM)

NABÓR DLA DUŻYCH FIRM



Fundusze Europejskie

LUBUSKIE BONY ROZWOJOWE



Fundusze Europejskie
dla Lubuskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Lubuskie
Warte zachodu

XIX EDYCJA RAPORTU PŁACOWEGO AUDIT HR FOR PRODUCTION PLANTS – AKTUALNE DANE

Mniejsza dynamika podwyżek, problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych, ale też spadająca rotacja i rosnące znaczenie nowych kompetencji – to główne wnioski płynące z najnowszej, XIX edycji Raportu Płacowego AUDIT HR for Production Plants.

Badanie obejmuje firmy produkcyjne z naszego regionu, zatrudniające co najmniej 50 pracowników, a wszystkie dane pochodzą bezpośrednio z list płac i są agregowane w sposób anonimowy. Dzięki temu raport dostarcza przedsiębiorcom wiarygodnych informacji, umożliwiając porównanie poziomów wynagrodzeń oraz polityki HR firmy z trendami rynkowymi. Raport ten jest wydawany nieprzerwanie od 2006 roku i uchodzi za jedno z najbardziej wiarygodnych opracowań płacowych dla sektora produkcyjnego w zachodniej Polsce.

Spowolnienie wzrostu wynagrodzeń na przełomie 2024/2025

Jeszcze w ubiegłym roku firmy produkcyjne mierzyły się z gwałtownymi wzrostami płac, napędzanymi m.in. wysoką inflacją i niedoborem rąk do pracy. Dane z najnowszej edycji raportu wskazują jednak na wyraźne wyhamowanie dynamiki podwyżek. Na przełomie lat 2024/2025 przeciętna skala podwyżek w dziale produkcji i utrzymania ruchu była o około 8 punktów procentowych niższa niż w analogicznym okresie rok wcześniej. Podobną tendencję widać również w innych obszarach, np. w dziale sprzedaży odnotowano jedną z najniższych średnich wzrostu płac, na poziomie około 5%. Oznacza to, że firmy w coraz większym stopniu odchodzą od ekspansywnej polityki wynagrodzeń na rzecz stabilizacji i bardziej zrównoważonego podejścia do kształtowania płac. W obecnych realiach gospodarczych na znaczeniu zyskuje elastyczne zarządzanie wynagrodzeniami, oparte na realnych potrzebach i możliwościach organizacji.

Trudności z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników

Mimo pewnego uspokojenia presji płacowej, przedsiębiorstwa produkcyjne nadal

zmagają się z niedoborem kadr. Raport Płacowy AUDIT HR for Production Plants pokazuje, że aż połowa firm produkcyjnych (50%) ma problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników szeregowych. Szczególnie trudna jest sytuacja w działach produkcji oraz utrzymania ruchu, w tych obszarach odpowiednio 58% i 55% firm wskazało na poważne trudności rekrutacyjne. Dotyczy to przede wszystkim stanowisk produkcyjnych wymagających konkretnych kwalifikacji (np. operatorzy maszyn, mechanicy, elektrycy). Niedobór takich pracowników sprawia, że firmy muszą konkurować o kandydatów nie tylko wynagrodzeniem, ale też oferując bardziej dopasowane do potrzeb pracowników benefity pozapłacowe czy lepsze warunki pracy.

Spadek rotacji i zmieniające się powody odejść

Po ubiegłorocznej zwiększonej rotacji pracowników obserwujemy oznaki stabilizacji zatrudnienia. Jak wynika z tegorocznego badania, ogólny wskaźnik fluktuacji w firmach produkcyjnych spadł z poziomu 23,33% do 18,14% rocznie. Jeszcze wyraźniejszą poprawę zanotowano wśród pracowników produkcji bezpośredniej – ich rotacja zmniejszyła się z 26,17% do 20,94%. Oznacza to, że pracownicy rzadziej zmieniają pracodawcę niż w poprzednim roku, co może wynikać ze stabilniejszej sytuacji rynkowej oraz działań firm ukierunkowanych na utrzymanie personelu (np. podwyżki, programy lojalnościowe).



Ciekawe są również zmiany w deklarowanych powodach odejścia z pracy. Nieustannie dominującym motywem jest oczywiście lepsza oferta finansowa – wskazuje na nią aż 88% odchodzących pracowników. Warto jednak zwrócić uwagę na rosnącą rolę innych czynników. Według raportu 16% badanych wskazało brak możliwości awansu jako przyczynę odejścia, co stanowi dwukrotny wzrost w porównaniu do poprzedniego roku. Ten trend sygnalizuje, że dla coraz większej grupy pracowników ważny jest nie tylko poziom płacy „tu i teraz”, ale także perspektywa rozwoju kariery. Firmy planujące zatrzymanie talentów powinny więc zadbać nie tylko o konkurencyjne wynagrodzenia, lecz również o czytelne ścieżki rozwoju i awansu dla swoich specjalistów i pracowników liniowych.

Nowe kompetencje w cenie – rola ESG

Wyniki Raportu Płacowego AUDIT HR for Production Plants pokazują, że na znaczeniu zyskują kompetencje związane ze zrównoważonym rozwojem i ochroną śro-

Nazwa stanowiska w przedsiębiorstwie	Liczba pracowników	Dział	Zmapowane stanowisko	Wymiar etatu	Wynagrodzenie zasadnicze na dzień 31.01.2024 (w ujęciu miesięcznym)	Premie wypłacone w roku 2024 (suma roczna)	Wynagrodzenie zasadnicze na dzień 31.01.2025 (w ujęciu miesięcznym)	Wynagrodzenie całkowite brutto prognozowane przez pracodawcę w roku 2025 (w ujęciu miesięcznym)	Edytuj wzrost	% wzrost wynagrodzenia całkowitego w roku 2025	Płeć	Potrzebna pomoc	Status
1. Kierownik Działu IT	1	IT	KIEROWNIK	1.0	22 000 zł	28 000 zł	24 000 zł	29 000 zł	☐		Mężczy:	☐	Edytuj
2. Specjalista HR	1	HUMAN RE	SPECIALISTA	0.5	11 000 zł	14 000 zł	12 000 zł	15 000 zł	☐		Kobieta	☐	Edytuj
3. Młodszy Księgowy	1	FINANSE I K	MŁODSZY	1.0	12 000 zł	15 000 zł	13 000 zł	16 000 zł	☐		Mężczy:	☐	Edytuj
4. Młodszy Mechanik	1	PRODUKCJA	MECHANIK	0.25	5000 zł	7000 zł	6000 zł	7500 zł	☐		Kobieta	☐	Zatwierdź
5. Kierownik Projektu	1	PRODUKCJA	Wybierz sta	1.0	19 000 zł	24 000 zł	21 000 zł	25 000 zł	☐		Kobieta	☐	Zatwierdź
6. Inżynier	1	PRODUKCJA	Wybierz sta	0.5	8000 zł	10 000 zł	9000 zł	10 500 zł	☐		Mężczy:	☐	Zatwierdź

dowiska (ESG). Mediana wynagrodzenia specjalisty ds. ochrony środowiska okazała się o około 4% wyższa niż mediana płacy administratora sieci IT. To zaskakujące porównanie dobrze obrazuje, że firmy produkcyjne poważnie traktują kwestie środowiskowe i są gotowe inwestować w ekspertów. Można przypuszczać, że rosnące wymogi prawne w zakresie ochrony środowiska, a także rosnąca świadomość ekologiczna biznesu, przekładają się na większy popyt – i wyższe płace – dla specjalistów ds. ESG. Dla przedsiębiorców może to być sygnał, by rozwijać w swoich zespołach kompetencje z zakresu zrównoważonego rozwoju, gdyż będą one coraz bardziej poszukiwane.

Nowoczesna aplikacja z danymi

płacowymi – funkcjonalności Raportu

XIX edycja Raportu Płacowego AUDIT HR for Production Plants to nie tylko zestaw statystyk, ale też nowoczesne narzędzie online dla działów HR i kadry zarządzającej. Dzięki dedykowanej aplikacji internetowej uczestnicy badania mają możliwość samodzielnej analizy danych i dostosowania wyników do swoich potrzeb. Platforma pozwala m.in. na:

- **Automatyczne wczytywanie danych** – szybkie zaimportowanie informacji z firmowych systemów kadrowo-płacowych (np. plik CSV).

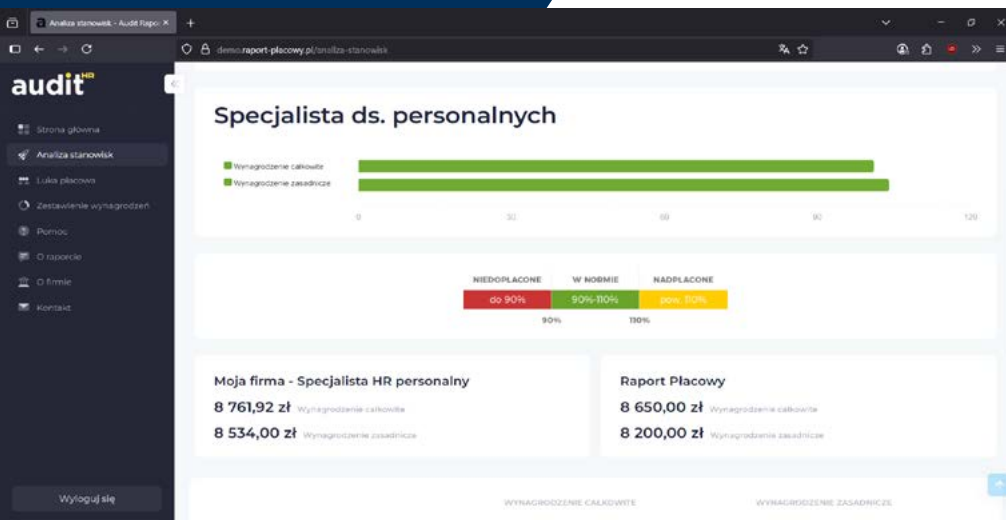
- **Mapowanie stanowisk** – dopasowanie stanowisk z własnej struktury do odpowiadających im stanowisk w raporcie, co zapewnia właściwe porównania.
- **Zaawansowane filtrowanie** – filtrowanie danych według branży, wielkości przedsiębiorstwa, lokalizacji, działu czy innych kryteriów, aby porównywać się z odpowiednią grupą odniesienia.
- **Analizę luki płacowej (wersja Beta)** – narzędzie identyfikujące ewentualne różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na analogicznych stanowiskach. Docelowo, po zaimplementowaniu Dyrektywy UE o równości i transparentności wynagrodzeń, moduł będzie umożliwiał nie tylko przeprowadzenie analizy luki płacowej, ale również wygenerowanie raportu w celu przedłożenia odpowiednim instytucjom państwowym.
- **Wartościowanie stanowisk** (planowane) – w kolejnej edycji planowane jest rozszerzenie aplikacji o moduł umożliwiający wartościowanie stanowisk, co pozwoli spełnić wymogi Dyrektywy UE o równości i transparentności wynagrodzeń w kontekście równej płacy za pracę o tej samej wartości.
- **Eksport do MS Excel** – eksportowanie wybranych danych i zestawień do arkuszy kalkulacyjnych MS Excel w celu przeprowadzenia dalszych własnych analiz.

Co istotne, wszystkie te funkcjonalności są wspierane przez aktualne, rzetelne dane rynkowe. Informacje o płacach pochodzą z rzeczywistych list płac uczestniczących w badaniu firm, co gwarantuje wysoką wiarygodność opracowania. Dane te są odpowiednio anonimizowane i zabezpieczone, dzięki czemu firmy mogą bez obaw dzielić się informacjami i czerpać korzyści z udziału w badaniu.

Korzyści dla przedsiębiorstw produkcyjnych

Dostęp do rzetelnych danych płacowych przekłada się bezpośrednio na wymierne korzyści biznesowe. Jak Raport Płacowy AUDIT HR for Production Plants może pomóc Twojej firmie?

- **Porównanie wynagrodzeń z rynkiem:** Dzięki raportowi szybko ocenisz, jak struktura płac w Twojej firmie wypada na tle innych przedsiębiorstw produkcyjnych w regionie. Czy płacicie swoim pracownikom konkurencyjnie? Które stanowiska są opłacane powyżej, a które poniżej mediany rynkowej? Otrzymanie odpowiedzi na te pytania pozwala podjąć decyzje o ewentualnych korektach – podniesieniu pensji tam, gdzie odbiegają one od rynku lub utrzymaniu obecnego poziomu, jeśli jest on atrakcyjny. Świadomość pozycji własnej firmy na mapie płac to



klucz do zachowania konkurencyjności na rynku pracy.

- **Skuteczne negocjacje płacowe:** Mając w ręku obiektywne, aktualne dane, łatwiej jest negocjować wysokość wynagrodzeń zarówno z nowymi kandydatami do pracy, jak i z obecnymi pracownikami. Raport stanowi twardy argument – np. gdy kandydat oczekuje stawki znacznie przewyższającej rynkową, możesz poprzeć swoją ofertę danymi pokazującymi typowe widełki płac na danym stanowisku. Z drugiej strony, jeśli to pracownik zgłasza chęć podwyżki, dysponując raportem można merytorycznie ocenić zasadność takiej prośby w kontekście rynku. To czyni rozmowy płacowe bardziej rzeczowymi i opartymi o fakty, a nie intuicję.
- **Ograniczenie rotacji pracowników:** Jednym z najczęstszych powodów odchodzenia wartościowych pracowników do konkurencji jest niezadowolające wynagrodzenie. Korzystając z danych raportu, firmy mogą zapewnić, że oferowane przez nie płace są na odpowiednim, rynkowym poziomie – co zmniejsza pokusę pracowników do zmiany pracy wyłącznie dla wyższej pensji. Optymalizacja polityki płacowej pod kątem rynku przekłada się na **większą retencję talentów**. Pracownicy, którzy czują, że ich praca jest wynagradzana sprawiedliwie i zgodnie z wartościami rynkowymi, rzadziej rozglądają się za innymi ofertami. W dobie niedoboru specjalistów produkcyjnych utrzymanie kadry staje się priorytetem – raport płacowy po-

maga ten cel osiągnąć.

- **Budowa spójnej polityki wynagrodzeń:** Raport dostarcza fundamentów do stworzenia przejrzystej, **sprawiedliwej polityki płacowej**, dopasowanej zarówno do trendów rynkowych, jak i możliwości budżetowych firmy. Mając pełen obraz rynku, przedsiębiorca może wypracować jasne zasady dotyczące siatki płac, podwyżek, premii czy bonusów na poszczególnych szczeblach. Taka spójna polityka nie tylko ułatwia zarządzanie wynagrodzeniami, ale też pozytywnie wpływa na wizerunek firmy – zarówno wewnątrz (wzrost poczucia sprawiedliwości wśród załogi), jak i na zewnątrz (firma postrzegana jest jako dbająca o pracowników). Dodatkowo, przygotowanie strategii płac w oparciu o dane z raportu pozwala lepiej zaplanować budżety i uniknąć nieprzewidywalnych decyzji pod presją pojedynczych przypadków.

Podsumowując, Raport Płacowy AUDIT HR for Production Plants to wszechstronne narzędzie, które wspiera przedsiębiorców z sektora produkcyjnego w podejmowaniu trafnych decyzji kadrowo-płacowych. Inwestycja w aktualną wiedzę o rynku pracy zwraca się w postaci lepiej zrekrutowanych i zmotywowanych pracowników, mniejszych problemów z fluktuacją oraz optymalnie zarządzanych kosztów personalnych.

Dołącz do kolejnej edycji – zgłoś swoją firmę

XIX edycja Raportu Płacowego AUDIT

HR for Production Plants właśnie została wydana! Dostęp do najnowszych danych jest również możliwy, jeśli firma nie brała udziału w tym roku, pod warunkiem zadeklarowania uczestnictwa w roku następnym. Udział w kolejnej edycji badania jest możliwy w dwóch wariantach:

- **Wariant bezpłatny** – każda firma produkcyjna zatrudniająca co najmniej 50 pracowników, która weźmie udział w badaniu (przekazując swoje dane płacowe do analizy), otrzyma **bezpłatny dostęp** do ogólnej części raportu oraz szczegółowych danych dla **dwóch wybranych stanowisk**. To doskonała okazja, aby bez kosztów wypróbować możliwości raportu i przekonać się o wartości dostarczanych informacji.
- **Wariant płatny (pełny)** – uczestnicy badania, którzy zdecydują się na pełną, płatną wersję raportu, uzyskają kompletny dostęp do wszystkich danych zawartych w raporcie. Pełna wersja obejmuje wynagrodzenia na ponad 90 stanowiskach (od szeregowych po dyrektorów), rozbudowane analizy przekrojowe oraz pełną funkcjonalność aplikacji (wraz z modułem eksportów, filtrów i analizy luki płacowej). To opcja rekomendowana dla firm, które chcą w pełni wykorzystać potencjał raportu przy budowaniu swojej strategii HR.

Zachęcamy do udziału w XX edycji Raportu Płacowego AUDIT HR for Production Plants. Zgłoś swoją firmę już dziś poprzez formularz zgłoszeniowy. Zapewnij sobie dostęp do aktualnych danych płacowych i wykorzystaj je, aby wzmocnić konkurencyjność swojej firmy na rynku pracy. Nie pozwól, by brak informacji stał się barierą – skorzystaj z wiedzy zawartej w raporcie i podejmuj decyzje płacowe oparte na faktach!

Violetta Panasiuk-Strzyżewska



<https://raport-placowy.com.pl/>

SUKCESJA BEZ ILUZJI. KILKA SZCZERYCH MYŚLI DLA WŁAŚCICIELI FIRM RODZINNYCH

Poniżej zamieszczamy „kilka zdań” na temat sukcesji, które specjalnie dla czytelników „Głosu Przedsiębiorcy” napisał Dariusz Bednarski, Partner Zarządzający i biegły rewident firmy Grant Thornton.



Przeglądasz kolorowe magazyny biznesowe i czytasz historie rodzin, które świetnie poradziły sobie z sukcesją. Jedziesz na konferencję firm rodzinnych i słyszysz, jak nestorzy i sukcesorzy opowiadają o wspólnej pracy i perfekcyjnie przeprowadzonej zmianie pokoleniowej. Czujesz presję. Do Twojej firmy trafiają doradcy, którzy przekonują Cię, że sukcesja to projekt życia, którym musisz się zająć już teraz. Twoi sukcesorzy napomykają przy świątecznym obiedzie, że u znajomego przedsiębiorcy sukcesja już się dokonała.

A Ty masz wrażenie, że u Ciebie wszystko wygląda inaczej. Nie chcesz jeszcze rozstawać się z firmą – masz głowę pełną pomysłów i wciąż ogromną pasję do biznesu. Zastanawiasz się, co miałbyś robić w życiu, skoro dotąd całe poświęciłeś na budowanie firmy i nie chcesz szukać in-

nych wyzwań czy „zapychaczy” czasu. Dlaczego miałbyś oddać ją w ręce sukcesorów, skoro – w Twojej ocenie – nie są jeszcze gotowi? Ich młodość i pewność siebie mogą prowadzić do błędów. A może czujesz, że reprezentują zupełnie inne wartości, podejście do życia, inwestowania i konsumpcji. Może po prostu – nie jesteś jeszcze gotów.

Chcę Cię uspokoić. Nie jesteś jedyny. Twoje wątpliwości i obawy są całkowicie naturalne. Twoja rodzina nie jest tą wyjątkową, która nie wygląda jak z katalogu. Za idealnymi zdjęciami i wypowiedziami często kryją się konflikty, niedomówienia i niezatwione sprawy. Sukcesja w świetle fleszy to często iluzja stworzona na potrzeby mediów. Niewielu przedsiębiorców chce dzielić się swoimi rozterkami publicznie.

Zachęcam Cię, żebyś spojrzął na sukcesję z innej perspektywy. Nie myśl o przyszłości pod presją – że jeśli nie zaplanujesz wszystkiego perfekcyjnie, to poniesiesz porażkę. Przypomnij sobie znane powiedzenie: „Jeśli chcesz rozśmieszyć Boga, opowiedz mu o swoich planach”. Działaj rozsądnie, myśl o przyszłości, ale podejmuj decyzje, gdy będziesz na to gotów.

Zacznij od myśli, że nic nikomu nie jesteś winien. To, że zbudowałeś firmę, nie zobowiązuje Cię do przekazania jej kolejnym pokoleniom – zwłaszcza na ich warunkach. Nikt nie ma prawa oczekiwać, że będziesz trzymać się steru do ostatniego tchu, ani że przeprowadzisz sukcesję zgodnie z cudzymi oczekiwaniami. To Twoje życie, Twoje dzieło i Twoja decyzja. Chcesz sprzedać firmę i zamieszkać w Toskanii? Masz do tego pełne prawo. Chcesz, by dzieci

przejęły firmę? Pokaż im taką możliwość, korzyści z niej płynące – ale nie zmuszaj ich. To muszą być ich decyzje.

Myśl o sobie i swojej przyszłości – o przyszłości Twojej żony, męża. Jestem przekonany, że Twoje dzieci na starcie dostały znacznie więcej, niż Ty od swoich rodziców. Stworzyłeś im warunki do rozpoczęcia swojego życia – dalej, to już ich odpowiedzialność. Zadbaj o środki na godną emeryturę i życie w standardzie, do którego przywykłeś. Nie zakładaj, że rodzinny biznes przejęty przez sukcesorów zapewni Ci bezpieczeństwo. Nie masz pewności, że firma będzie nadal prosperować, ani że dzieci będą chciały się dzielić zyskami.

Nie masz sukcesorów? Dzieci poszły własną drogą, nie chcą lub nie potrafią zarządzać firmą? Rozważ sprzedaż firmy. Sprzedaż nie oznacza porzucenia dziedzictwa – czasem to najbardziej odpowiedzialna decyzja. Firma to również aktywo, które może zamienić się w inne – przynoszące bezpieczeństwo Tobie i bliskim. Możesz dzieciom dać „rybę” w postaci gotówki albo „wędkę” – aktywa inwestycyjne, które będą pomnażać majątek. Rodzinny majątek nie musi oznaczać firmy rodzinnej.

Obawiasz się, że majątek zostanie rozproszony? Załóż fundację rodzinną. Przenieś do niej kluczowe aktywa, ustal zasady zarządzania i korzystania z majątku tak, by nie naruszać kapitału. Niech kolejne pokolenia korzystają z wypracowanych zysków. Wprowadź profesjonalne zarządzanie i jasne zasady podziału korzyści.

Chcesz sprawiedliwie podzielić majątek, ale nie wiesz, co to znaczy „sprawiedliwie”? Przypomnij sobie: nic nikomu nie jesteś winien. Masz prawo rozporządzać swoim majątkiem tak, jak uważasz za słuszne. Jeśli dzieci brały udział w budowie firmy – weź to pod uwagę. „Sprawiedliwie” nie zawsze znaczy „po równo”. Ma dla Ciebie złą wiadomość – cokolwiek zdecydujesz, nie wszyscy będą zadowoleni. Podział majątku to często źródło konfliktów – ale

też okazja do pokazania dojrzałości i zrozumienia. Podziel się przestankami, które Tobą kierują. Odpowiadasz tylko za własne poczucie uczciwości. Możesz też nie podejmować żadnej decyzji – wtedy zdecyduje za Ciebie prawo spadkowe.

Pracujecie razem, ale masz wrażenie, że dzieci widzą wszystko inaczej? Każda rozmowa kończy się kłótnią? Nie buduj wspólnej wizji – buduj swoją. Dzieci mają inne potrzeby i wyobrażenia. Nie przekonuj ich do swojej wizji. Rób swoje, rozwijaj firmę, inwestuj tam, gdzie widzisz sens. Jeśli dzieci przejmą firmę – stworzą coś własnego. Stwórz przestrzeń do dyskusji, słuchaj ich, ale jasno komunikuj Twoje prawo do ostatecznych decyzji. Jeśli ich pomysły będą dobre – przekonają Cię.

Chcesz, by sukcesorzy zaangażowali się w firmę? Tworzysz im miejsce, systemy wdrażania, rozważasz podział ról? Nie naciskaj. Jeśli naprawdę chcą pracować w firmie – niech to pokażą. Niech sukcesorzy zapracują na pozycję i szacunek – nie tylko w Twoich oczach, ale też w oczach kadry menedżerskiej i pracowników. Lidera nie da się mianować. A może ich bierność to sygnał, że to nie ich miejsce? Rozważ inne scenariusze – łącznie ze sprzedażą.

Oddziel emocje od biznesu. Rodzina to emocje, firma to decyzje i ryzyko. Mieszanie tych światów może prowadzić do katastrofy. Sukcesorzy nie muszą się lubić, nie muszą jeździć razem na wakacje – muszą umieć współpracować. Biznes nie potrzebuje miłości – potrzebuje efektywności. Nie jesteś odpowiedzialny za relacje między dziećmi. Możesz je wspierać, tworzyć okazje do rozmów i współpracy – ale to ich odpowiedzialność. Masz prawo oczekiwać, że sukcesorzy, w poczuciu odpowiedzialności za przyszłość rodzinnego majątku zbudują ramy wzajemnej współpracy bez Twojej ingerencji.

Niestety, wiele rzeczy nie zależy od Ciebie. Możesz odpowiadać tylko za swoje intencje i działania. Nie licz na wdzięcz-

ność – to jedno z największych rozczarowań nestorów. Lata budowania majątku z myślą o przyszłości, z myślą o dzieciach. A one... nie rozumieją, nie doceniają, mają inne priorytety. Duży majątek to siła – ale także pokusa, ryzyko, obciążenie. W rękach niedojrzałych osób może prowadzić do rozpadu relacji rodzinnych, uzależnień, konfliktów. Przekazuj majątek nie dla uznania, lecz z rozsądku.

Kilka słów o doradcach. Wiele rodzin działa bez ich wsparcia – i czasem wydaje im się, że wszystko działa, dopóki nie pojawiają się problemy. Warto sięgnąć po doradców, by upewnić się, że zadaliście sobie właściwe pytania. Ale wybieraj mądrze. Doradcę poznasz po tym, że ma doświadczenie, umie podzielić się konkretnymi przykładami, a przede wszystkim umie pokazać Ci inną perspektywę. Unikaj tych, dla których sukcesja to jedyny produkt. Doradca sukcesyjny może być jak sprzedawca jednej marki samochodów – zawsze powie, że to najlepszy wybór. A przecież są też inne rozwiązania: sprzedaż, reinwestowanie poprzez fundację, podział majątku lub pieniędzy, czy wręcz pozostawienie majątku w Twoich rękach aż do spadkobrania. Wybieraj doradców, którzy pokażą Ci całą mapę, a nie tylko jedną drogę.

Na koniec: mniej mitów, więcej odwagi. Sukcesja to tylko jedna z możliwości. Możesz ją wybrać – ale masz prawo jej nie wybrać. Zbudowałeś firmę. Teraz możesz zbudować przyszłość – po swojemu. Nie czuj się odpowiedzialny za wszystko. Nie musisz i nie możesz brać odpowiedzialności za intencje i działania innych, w tym członków Twojej rodziny. Odważ się myśleć poza utartymi schematami.

Dariusz Bednarski

Partner Zarządzający, biegły rewident



Grant Thornton



Zwyciężaj, jak mistrz!

5

Speedway kredytowy



Kredyt Mieszkaniowy

z decyzją kredytową
już w 5 dni!

Polecam, Bartosz Zmarzlik

Sprawdź naszą ofertę na **www.gbsbank.pl**
lub skontaktuj się z doradcą **532 371 014**

GBSBank
Dołącz do znajomych

www.gbsbank.pl



gbs-bank



gbsbank

NASZ CHLEB POWSZEDNI

Jest z nami w biznesie zawsze. Nieodłączny towarzysz broni. Czasem daje kopa, motywuje do działania, ale równie często prowadzi na skraj wyczerpania. Zaczyna się na „s”. Ostatnio często odmieniane przez wszystkie przypadki... I nie - nie chodzi o to, o czym właśnie pomyśleliście. To sto-wo – to stres!

Prowadzę szkolenia z budowania odporności na stres, dla firm, instytucji, zespołów. I cieszy mnie to ogromnie! Że rośnie świadomość, że zmienia się nasze podejście to dobrostanu psychicznego. Uczestnicy szkoleń najczęściej dopiero w ich trakcie uświadamiają sobie, jak niewiele robią na co dzień, aby zadbać o siebie. Jak styl życia, nawyki, rozwijanie samoświadomości wpływają nie tylko na jakość naszego życia, jego długość, ale i wydajność i efektywność w pracy. Chwała działom HR za zajęcie się tym tematem. A często muszą ostro zawalczyć w zarządach o środki na tego typu szkolenia.

Jest jednak jedna rzecz, która mnie zastanawia. Mianowicie to, że rzadko biorą w nich udział kierownicy, menedżerowie. Czy zakładamy, że są ze stali i niezniszczalni? A przecież to oni podlegają największej presji: odpowiedzialności za wynik, za zarządzanie ludźmi (a staje się to naprawdę coraz większym wyzwaniem), za zarządzanie samym sobą (jak w tym wszystkim nie zwariować?). Ilu mamy wypalonych, przemęczonych i nadmiernie zestresowanych menedżerów? A jaka jest wtedy jakość ich pracy? Wpływ na zespoły?

Historie, które słyszę w salach szkoleniowych, a czasami w trakcie rozmów rekrutacyjnych są naprawdę poruszające. Z jednej strony o zachowaniach mobbingowych, o braku empatii, stałej presji, i jako lustrzane odbicie o depresjach i stanach lękowych, ustawicznym stresie i napięciu. Myślę sobie wtedy, do czego sami siebie doprowadzamy? Jakiekolwiek koszty ponosimy? I czy naprawdę jesteśmy ich świadomi?

Na koniec szkolenia prowadzę sesję oddechową, relaksację i medytację.

Kluczowe metody wspierające naszą odporność na stres. I wiecie co? To cudowne uczucie patrzeć na spokojne i błogie twarze uczestników. Często zdziwionych, jakie efekty przynoszą te proste metody. Świat zatrzymuje się wtedy w miejscu, jesteśmy tylko ze sobą, w ciszy. I to daje ukojenie. Ale uczy też umysł wyciszenia, koncentracji i uważności. Ach, długo by opowiadać o korzyściach technik oddechowo-medytacyjnych. Tych, którzy nie próbowali – zachęcam!

Dbajmy o siebie, o równowagę, o spokój wewnętrzny. Bo wtedy będziemy lepsi dla innych. I bardziej efektywni...

Edyta Hubska

trenerka biznesu, coach kadry menedżerskiej, przedsiębiorczyni, ekspert HR.



GŁOS ROZSĄDKU?

MIASTO Z CHAT(A)GPT

Gorzowscy radni zaczęli korzystać z pomocy sztucznej inteligencji. Można było to zobaczyć na ostatniej sesji absolutoryjnej. Absolutnie ChatGPT to ciekawe narzędzie. Ba! Dla pokolenia Gen Z chatbot to swego rodzaju wyrocznia, której można się poradzić w ważnych życiowych sprawach. Okazuje się, że dla gorzowskich radnych także. Tylko sprawy są miejskie.

Przyznam się, że mam mieszane odczucia. Nie stawiając nikomu zarzutu, stawiam pytanie. Jaki jest cel użycia sztucznej inteligencji w tym konkretnym przypadku? Ułatwienie sobie pracy? Wygenerowanie pytań, których radny bądź radna sami nie wymyślą? Skrócenie czasu, jaki trzeba poświęcić na analizowanie miejskich dokumentów? Jeśli tak, to po co nam radni, skoro jest ChatGPT?

Kiedy uruchomiono OFF Radio Kraków, oparte na sztucznej inteligencji, po-

myślałem, że za chwilę rzeczywiście dziennikarze radiowi będą „off”. Projekt miał być tylko głosem w dyskusji o zaletach i zagrożeniach wynikających z użycia sztucznej inteligencji. Pokazywał jednak nową przestrzeń, do której ja nie mam pełnego zaufania. Czy zatem radni, którzy odpowiadają za „mewlowanie” naszej małej rzeczywistości, powinni opierać swoją pracę i aktywność na AI?

Lubuskie Centrum Cyfryzacji w Gorzowie wykorzystuje sztuczną inteligencję do analizy medycznych danych. Super. Przyspiesza to diagnozę pacjentów w gorzowskim szpitalu. Tą drogą poszła chyba część radnych. Uznała po prostu, że ChatGPT przyspieszy im analizę problemów miasta? Jak mawiał jeden z kabareciarzy: przypuszczam, iż wątpię. Znowu odniosę się do swojego podwórka. Dziennikarz, który chce być dobry w zawodzie, musi zacząć od bycia reporterem. Mikrofon w rękę i w miasto. Inaczej się nie da. Trzeba

po drodze popełnić milion błędów. Znieść sporo krytyki. Trzeba być ciągle głodnym nowych tematów. Wgryźć się w miasto, w przestrzeń społeczno-polityczną. Do tego pokora, pokora, aż po szafot, jak mawiał Bismarck. Podobnie powinno być z radnymi. ChatGPT powinien uzupełniać, a nie wyręczać. Tak uważam. Co mówił Jan Winnicki do prezesa spółdzielni mieszkaniowej w serialu Alternatywy 4? „Prezesie, wziąć auto i w plener”. Inaczej się nie da.

Marcin Sasim

Dolnoślązak w Lubuskiem, dziennikarz Radia Zachód i TVP3 Gorzów.



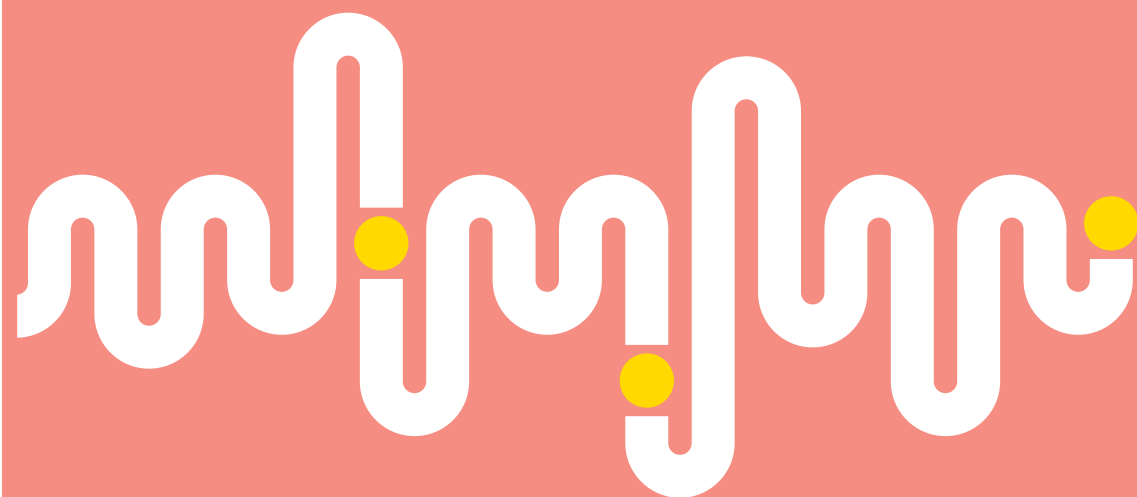


Prąd i gaz dla firm

SPOT i stała cena – w jednej elastycznej umowie

- zmieniaj sposób rozliczeń - kiedy chcesz i ile razy chcesz,
- korzystaj z atrakcyjnych cen giełdowych,
- zabezpieczaj cenę nawet na krótkie okresy,
- wybierz dogodny termin płatności,
- zyskaj więcej pieniędzy i czasu na rozwój biznesu.

Ty decydujesz. My dajemy elastyczność.



Skanuj QR i zadzwoń, aby poznać szczegóły



FORUM GOSPODARCZE

W Pałacu w Mierzęcinie, w dniach 22-23 maja miała miejsce „Konferencja Polska Strefa Inwestycji 2025 – Forum Gospodarcze K-S SSE”. Często wydarzenie to nieprzypadkowo nazywane jest „Świętem Strefy i Przyjaciół Strefy”.

Zgromadzonych gości gorąco powitał Zarząd Kostrzyńsko-Stubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej: Prezes Tomasz Pisarek, Wiceprezes Magda Hilszer, Członek Zarządu Antoni Sottys, a także Marcin Jabłoński-Marszałek Województwa Lubuskiego. Gośćmi wydarzenia byli również Krystyna Sibińska - Posł na Sejm RP oraz senatorowie Władysław Komarnicki i Wadim Tyszkiewicz.

Najliczniejszą grupę stanowili – co nie powinno nikogo dziwić – strefowi przedsiębiorcy, gdyż to dla nich przygotowano intensywny program, o którego wysoką merytoryczną jakość zadbał partnerzy oraz sponsorzy wydarzenia. Warto więc ich wymienić:

- KPMG Poland, reprezentowany przez Michała Goska, Dyrektora oraz Renatę Pilarzką, Starszego Managera, którzy poprowadzili wykład na temat ulg i dotacji w świetle regulacji Pillar 2 oraz dwa warsztaty: JPK CIT – nowa rzeczywistość podatkowa oraz Regulacje w zakresie

Cen Transferowych w działalności strefowej.

- AUDIT HR, którego Prezes Zarządu i Ekspert ds. rynku pracy Violetta Panasiuk -Strzyżewska, wygłosiła prelekcję pt. „Nowa rzeczywistość rynku pracy – między kryzysem demograficznym a cyfrową rewolucją”. Warsztaty poprowadził energetyczny Audit Team o tematyce: Zmiany, zmiany, zmiany... niezbędny managera 2025.

- Polish Investment and Trade Agency (PAIH), reprezentowana przez duet Katarzyna Jackowska - Domagała oraz Łukasz Szeląg z wykładem pod tytułem „PAIH - Partner Twojego biznesowego rozwoju”

- FHU Multi Projekt Spółka z o.o., którego Prezes Zarządu Robert Król w swoim bravurowym wystąpieniu opowiadał o wsparciu budowlano-projektowym w procesie inwestycyjnym.

-Solid Security Sp. z o.o. w imieniu którego Maciej Cieśla, Prezes Zarządu SOLID Cyber Sp. z o.o. oraz Edward Bergtold, Dyrektor Sprzedaży poprowadzili arcyciekawy wy-



kład: „Milion złotych w minutę. Jak cyber-przestępcy okradają firmy i czy Twoja jest następna?”

Niewątpliwą atrakcją wydarzenia okazał się wykład motywacyjny gościa specjalnego Tomasza Kammela (znanego prezentera telewizyjnego, mówcy i trenera) pod wielce wymownym tytułem: „Jak sprawić, żeby chciało się chcieć”?

Zebrani w ciągu dwóch dni usłyszeli bardzo wiele o pasji, zaangażowaniu, wytrwałości i realizacji marzeń, a także odbyli warsztat praktyczny „Działaj szybko. Myśl jasno. Ura-tuj życie!”, zorganizowany z ogromnym profesjonalizmem przez Dream Team z WOPR Województwa Lubuskiego.

(JL)

SPRZEDAM
dobrze prosperującą firmę
handlową z branży
łożysk tocznych.

Firma z ponad **30-letnią**
działalnością
na terenie Gorzowa.

Zainteresowanych
zapraszam do kontaktu

Tel. 664 577 360
e-mail:
katoluka1@op.pl





Poznaj sieć medyczną PZU Zdrowie

Jesteśmy jednym z **największych ogólnopolskich operatorów medycznych**.
Zapewniamy kompleksową **opiekę dla klientów indywidualnych i firm**.



Wielospecjalistyczne centra medyczne w całej Polsce – 130 placówek własnych oraz 2400 placówek partnerskich w 600 miastach w Polsce



Szeroki zakres usług medycznych – podstawowa opieka zdrowotna, konsultacje specjalistyczne, badania laboratoryjne, zabiegi ambulatoryjne, rehabilitacja



Opieka medyczna dla firm – zakres dopasowany do specyfiki zawodowej branży, medycyna pracy, akcje profilaktyczne w siedzibach firm (tzw. Strefy Zdrowia)



Pakiety zdrowotne dla klientów indywidualnych – całoroczna opieka medyczna i profilaktyczne przeglądy zdrowia



Własne Centrum Telemedyczne – zdalne konsultacje ze specjalistami w elastycznych godzinach



Portal pacjenta mojePZU – samodzielne umawianie konsultacji lekarskich i badań diagnostycznych, dostęp do historii wizyt i dokumentacji medycznej



Centrum Medyczne PZU Zdrowie Gorzów Wielkopolski, ul. Nowa 5

Oferta dla firm – tel.: **505 494 984**

Oferta dla pacjentów indywidualnych – tel.: **602 349 324**



ZDROWIE



Obserwuj nas na



zdrowie.pzu.pl

JESTEŚMY ZBUDOWANI

27 maja w Lubuskim Centrum Przedsiębiorczości Izba podsumowała dwuletnie działania w ramach projektu „Ngo+biznes=sukces!”, którego celem było sieciowanie współpracy pomiędzy biznesem i podmiotami tzw. „trzeciego sektora”, czyli jak najszerze umożliwienie wymiany informacji, zasobów, wzajemnego poparcia i możliwości.



Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich
NOWEFIO na lata 2021-2030



Współdziałanie firmy z organizacjami pozarządowymi to coraz popularniejszy trend w biznesie, który przynosi wielowymiarowe korzyści obu stronom. Nie jest to już tylko filantropia, ale strategiczne działanie w ramach Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.

- Najczęstszym problemem, z którym borykają się organizacje pozarządowe, aby stać się partnerem dla biznesu jest szeroko rozumiana profesjonalizacja. NGO mają często ograniczone możliwości inwestowania w rozwój swoich struktur wewnętrznych, co jest niezbędne do ich rozwoju i dobrej jakości pracy. Realizowany przez Izbę projekt miał za zadanie wesprzeć te podmioty w zakresie ich ekonomizacji – tak, aby poprawić ich stabilność finansową, wzmocnić przychodowość i otworzyć nowe kierunki współpracy z firmami zrzeszonymi w naszej Izbie – mówi Agnieszka Anacka, odpowiedzialna za projekt z ramienia ZIPH.

Podsumowanie działań realizowanych przez Izbę miało miejsce 27 maja w Gorzo-

wie, podczas konferencji, która była skierowana zarówno do przedstawicieli organizacji pozarządowych, jak i firm. W sumie w ciągu ostatnich dwóch lat Izba zorganizowała 18 szkoleń (obejmowały one takie zagadnienia jak: zarządzanie strategiczne, pozyskiwanie funduszy, księgowość i rachunkowość, zamówienia publiczne czy prawo pracy), specjalistyczne doradztwo prawne, finansowe i marketingowe, spotkania sieciujące z firmami oraz bogatą paletę spotkań on-line ze specjalistami z różnych dziedzin z całej Polski.

Do udziału w majowej konferencji Izba zaprosiła znamienitych gości, którzy przybliżyli uczestnikom różne aspekty funkcjonowania organizacji pozarządowych. Prof. Henryk Mruk z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu opowiedział o diversity management. To coraz popularniejsza strategia zarządzania personelem, która zakłada, że różnorodność w miejscu pracy jest jednym z kluczowych zasobów organizacji, przyczyniającym się do jej rozwoju. Anna Janiak z Fundacji Fio-

na opowiedziała o swoich pozytywnych doświadczeniach w rekrutacji i wsparciu osób neuroróżnorodnych jako pracowników i wolontariuszy. Marta Podolecka (Fundacja Free) opowiedziała o profilu sensorycznym w miejscu pracy i drobnych zmianach, które mogą zwiększyć komfort i efektywność pracy pracowników. Na zakończenie Prof. Marek Kaczmarek z Uniwersytetu Śląskiego – przybliżył uczestnikom znaczenie różnic między młodym a dojrzałym mózgiem w kontekście zespołów i organizacji.

- W sumie z naszych usług w ramach projektu skorzystało 49 organizacji pozarządowych. Niektóre z nich jeszcze w trakcie projektu nawiązały pierwsze współprace z biznesem. Jesteśmy zbudowani zarówno zaangażowaniem, jak i operatywnością uczestników naszego projektu i życzymy im dalszych sukcesów biznesowych – mówi Agnieszka Anacka.

(TM)

NOWA POLSKA KLASYFIKACJA DZIAŁALNOŚCI PKD 2025 CO OZNACZA DLA PRZEDSIĘBIORCÓW?

Od 1 stycznia 2025 r. przedsiębiorcy w Polsce mają możliwość aktualizacji swojej wizytówki biznesowej – w życie wchodzi Polska Klasyfikacja Działalności (PKD 2025). Choć brzmi to jak kolejna urzędowa formalność, w rzeczywistości to narzędzie, które może ułatwić prowadzenie działalności, otworzyć nowe rynki i poprawić widoczność Twojej firmy.

27 grudnia 2024 r. w Dzienniku Ustaw zostało opublikowane Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności PKD. Nowe przepisy dostosowują klasyfikację do aktualnych realiów gospodarczych i międzynarodowych standardów.

Dostosowywanie się do zmian zachodzących w gospodarce, to konieczność, ale i szansa.

Od wprowadzenia PKD 2007 minęły niemal dwie dekady – w tym czasie struktura gospodarki znacząco się zmieniła. Dlatego aktualizacja klasyfikacji jest niezbędna, by odzwierciedlała ona nie tylko obecny stan rynku, ale także dynamikę i kierunki, w jakich rozwijają się nowe branże i modele biznesowe. Nowe PKD pomoże lepiej uchwycić specyfikę działalności prowadzonej przez polskie firmy i ułatwi przedsiębiorcom precyzyjne określenie profilu ich działalności.

Wśród najważniejszych zmian w PKD 2025 znajdziemy nowe kategorie działalności związane m.in. z gospodarką cyfrową, bio-gospodarką i energią odnawialną. Opisy działalności zostały doprecyzowane, co znacznie ułatwia przypisanie działalności do odpowiednich kodów.

Usunięto przestarzałe kategorie, jak wypożyczalnie kaset wideo, płyt CD, DVD itp., a np. handel detaliczny opisano teraz wg rodzaju towaru, bez podziału ze względu na miejsce sprzedaży.

Samodzielne przeklasyfikowanie działalności przynosi przedsiębiorcy szereg korzyści. Przede wszystkim daje pełną kontrolę nad procesem – to właściciel firmy najlepiej zna specyfikę swojego biznesu. Dzięki temu można liczyć na lepsze oferty usług od banków, ubezpieczycieli i kontrahentów, którzy trafnie ocenią potrzeby firmy.

Aktualne kody oznaczają sprawniejsze procedury urzędowe oraz większe możliwości współpracy międzynarodowej, ponieważ klasyfikacja jest spójna z systemem unijnym. Precyzyjniejsze dane przekładają się też na bardziej precyzyjne statystyki, które pomagają podejmować trafniejsze decyzje biznesowe.

1 stycznia br. rozpoczął się dwuletni okres przejściowy, podczas którego przedsiębiorca będzie mógł samodzielnie zak-



tualizować kody działalności. Po jego upływie nastąpi automatyczne przeklasyfikowanie działalności na podstawie tzw. kluczy powiązań. Warto jednak pamiętać, że jeśli dotychczasowy kod podzieli się na kilka nowych, firma może zostać przypisana nieprecyzyjnie. Dlatego zalecane jest, by nie czekać na automatyczne zmiany, lecz samemu zadbać o właściwe przeklasyfikowanie. Aktualizacja będzie niezbędna m.in. w CEIDG, KRS i REGON. Urząd Statystyczny w Zielonej Górze oferuje wsparcie w interpretacji nowych kodów i udziela informacji o procedurach aktualizacji.

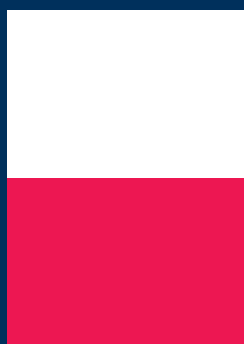
Nie czekaj – skorzystaj z okazji i dostosuj swoją firmę do nowoczesnej gospodarki.

Opracowanie
Urząd Statystyczny w Zielonej Górze

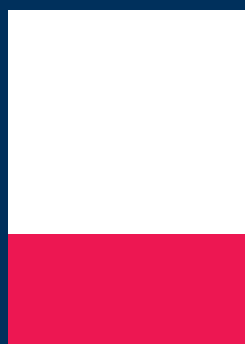
REKLAMA W GŁOSIE PRZEDSIĘBIORCY



1 strona
500 zł netto



½ strony
300 zł netto



⅓ strony
200 zł netto

Więcej informacji
oraz zamówienia:

Tomasz Molski

T: 696 007 665

E: t.molski@ziph.pl



LUBUSKIE BONY ROZWOJOWE

DLA PRZEDSIĘBIORCÓW I ICH PRACOWNIKÓW

Zdobądź dofinansowanie na:

- ✓ Szkolenia
- ✓ Studia podyplomowe
- ✓ Doradztwo
- ✓ Egzaminy

