



MENEDŻER ROKU 2023

Menedżerowie nigdy nie mieli łatwego zadania – spinanie budżetów, realizacja planów, szybkie reagowanie na dynamicznie zachodzące na rynku zmiany czy zarządzanie zespołem to nie lada wyzwania. A w dobie zawirowań gospodarczych, szybką inflacji, a co za tym idzie, szczuplejących portfeli klientów czy konfliktu zbrojnego tuż za naszą granicą, trudność tych wyzwań się zwielokrotnia. Na naszą listę trafiają menedżerowie, którzy mimo trudności potrafią zarządzać organizacjami, które stworzyli albo które zostały im powierzone tak, że nie tylko funkcjonują, ale się rozwijają. Reprezentują różne branże, różne style zarządzania, łączy ich zaś niewątpliwie pasja i pracowitość, a także potrzeba nieustannego rozwoju. Zapraszamy Państwa do przyjrzenia się tym, których kolegium redakcyjne postanowiło wyróżnić w plebiscycie Menedżer Roku 2023. Warto przyrzeć się ich biografiom i zawodowej aktywności.





Aleksandra Agatowska

PREZES ZARZĄDU PZU ŻYCIE

UZASADNIENIE:

Za nieustanne rozwijanie portfela i sprzedaż ubezpieczeń grupowych z umowami dodatkowymi oraz indywidualnych ubezpieczeń ochronnych. To odpowiedź firmy na oczekiwania Polaków coraz bardziej troszczących się o bezpieczeństwo zdrowotne własne i bliskich.

Absolwentka Uniwersytetu Jagiellońskiego specjalizacji Socjologia Gospodarki i Badania Rynku. Ukończyła liczne programy menedżerskie z zakresu strategii, zarządzania i finansów na renomowanych uczelniach, tj. Columbia University, The London School of Economics and Political Science oraz Northwestern Kellogg School of Management. Posiada również tytuł Executive MBA uzyskany na

Akademii im. Leona Koźmińskiego. Wcześniej związana z prywatnym sektorem finansowym. Pracowała w firmach grupy ING, w ING Życie, ING Powszechne Towarzystwo Emerytalne oraz w ING Spółka Dystrybucyjna. Wybrana do programu Talent Pool skupiającego 2 proc. najzdolniejszych pracowników oraz wyróżniona nagrodą pracownika roku Pionu Marketingu. Współpracowała również z zespołem Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych, działającym w ramach Uniwersytetu Jagiellońskiego. W HDI (obecnie Warta),

będącej częścią grupy finansowej Talanx Group, kierowała zespołem marketingu produktowego, tworząc i realizując kampanie wsparcia sprzedaży. Następnie w spółce Sony Europe kierowała zespołem Marketing Intelligence, koordynując prace w 20 krajach Europy. Wyróżniona nagrodą najlepszego pracownika roku w Europie. W Philips kierowała zespołem Marketing and Business Intelligence w 17 krajach regionu. Jako zewnętrzny doradca konsultowała między innymi wprowadzanie projektów dotyczących kanałów dystrybucji w Aviva.

Justyna Dobraś

DYREKTOR DYSTRYBUCJI MIĘDZYNARODOWEJ FRESH LOGISTICS POLSKA, RABEN GROUP

UZASADNIENIE:

Za utrzymanie wysokiej pozycji rynkowej operatora logistycznego – jego zasięgu, stopnia rozwoju sieci połączeń międzynarodowych oraz doskonałości operacyjnej. Dzięki konsolidacji ładunków drobnicowych, szybszym i bardziej wydajnym procesom operacyjnym, usługi dystrybucji międzynarodowej dla produktów świeżych (wymagających temperatury kontrolowanej) sprawnie zaspokajają potrzeby europejskich klientów.

Absolwentka Wyższej Szkoły Logistyki w Poznaniu. Z Grupą Raben związana od 1999 roku, a od 2004 roku kieruje Działem Dystrybucji Międzynarodowej we Fresh Logistics Polska. Przez te wszystkie lata uczestniczyła w strategicznym rozwoju firmy, zajmując się międzynarodowym transportem drogowym

oraz projektami logistycznymi w ramach European Food Network. Brała udział w tworzeniu międzynarodowych platform konsolidacyjnych, restrukturyzacjach i wdrażaniu innowacji technologicznych, nieustannie poszerzając sieć połączeń drobnicowych w ramach Grupy Raben. Na pierwszym miejscu stawia



partnerstwo, synergię i wzajemne zrozumienie między wszystkimi uczestnikami łańcucha dostaw. Firma, którą reprezentuje, zatrudnia ponad 700 osób w 8 lokalizacjach, posiada ok. 65 000 m² powierzchni magazynowej i dysponuje 550 środkami transportu.



Bank Pekao
Biuro Maklerskie

ZAUFANIE PROCENTUJE Z BM PEKAO

**Wielokrotnie nagradzane
w 2022 r. Biuro Maklerskie***

Dostarczamy inwestorom **najwyższej jakości usługi maklerskie**. Dziękujemy naszym Klientom za zaufanie.

Niniejszy materiał nie stanowi oferty sprzedaży ani zaproszenia do nabycia produktów inwestycyjnych i ma charakter reklamy świadczonych usług, z którymi związane jest ryzyko inwestycyjne. Szczegółowe informacje o usłudze, w tym opis kosztów oraz ryzyka związanego z inwestowaniem oraz informacje nt. sprzedaży krzyżowej usług maklerskich świadczonych przez Biuro Maklerskie Pekao, w tym opis ryzyk oraz wskazanie kosztów i opłat związanych z zawarciem, wykonaniem lub rozwiązaniem poszczególnych umów, zawarte są w Regulaminie świadczenia usług maklerskich przez Biuro Maklerskie Pekao, Taryfie opłat i prowizji Biura Maklerskiego Pekao oraz Pakiecie informacyjnym dostępnych na stronie <https://www.pekao.com.pl/biuro-maklerskie>.

* Nagroda „Byki i Niedźwiedzie” Gazety Giełdy Parkiet w kategorii Dom Maklerski. Wyróżnienie za Mobilny Rachunek Maklerski - w ramach konkursu Technobiznes 2022 organizowanego przez Gazetę Bankową. Wyróżnienie w kategorii Najlepszy Dom Maklerski według Magazynu Home&Market. Dyrektor Marcin Wlazło został wyróżniony „top managerem w finansach” przez Home&Market. Analitycy BM Pekao Tomasz Duda oraz Emil Popławski zajęli kolejno 1. i 2. miejsce w 21. rankingu najlepszych analityków bez podziału na kategorie, przeprowadzonym przez Gazetę Giełdy „Parkiet”.

Bank Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie, ul. Grzybowska 53/57, 00-844 Warszawa, wpisany do rejestru przedsiębiorców w Sądzie Rejonowym dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS: 0000014843, NIP: 526-00-06-841, REGON: 000010205 – **Biuro Maklerskie Pekao**, ul. Wołoska 18, 02-675 Warszawa.



Beata Drzazga

PRZEDSIĘBIORCA, TWÓRCA, WŁAŚCICIEL I PREZES WIELU FIRM W POLSCE I ZA GRANICĄ, ZAŁOŻYCIELKA BETAMED

UZASADNIENIE:

Za empatię, zaangażowanie i miłość do drugiego człowieka, która pozwala tworzyć bezpieczne i przyjazne miejsce pobytu i pracy. Beata Drzazga to przedsiębiorca z sercem i pasją.

Założycielka BetaMed SA – największej firmy medycznej w Polsce, świadczącej usługi opieki długoterminowej. Zatrudnia ponad 3200 osób. Posiada 91 filii opieki domowej w 11 województwach w Polsce. Właścicielka firmy medycznej BetaMed International w Las Vegas w USA. Właścicielka ekskluzywnego Salonu Mody „DONO DA SCHEGGIA” w którym oferowane są najnowsze kolekcje ze światowych stolic mody m.in. Mediolanu, Londynu, Dubaju, Rzymu, Paryża czy Wiednia. Właścicielka Kliniki Laseroterapii i Medycyny Estetycznej DRZAZGA CLINIC,

oferującej ekskluzywne zabiegi na twarz i ciało z wykorzystaniem najnowocześniejszego sprzętu. Właścicielka BetaInvest Miami w USA. Właścicielka firmy Global Impact Beata Drzazga Sp. z o.o. Dziekan Wydziału Medycznego Akademii Górnośląskiej w Katowicach. Ekspert w dziedzinie zarządzania służbą zdrowia. Członek wielu Stowarzyszeń i Klubów Biznesowych. Beata Drzazga jest prelegentem i uczestnikiem wielu polskich i międzynarodowych konferencji ekonomicznych i medycznych m.in. w Nowym Jorku, Miami, Chicago, Londynie, Berlinie,

Los Angeles, Palo Alto, Niemczech, Czechach czy Singapurze. Współorganizatorka Konferencji Nowych Technologii w Palo Alto w Dolinie Krzemowej w USA. Uczestniczka wielu misji gospodarczych m.in. w Nevadzie, Peru, Chile. Laureatka ponad 200 prestiżowych nagród i wyróżnień przyznawanych zarówno w Polsce, jak i na arenie międzynarodowej. Swój sukces zawdzięcza pasji, samozaparciu, samodyscyplinie i miłości do ludzi. Jej życiowe motto brzmi: „Sukcesem jest odnosić sukcesy, ale zawsze pozostawać sobą”.

Paweł Gładysz

ZASTĘPCA DYREKTORA BIURA MAKLERSKIEGO PEKAO, DYREKTOR DS. ZGODNOŚCI, KONTROLI I ZARZĄDZANIA RYZYKIEM, INSPEKTOR NADZORU

UZASADNIENIE:

Za prowadzenie biznesu zgodnie z zasadami – etycznego i nastawionego na obopólną korzyść – tak po stronie klienta, jak i Biura Maklerskiego.

Ukończył Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz aplikację radcowską w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie, a także program menedżerski Management 2011 (ICAN Institute i Harvard Business Publishing) oraz studia w programie Executive MBA zakończone uzyskaniem tytułu MBA (GFKM, UG i Rotterdam School of Management – Erasmus University). Posiada stopień naukowy doktora nauk społecznych, jest radcą prawnym oraz niewykonyującym zawodu adwokatem. Od 1994 r.

związany z Pekao. Pracę rozpoczął w CDM, zajmując kolejno stanowiska referenta, inspektora, specjalisty i kierownika Zespołu Nadzoru. Od 1997 r. do września 2020 r. pełnił funkcję dyrektora Departamentu/Biura Zgodności i Kontroli. Obecnie jest dyrektorem ds. zgodności, kontroli i zarządzania ryzykiem oraz pełni funkcję zastępcy dyrektora BM Pekao. Od 1997 r. pełni także funkcję inspektora nadzoru. Arbitr Sądu Polubownego przy KNF oraz Sędzia Sądu Polubownego przy KDPW. Uczestniczy w pracach



Izby Domów Maklerskich m.in. jako arbiter i zastępca Rzecznika Sądu Polubownego oraz członek Komisji Etyki. W latach 2013-2021 członek Komitetu Konsultacyjnego GPW ds. Ładu Korporacyjnego – współautor Dobrych Praktyk Spótek Notowanych na GPW 2016 i 2021. Sędzia Sądu Giełdowego przy GPW w latach 2006-2010. Compliance Officer roku 2011 w konkursie IIR pod nadzorem PwC. Compliance Officer roku 2015 w konkursie Stowarzyszenia Compliance Polska.

PODRÓŻ ZACZYNA SIĘ JUŻ NA LOTNISKU

Z Dariuszem Kusiem, który zarządzał Portem Lotniczym Wrocław w latach 2007-2023, rozmawia Justyna Szymańska.

To prawda, że powtarzał Pan często, że wakacje zaczynają się już na lotnisku?

Tak, nie tylko wakacje, ale każda podróż może mieć swój początek lub koniec właśnie na lotnisku. Z tym miejscem wiążą się duże emocje. Staralem się zawsze o tym pamiętać: gdy pracowaliśmy nad projektem nowego terminala, podczas jego budowy czy uruchamiania i zarządzania de facto nowym lotniskiem. Zawsze myśleliśmy przez pryzmat doświadczenia pasażera. Stawialiśmy na sprawność działania i jakość usług.

To były jakieś konkretne rozwiązania?

Zdecydowanie. Wprowadziłem do spółki nowoczesne metody zarządzania i narzędzia systemowe, dzięki którym zintegrowaliśmy wiele procesów w różnych obszarach takich jak operacje, bezpieczeństwo i obsługa pasażerska w jeden proces, w którym najważniejszy był z jednej strony pasażer, a z drugiej – linia lotnicza i jej samolot. Wyzwaniem było to, że procesy te realizował nie tylko port lotniczy, ale też wiele innych podmiotów. Dlatego zarządzanie wspomagane było przez autorskie, zaawansowane systemy IT z elementami sztucznej inteligencji opartej o samouczące się modele predykcyjne. Dzięki temu



lotnisko słynęło przez lata z braku kolejek, sprawnej odprawy i błyskawicznego wydawania bagaży, a przejście na parking trwało tylko kilka minut.

Nie da się budować jakości bez zaangażowania ludzi. Zespół wspierał te cele?

Tak, wszyscy chcieliśmy wrocławskie lotnisko uczynić najlepszym z możliwych. Postawiłem na pracę zespołową i umiejętne słuchanie ludzi, a zbudowanie zaangażowania dało niesamowite efekty. Tworzyliśmy wyjątkowy zespół, z niewielką rotacją pracowników i menedżerów.

Pasażerowie docenili jakościowe podejście?

Zdecydowanie, zwłaszcza jeżeli chodzi o czas obsługi i płynność ruchu. Od 2013 r. otrzymywaliśmy liczne nagrody jako – zdaniem pasażerów – najbardziej przyjazne i najlepsze lotnisko regionalne w Polsce. Ostatnio jeden z branżowych portali zestawiał lotniska pod kątem ocen pasażerów wystawianych w Google. I okazało się, że Wrocław jest w TOP 10 najlepiej ocenianych w Europie.

Czy można dbać o jakość bez uszczerbku dla wyniku biznesowego? W końcu prowadzenie lotniska to także działalność biznesowa.

Moim celem był rozwój lotniska we wszystkich segmentach.

To skutkowało świetnymi wynikami biznesowymi – spółka w ostatnich kilku latach osiągała najlepsze przychody z działalności komercyjnej w przeliczeniu na jednego pasażera spośród wszystkich polskich lotnisk regionalnych. Łączyliśmy to z rozważnie kreowaną polityką kosztową. Dlatego mimo realizacji inwestycji o wartości 600 mln zł, dzisiaj nadal jest w świetnej sytuacji finansowej, ma spory zapas gotówki i jest dobrze przygotowana do kolejnych inwestycji.

Jakie ma Pan dalsze plany zawodowe?

Czuję się doświadczonym menedżerem. Otwieram się na różne propozycje – zarówno w branży lotniskowej, jak i poza nią. Mam też własne innowacyjne pomysły biznesowe. Nie wykluczam, że będę je za jakiś czas rozwijał. ■



Piotr Karda

PREZES ZARZĄDU I WSPÓŁZAŁOŻYCIEL LAVEN

UZASADNIENIE:

Za stworzenie rozwiązania, które w pełni zaspokaja potrzeby zabezpieczenia profesjonalnej ochrony i wsparcia medycznego na wypadek poważnego zachorowania – komplementarnego ubezpieczenia zdrowotnego.

zdrowotnych. Polisy Laven obejmują ponad 100 technologii medycznych nierefundowanych przez NFZ, których koszty przekraczają często 1 mln zł. Laven współpracuje już z dwoma Towarzystwami Ubezpieczeniowymi AWP P&C S.A. oddział w Polsce (Mondial Assistance) oraz Europa Ubezpieczenia. Firma powstała w czasie pandemii COVID-19 i odpowiada na potrzeby pracodawców w zakresie benefitów dających wsparcie w przypadku

niezności podjęcia nierfundowanego leczenia. Piotr Karda działa na rynku finansowym od blisko 25 lat. Był związany m.in. z PZU Życie, Raiffeisen-Polbankiem, Allianz czy InterRisk. Pasjonat CRM oraz ubezpieczeń dających wsparcie w najtrudniejszych sytuacjach. Jest wykładowcą na studiach podyplomowych Wyższej Szkoły Bankowej w Warszawie. Pracuje ze studentami nad strategiami firm czy psychologicznymi aspektami w biznesie.

Laven to spółki z tytułem Insurtech Awards 2023 przyznawanym przez ekspertów z rynku finansowego. Laven tworzy ekosystem komplementarnych ubezpieczeń

Agnieszka Kielbasińska

PREZESA ZARZĄDU SPÓŁEK SIGNAL IDUNA ŻYCIE POLSKA ORAZ SIGNAL IDUNA POLSKA TU

UZASADNIENIE:

Za sumienne realizowanie misji SIGNAL IDUNA. Firma zarządzana przez Agnieszkę Kielbasińską otacza opieką każdą polską rodzinę, dba o jej zdrowie i majątek oraz gwarantuje bezpieczeństwo na każdym etapie życia.

Ma wieloletnie doświadczenie zdobyte w sektorze ubezpieczeniowym. Z SIGNAL IDUNA związana jest od 2006 r. Zaczęła pracę jako dyrektor Biura Finansów i Księgowości, a w 2011 r. weszła w skład Zarządu jako wiceprezes odpowiedzialna za obszar finansów. Od roku 2013 r. zakres jej zadań został rozszerzony o rozwój produk-

tów, nadzorowanie obszaru operacji oraz zarządzanie ryzykiem. Posiada uprawnienia biegłego rewidenta, jak również ukończyła program Canadian Executive MBA (University of Quebec at Montreal, UQAM). Jako prezes Zarządu w obu spółkach jest odpowiedzialna za obszar finansów, prawny, controllingu, audyt wewnętrzny, HR,



administrację oraz rozwój strategii i projektów. W roku 2023 została laureatem Nagrody Finansista Roku 2022.

TRENDY KONSUMENCKIE MOTOREM WYMIANY HANDLOWEJ

Co było pierwsze – towar, który powinien trafić do odległego adresata, czy ciężarówka gotowa, by wypełnić ją przesyłkami? Na szczęście nie jest to pytanie tak filozoficzne jak dylemat o pochodzeniu jajka i kury, a odpowiedź na nie jest znacznie łatwiejsza. Oferta przedsiębiorstw logistycznych w zakresie transportu międzynarodowego zawsze dopasowuje się do potrzeb eksporterów i importerów. Czynniki takie jak popyt na dany towar, rozmieszczenie fabryk i magazynów czy długofalowe plany produkcji mają ogromny wpływ na tworzenie międzynarodowych połączeń.

W dzisiejszym świecie konsumenci mają coraz większe oczekiwania w zakresie dostępności i różnorodności produktów spożywczych. Kiedyś lokalne smaki były dominujące, ale obecnie coraz więcej osób sięga po egzotyczne smakołyki z najdalszych zakątków świata. Operatorzy logistyczni muszą nieustannie rozwijać swoje usługi międzynarodowe, aby sprostać współczesnym trendom i zapewnić konsumentom dostęp do ulubionych produktów.

Unijna rewolucja

W maju 2004 roku, po rozszerzeniu Unii Europejskiej o Polskę i dziewięć innych krajów, transport międzynarodowy wszedł w nową erę. Powstanie wspólnego rynku wprowadziło rewolucję w branży logistycznej, nie tylko ułatwiając handel i zmieniając popyt, ale także przyciągając inwestycje kapitału zachodniego w Europie Środkowej. W ciągu prawie dwóch dekad świat stał się globalną wioską, gdzie firmy odważnie współpracują z dostawcami z drugiego końca globu. Aby dostosować się do takiego sposo-

bu organizacji pracy, kluczowym elementem są efektywne łańcuchy dostaw oparte na rozbudowanej sieci międzynarodowych połączeń.

– Mając na uwadze nową sytuację polityczno-ekonomiczną zdecydowaliśmy się wprowadzić w 2004 roku usługę dystrybucji międzynarodowej, skupiając się początkowo na połączeniach do Europy Zachodniej i Środkowo-Wschodniej. W 2013 roku staliśmy się wiodącym członkiem European Food Network. Dzięki tej współpracy zapewniamy najwyższe standardy jakościowe dla transportu drobnicowego produktów świeżych do najdalszych zakątków Europy. Wraz z rosnącym zapotrzebowaniem konsumentów, sukcesywnie rozszerzamy swoją siatkę połączeń – komentuje **Justyna Dobraś**, dyrektor Dystrybucji Międzynarodowej, Fresh Logistics Polska, Grupa Raben.

Ananas z Kostaryki i polski ser w Emiratach?

Współcześni konsumenci coraz częściej chcą doświadczać egzotycznych smaków, testując kuch-

nie z całego świata. Aby zapewnić zamorskie towary na sklepowych półkach, kluczowa jest kompleksowość usług, czyli tzw. rozwiązanie „all in”: wygodne dla klienta i bardziej efektywne kosztowo, a przy tym umożliwiające zachowanie wysokiej jakości produktu. Mowa o transporcie kombinowanym, wykorzystującym zarówno transport drogowy, jak i morski i lotniczy. Jeszcze do niedawna produkty świeże przemierzające setki tysięcy kilometrów, mogły być transportowane wyłącznie w postaci mrożonej, aby zapewnić ich bezpieczeństwo. Teraz, dzięki nowoczesnym rozwiązaniom logistycznym możemy dostarczać świeże produkty prosto „z farmy na widelec”.

– Oczywiście podczas transportu świeżych produktów trzeba spełnić wiele restrykcyjnych warunków prawnych i jakościowych. Należy zadbać o czystość środka transportu, odpowiednie zabezpieczenie, a także właściwą temperaturę, czemu jesteśmy w stanie sprostać dzięki wykorzystaniu kontenerów utrzymujących temperaturę kontrolowaną (REEFER) oraz naczep tzw. chłodni. Wreszcie konieczne jest zabezpieczenie newralgicznych punktów transportu, takich jak rozładunek ze statku i przeładunek z kontenera na samochód ciężarowy, a to skutecznie zapewnia nam posiadana infrastruktura magazynowa – dodaje **Justyna Dobraś**.

Dynamicznie zmieniające się trendy konsumenckie stawiają przed operatorami logistycznymi, takimi jak Fresh Logistics Polska, wyzwania, ale także otwierają nowe możliwości rozwoju. A wszystko po to, aby zadowolić najbardziej wymagających smakoszy świeżych specjalów.



Iwona Kossmann

PREZES ZARZĄDU DENI CLER GROUP

UZASADNIENIE:

Za korzystanie z wieloletniego doświadczenia w różnych sektorach gospodarki do budowania silnej pozycji marki modowej Deni Cler.

Od października 2019 r. pełni rolę prezesa Zarządu Deni Cler Group, firmy posiadającej sieć 52 ekskluzywnych salonów z odzieżą luksusową dla kobiet. Wcześniej była prezesem Revo Technologies, spółki zajmującej się finansowaniem zakupów konsumenckich w handlu detalicznym. W 2012 r. założyła firmę Kossmann Fashion zajmującą się projektowaniem i pro-

dukcją odzieży dla kobiet biznesu. Do listopada 2011 r. była prezesem BBP, wydawcy „Pulsu Biznesu”. W latach 2008-2010 pełniła funkcję prezesa DCG. W latach 2001-2008 zarządzała marketingiem i sprzedażą spółek telekomunikacyjnych w grupie Orange. Od 2005 r. członek Zarządu ds. Marketingu i Sprzedaży Orange, a następnie członek Zarządu ds. Rynku Masowego. Karierę rozpoczęła w 1992 r. w Unilever Polska. Od 1994 do 2021 r. zarządzała międzynarodowymi markami kosmetycznymi w filiach Coty Pol-

ska, Węgry i w Niemczech. W 2022 oraz w 2021 r. została wyróżniona przez magazyn „Home & Market” tytułem Menedżera roku, wcześniej w 2008 – Menedżera Dekady. W 2022 r. otrzymała nagrodę Klubu Inwestorek Indywidualnych dla „Business Woman roku 2022”. W 2015 r. została nagrodzona przez Ministra Gospodarki i Wiceprezesa Rady Ministrów Statuetką Marka Polski oraz odznaczona medalem za zasługi dla rozwoju gospodarki RP. Od 2022 r. prezes Związku Producentów Przemysłu Mody.

Krzysztof Krauze

PREZES ZARZĄDU INTRUM

UZASADNIENIE:

Za konsekwentne zmienianie wizerunku windykatorka w Polsce – Krzysztof Krauze, zarządzając Intrum, od lat dba o etyczne, zgodne z najwyższymi standardami działanie firmy i jej pracowników, budując nową, lepszą jakość sektora.

Absolwent kierunku Informatyka i Ekonometria Uniwersytetu Łódzkiego. Swoją karierę zawodową rozpoczął w czasie studiów od budowania modeli ekonometrycznych dla przedsiębiorstw, programowania, wdrażania systemów ERP i Contact Center. Z Intrum związany od kilkunastu lat – najpierw jako specjalista w zespole rozwoju Call Center, następnie kierował zespołem analiz i ryzyka. W 2007 r. objął stanowisko dyrektora operacyjnego. Pełnił funkcję członka rady nadzor-

czej Intrum Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych. Od 2015 r. jest dyrektorem zarządzającym Intrum w Polsce. W latach 2017-2020 przeprowadził skutecznie organizację przez dwie fuzje: połączenie na rynku polskim firm Lindorf i Intrum Justita oraz włączenie w strukturę Intrum zorganizowanej części przedsiębiorstwa firmy Pragma Inkaso. Niewątpliwie te działania wzmocniły pozycję rynkową Intrum na rynku zarządzania wierzycelności. Lubi wyzwania i zmieniające się



warunki biznesowe. Zawsze nawiązuje otwartą i szczerą komunikację, szuka kompromisów i konsensusu. Wie, jak stworzyć silny i merytoryczny zespół z najlepszymi liderami. Ambitny menedżer, który w swojej codziennej pracy wykorzystuje naturalną zdolność do analizy danych, wiedzę z zakresu IT i biznesu. Przekłada się to na efektywne poszukiwanie rozwiązań, skuteczne działanie i wprowadzanie usprawnień, co jest niezbędne w branży zarządzania wierzycelnościami.



Dariusz Kuś

PREZES SPÓŁKI PORT LOTNICZY WROCŁAW W LATACH 2007-2023

UZASADNIENIE:

Za wiele lat pracy nad rozwojem i budowaniem jakości Portu Lotniczego Wrocław, a także za wprowadzanie nowoczesnych metod zarządzania i nowatorskich narzędzi, które znacząco podniosły efektywność operacyjną i biznesową spółki. Dziś Wrocław ma jedno z najnowocześniejszych lotnisk w Polsce. Dysponuje m.in. nowym i funkcjonalnym terminalem oraz nowoczesnymi systemami operacyjnymi.

Przez 16 lat kierował Portem Lotniczym Wrocław, jednym z najlepiej ocenianych przez pasażerów lotnisk w Europie. Odpowiadał za zaprojektowanie, organizację finansowania, budowę i uruchomienie nowego terminala, a później realizację inwestycji, których celem był rozwój infrastruktury i podnoszenie standardu obsługi pasażerów. Jego szczególnym sukcesem było wprowadzenie wielu autorskich

rozwiązań i innowacji, które uptyłniły obsługę pasażerów i samolotów, a także zbudowanie optymalnego modelu funkcjonowania lotniska i jego systematyczny rozwój w kluczowych segmentach. Dzięki temu spółka co roku notowała wysokie dodatnie wyniki finansowe.

Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Wrocławskiego i Graduate School of Banking

w Kolorado. Zasiadał w zarządzie Banku Współpracy Europejskiej i prowadził projekty finansowania dużych inwestycji. Był również dyrektorem Departamentu Bankowości Korporacyjnej w Kredyt Banku i Departamentu Skarbu w Banku Zachodnim WBK. Stażysta w bankach w Londynie, Brukseli, Düsseldorfie, Kopenhadze i USA. Wykładał na wrocławskiej Akademii Ekonomicznej i Wyższej Szkole Bankowej.

reklama

Materiał reklamowy

żyjmy razem lepiej

Mamy kompleksową ofertę dla klientów indywidualnych i firm: ubezpieczenia komunikacyjne i majątkowe, ubezpieczenia na życie i zdrowotne, produkty inwestycyjne i emerytalne.

uniqa.pl



Adam Łacki

PREZES ZARZĄDU KRAJOWEGO REJESTRU DŁUGÓW BIURA INFORMACJI GOSPODARCZEJ

UZASADNIENIE:

Za budowanie największej w Polsce platformy wymiany informacji gospodarczej – KR D od ponad 19 lat zbiera i udostępnia dane na temat sytuacji finansowej konsumentów oraz firm (zarówno dużych koncernów, jak i małych przedsiębiorstw).

Absolwent Akademii Medycznej w Poznaniu, gdzie ukończył specjalizację zarządzanie jednostkami służby zdrowia. Karierę zawodową rozpoczął w polskim oddziale koncernu Johnson&Johnson, gdzie z czasem został regionalnym szefem sprzedaży. Następnie kierował kilkoma oddziałami firm windykacyjnych. Od 2005 r. pełni funkcję prezesa Zarządu Krajowego Rejestru Długów Biura Informacji

Gospodarczej. Pod jego kierownictwem KR D stało się trwałym elementem polskiej gospodarki, tworząc ogólnopolski system wymiany informacji gospodarczych.

Od 2017 r. Adam Łacki jest również wiceprezesem Zarządu Polskiego Związku Pracodawców Prywatnych Banków i Instytucji Finansowych. Od 2014 do 2020 r. pełnił funkcję wiceprzewodniczącego Komitetu Związku Przedsiębiorstw

Finansowych w Polsce. Od 2020 r. członek Rady Komitetu ZPF. Od 2020 r. jest także przewodniczącym Zespołu Rady Konsultacyjnej na Dolnym Śląsku przy Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców. W kwietniu 2023 r. został członkiem oraz wiceprzewodniczącym Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Dolnośląskiego, działającej w ramach Pracodawców RP.

Mariusz Muszyński

PREZES ZARZĄDU PIB GROUP POLAND

UZASADNIENIE:

Za koordynowanie działań spółki, która pełni funkcję integratora w procesie konsolidacji polskiego sektora pośrednictwa ubezpieczeniowego. Spółki należące do PIB Group Poland oferują specjalistyczne rozwiązania ubezpieczeniowe, a dzięki międzynarodowej współpracy doświadczonych brokerów, możliwość aranżacji ochrony wykraczającej poza rozwiązania dostępne na lokalnych rynkach.

Absolwent Wydziału Finansów i Zarządzania Wyższej Szkoły Bankowej oraz Wydziału Zarządzania i Informatyki Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Doświadczenie zawodowe zaczął zdobywać w jednej z czołowych firm brokerskich w Polsce jako główny specjalista oraz dyrektor Biura Ubezpieczeń Majątkowych. Założyciel i główny akcjonariusz WDB, gdzie od roku 2006 pełni funkcję prezesa Zarządu. Członek Rady

Nadzorczej Domu Maklerskiego (2006-2007 r.). W latach 2010-2012 zarządzał funduszem private equity. Posiada zdany egzamin brokerski oraz Certyfikat Doradcy w Alternatywnym Systemie Obrotu nr 13. Od 2017 r. jest członkiem kluczowego personelu w funduszu Bridge Alfa – KVARGO ASI. W 2020 r. podjął strategiczną decyzję o sprzedaży spółki do brytyjskiej grupy pośredników ubezpieczeniowych PIB Group, za którą



stoją dwa fundusze private equity – Apax oraz Carlyle Group. Od czerwca 2023 r. piastuje funkcję prezesa Zarządu PIB Group Poland i wspólnie z zespołem odpowiada za konsolidację rynku pośrednictwa ubezpieczeniowego w Polsce. Jest aktywnym inwestorem wielu start-upów, m.in.: TBull, The Dust, Bioceltix, QNA Technology, Sat Rev, Bioceltix, Green Zebras, Erato Energy i innych na wczesnej fazie rozwoju.



Marcin Nedwidek

PREZES ZARZĄDU UNIQA W POLSCE

UZASADNIENIE:

Za sprawne zarządzanie szóstą co do wielkości grupą ubezpieczeniową w Polsce. Uniqa ma wszechstronną ofertę dla osób prywatnych i rodzin, małych, średnich i dużych firm, ich pracowników oraz dla spółdzielni, wspólnot mieszkaniowych i ich mieszkańców.

Objął stanowisko prezesa UNIQA na początku kwietnia 2021 r., zaraz po połączeniu prawnym spółek UNIQA i AXA w Polsce. Odpowiada także za detaliczny biznes ubezpieczeń majątkowych i na życie. W 2018 r. dołączył do Grupy AXA w Polsce na stanowisko członka Zarządu i dyrektora obszaru klienta indywidualnego w części majątkowej.

Wcześniej związany z The Boston Consulting Group, gdzie odpowiadał za rozwój praktyki ubezpieczeniowej BCG w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej. Pracował też dla innej międzynarodowej firmy consultingowej oraz banku inwestycyjnego w Londynie. Absolwent Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie oraz MBA na London Business School. Obecnie UNIQA to wiodąca grupa ubezpieczeniowa, zarówno pod

względem kompleksowości oferty, jak i kanałów sprzedaży (agenci, brokerzy, banki, online, w tym także porównywarki). Firma jest liderem w ubezpieczeniach majątku spółdzielni i wspólnot mieszkaniowych. W 2022 r. osiągnęła najlepszą rentowność (najniższy wskaźnik CoR) wśród top 10 graczy w produktach majątkowych. Z kolei biznes życiowy rośnie ponad rynek oraz znacząco poprawiła się jego dochodowość.

W CZASIE KRYZYSU LICZY SIĘ „MĄDRE” PRZYWÓDZTWO

Biznes boleśnie odczuwa skutki rekordowo wysokiej inflacji, z którą mamy do czynienia od zeszłego roku. Jak wynika z raportu Intrum "European Payment Report 2023"¹, wśród największych wyzwań, z którymi mierzą się firmy, znalazły się: konieczność cięcia kosztów, by zadbać o płynność finansową i nowa fala klientów płacących po terminie. W obliczu kolejnego kryzysu ważne staje się „mądre” przywództwo. Decyzje, które teraz podejmują menedżerowie, będą mieć znaczący wpływ na przyszłość ich przedsiębiorstw.



KRZYSZTOF KRAUZE
prezes Intrum w Polsce

Jak wynika z analiz Intrum, polscy przedsiębiorcy doskonale wiedzą, że muszą

podjąć działania, by ochronić swoje firmy przed konsekwencjami wysokiej inflacji. Priorytetami są: zadbanie o płynność finansową (78 proc.), cięcie kosztów (74 proc.) i rozwiązanie problemu opóźnionych płatności/niepłacących klientów (73 proc.). To konieczne działania, które trzeba podjąć jak najszybciej, ale ważne są również głębsze zmiany strategiczne i myślenie o tym, „co bę-

dzie potem”. To rola menedżerów, którzy są odpowiedzialni za podejmowanie kluczowych decyzji biznesowych. Wydaje się, że rola odpowiedniego przywództwa jest teraz co najmniej tak ważna, jak w czasie pandemii. Potwierdzają to dane Intrum.

Blisko połowa (49 proc.) pytanym przedsiębiorców twierdzi, że wyzwania związane z wysoką inflacją podnoszą rangę zespołów ds. zarządzania finansami w ich organizacjach. Z kolei 52 proc. przyznaje, że w całej ich dotychczasowej karierze umiejętność zarządzania pieniędzmi i długiem finansowym nigdy nie było większym priorytetem dla zarządu ich firm, niż ma to miejsce obecnie. Wykwalifikowany menedżer, który rozumie branżowe zmiany i problemy gospodarki A.D. 2023 lekarstwem na kryzysowe czasy? Wiele na to wskazuje!

1. Intrum, European Payment Report 2023, maj 2023.



Maciej Oleksowicz

PREZES ZARZĄDU INTER CARS

UZASADNIENIE:

Za aktywne zaangażowania w zarządzanie spółką i Grupą Kapitałową Inter Cars, w szczególności w obszarze nowych technologii oraz IT.

Studiował na Akademii Leona Koźmińskiego oraz Uniwersytecie Warszawskim na kierunku marketing i zarządzanie. Kierowca rajdowy. W latach 2010-2011 startował w Rajdowych Samochodowych Mistrzostwach Europy, w roku

2012 zaś w cyklu mistrzostw świata SWRC. Od 2007 r. prowadził działalność gospodarczą związaną z organizacją szkoleń bezpiecznej jazdy, motoryzacyjnymi imprezami integracyjnymi, a od 2009 r. zajmuje się obsługą serwisową pojazdów rajdowych oraz sprzedażą części zamiennych do takich pojazdów. W latach 2000-2008 zatrudniony w spółce, gdzie zajmował się tworzeniem działu części do pojazdów sportowych oraz tuningu, następnie zaś wdrażaniem systemów informatycznych ERP, hurtowni danych, systemów

logistycznych oraz systemu planowania zapasów magazynowych. W latach 2001-2015 członek Rady Nadzorczej spółki. Z dniem 15 września 2015 r. zrezygnował z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej spółki, motywując to zamiarem aktywnego zaangażowania w zarządzanie spółką i Grupą Kapitałową Inter Cars, w szczególności w obszarze nowych technologii oraz IT. Bezpośrednio przed powołaniem w skład zarządu spółki pełnił funkcję jej prokurenta. Od 1 maja 2017 r. pełni funkcję prezesa Zarządu.

Radosław Olszewski

PREZES ZARZĄDU DM BOŚ

UZASADNIENIE:

Za zapewnienie klientom i partnerom kompleksowej oferty produktowej. DM BOŚ to ponad 25 lat doświadczenia na polskim rynku kapitałowym. To polski broker z polskim kapitałem.

Związany z rynkiem kapitałowym od początku jego powstania, a od 1992 r. wpisany na listę maklerów papierów wartościowych. Karierę zawodową rozpoczął w Biurze Maklerskim Polskiego Banku Rozwoju. Był współzałożycielem Domu Maklerskiego BOŚ, a od 1996 r. pełni

funkcję prezesa Zarządu. Absolwent Politechniki Warszawskiej, podyplomowych studiów menedżerskich, a także podyplomowych studiów w Szkole Głównej Handlowej. Wieloletni członek Zarządu i Rady Izby Domów Maklerskich, a obecnie wiceprez wodniczący Rady IDM.



Marek Piechocki

PREZES ZARZĄDU LPP

UZASADNIENIE:

Za wdrażanie i nadzorowanie działań strategicznych firmy w zakresie ESG. Marek Piechocki odpowiada za wszystkie aspekty funkcjonowania firmy – od zarządzania markami odzieżowymi, przez rozwój produktów, ale także operacje sprzedażowe w modelu omnichannel, ale to ESG stanowi obecnie priorytet organizacji.

Twórca i współzałożyciel LPP, obecnie prezes Zarządu spółki. Od początku swojej kariery zawodowej skoncentrowany na rozwijaniu własnej działalności gospodarczej, z branżą odzieżową związany od 1989 r. W 1991 r. wraz z Jerzym Lubiańcem założył przedsiębiorstwo Mistral, które w 1995 r. zostało

przekształcone w spółkę LPP. Jako prezes Zarządu odpowiada za wszystkie aspekty funkcjonowania firmy – od zarządzania markami odzieżowymi, przez rozwój produktów, ale także operacje sprzedażowe w modelu omnichannel. Nadzoruje działania strategiczne firmy w zakresie ESG oraz zarządza zespo-

łami odpowiedzialnymi za zlecenie produkcji kolekcji na całym świecie. W 2013 r. uznany przez prestiżowy magazyn Harvard Business Review za najskuteczniejszego CEO w Polsce. Urodził się w 1961 r. Jest absolwentem Wydziału Budownictwa Lądowego Politechniki Gdańskiej.

TRANSAKCJE M&A W SEKTORZE UBEZPIECZENIOWYM

Z Mariuszem Muszyńskim, prezesem Zarządu PIB Group Poland, rozmawia Justyna Szymańska



Dlaczego w sektorze pośrednictwa ubezpieczeniowego warto zdecydować się na transakcję M&A?

Od ponad 2 lat prowadzę rozmowy na temat konsolidacji z wieloma potencjalnymi spółkami, które decydują się lub myślą o sprzedaży biznesu. Główną motywacją dla właścicieli tych spółek są zyski, natomiast celem strategicznym jest rozwój biznesu oraz dostęp do rynków międzynarodowych przy zagranicznym inwestorze.

Co jest powodem coraz częstszych decyzji o sprzedaży biznesu w trakcie recesji czy infla-

cji? Czy Pan również zauważa taki trend?

Przyczyna jest dosyć prosta. Sprzedaż w takich okresach ma na celu ochronę miejsc pracy i minimalizację skutków ekonomicznych dla zainteresowanych stron. Sytuacja na rynku zmienia się dosyć dynamicznie, pojawiają się nowe wymogi prawne, podatkowe czy też konieczność inwestowania w rozwój IT. Sprzedaż lub fuzja w takim okresie może być najlepszym sposobem na wzmocnienie pozycji rynkowej.

Jakie korzyści widzi Pan w zakresie sytuacji pracowników kupowanych spółek?

Postrzegam fuzje i przejęcia jako element rozwoju pracowników, możliwość dostępu do nowych technologii i szkoleń, podniesienia kwalifikacji oraz większe perspektywy awansu. Cieszy mnie fakt, iż PIB posiada mocno ugruntowane zasady w tym zakresie i kładzie mocny nacisk na utrzymanie zespołów oraz ich rozwój.

Jaki jest główny cel przy transakcjach PIB w Polsce?

Centralizacja usług wspólnych, tak aby połączyć siły w ramach księgowości, HR, IT czy doradztwa prawnego. Zależy nam na tym, aby liderzy spółek, które są kupowane przez PIB, skupili się na rozwoju biznesu oraz wykorzystaniu synergii i specjalizacji innych podmiotów z grupy. Cieszy mnie to, że ten trend zaczyna być mocno widoczny przy współpracy spółek należących do polskich struktur PIB.



Jacek Rozwadowski

PREZES ZARZĄDU, DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY ENEL-MED

UZASADNIENIE:

Za oferowanie pełnej obsługi medycznej na terenie całego kraju. W skład grupy wchodzi przychodnie wieloprofilowe, dwa szpitale, oddziały diagnostyki obrazowej oraz specjalistyczne kliniki: medycyny estetycznej i medycyny sportowej.

Związany jest z firmą od 2002 r. Od 15 stycznia 2009 r. do 28 czerwca 2018 r. pełnił funkcję Wiceprezesa Zarządu. Od października 2008 r., jako Dyrektor Zarządzający, odpowiada za realizację określonej

przez Zarząd strategii firmy. Nadzoruje pracę pionów biznesowych ENEL-MED oraz działów i departamentów operacyjnych. Zanim podjął pracę w sektorze medycznym, był związany z branżą motoryzacyjną. W latach 1999-2002 zajmował się marketingiem i sprzedażą w DAF Trucks Polska. Wcześniej przez rok pracował dla DAF Trucks NV Holland, w którym był odpowiedzialny za sprzedaż na region

Polski. W latach 1996-1998 obejmował stanowisko project managera w Elektrim. Był uczestnikiem wielu szkoleń zawodowych poświęconych marketingowi, sprzedaży oraz współpracy z mediami. Absolwent marketingu Wyższej Szkoły Businessu i Administracji w Warszawie. Interesuje się historią drugiej wojny światowej. Jego hobby to podróże, snowboard, gra na gitarze.

Paweł Sapek

SENIOR VICE PRESIDENT, REGIONAL HEAD CE & COUNTRY MANAGER
PROLOGIS W POLSCE

UZASADNIENIE:

Za skuteczne sprawowanie nadzoru nad działalnością inwestycyjną i operacyjną spółki w całym kraju, w tym nad realizacją strategii biznesowej, identyfikację możliwości inwestycyjnych, nowe inwestycje i pozyskiwanie klientów.

Odpowiada za portfolio w Europie Środkowej o łącznej powierzchni 4,5 mln m². Sprawuje także nadzór nad działalnością inwestycyjną i operacyjną spółki w Polsce, w tym nad realizacją strategii biznesowej, identyfikację możliwości inwestycyjnych, nowe inwestycje i pozyskiwanie klientów. Posiada 27-letnie doświadczenie w branży nieruchomości i zarządzaniu. Zanim dołączył do

Prologis pracował w Segro Poland, gdzie pełnił funkcję dyrektora ds. rozwoju spółki w regionie CEE. Wcześniej pracował w międzynarodowej firmie usługowej Ove Arup & Partners oraz Washington Group. Ukończył studia na kierunku Marketing i Zarządzanie w Akademii Ekonomicznej w Katowicach oraz studia podyplomowe z zakresu zarządzania logistycznego w Szkole Głównej Handlowej



w Warszawie. W 2019 roku został uhonorowany prestiżowym tytułem Fellow of RICS (FRICS) – członek nadzwyczajny Królewskiego Stowarzyszenia Dyplomowanych Rzeczoznawców.



Joanna Seklecka

PREZES ZARZĄDU ESERVICE

UZASADNIENIE:

Za dostarczanie nowoczesnych usług dla e-Commerce oraz m-Commerce, w tym rozwiązań płatniczych dla 25 tysięcy sklepów internetowych.

Jest jedną z najbardziej znanych kobiet świata płatności bezgotówkowych w kraju i za granicą, a także laureatką licznych nagród i wyróżnień. Zarządzana przez nią eService jest liderem polskiego rynku akcep-

tacji kart płatniczych i największym agentem rozliczeniowym w Europie Środkowo-Wschodniej. Jako część międzynarodowej grupy Global Payments, pełni rolę europejskiego hubu w dziedzinie IT, technologii oraz zarządzania i rozwoju produktów. Firma szybko rośnie, zwiększa zatrudnienie i zakres dostarczanych usług. Działa na obszarze 11 krajów UE, obsługując ponad 570 tysięcy terminali płatniczych generujących ponad 3,6 miliarda transakcji rocznie. Dostarcza też szeroki zakres no-

woczesnych usług dla e-Commerce oraz m-Commerce, w tym rozwiązań płatniczych dla 25 tysięcy sklepów internetowych. Absolwentka SGH w Warszawie oraz studiów doktorskich na kierunku Zarządzanie. Ukończyła elitarny Stanford Executive Program, prowadzony przez Stanford University Graduate School of Business. Jej wiedza i doświadczenie zostały docenione przez członków Komitetu Agentów Rozliczeniowych, którzy w styczniu 2020 r., jednogłośnie wybrali ją przewodniczącą KAR.

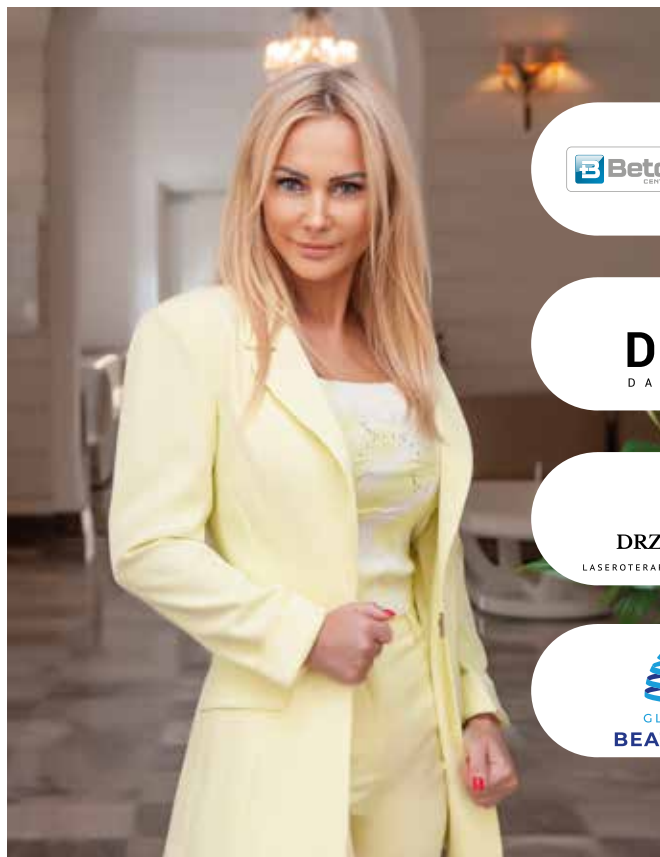
reklama

Zapraszam
Beata Drzazga
- Założyciel

www.betamed.pl

www.donomoda.pl

www.drzazgaclinic.pl



BetaMed 20 LAT
CENTRUM MEDYCZNE

DONO
D A S C H E G G I A



DRZAZGA CLINIC
LASEROTERAPIA & MEDYCINA ESTETYCZNA



GLOBAL IMPACT
BEATA DRZAZGA

Tomasz Suchański

PREZES ZARZĄDU, CEO ŻABKA POLSKA

UZASADNIENIE:

Za nieustanne poszukiwanie innowacji, wdrażanie i testowanie nowych produktów oraz usług i rozwijanie technologii, by poszerzać swój ekosystem convenience.

Przed objęciem stanowiska CEO w marcu 2016 r., związany z różnymi spółkami Grupy Jeronimo Martins. Pracował w międzynarodowych strukturach firmy, w latach 2011-2014 pełnił obowiązki dyrektora generalnego sieci Biedronka. Wcześniej piastował stanowiska dyrektora finansowego Jeronimo Martins, członka zarządu tej spółki oraz dyrektora operacyjnego regionu centralnego. W 2005 r. pracował na rynku międzynarodowym zajmując się portugalskimi sieciami Grupy Jeronimo Martins. W 2003 r. objął

funkcję dyrektora finansowego sieci hurtowni Recheio, wcześniej, jako członek Działu Finansowego, zajmował się supermarketami Pingo Doce i hipermarketami Feira Nova. Kieruje działaniami Grupy Żabka w sposób otwarty i kompetentny, co wielokrotnie docenili interesariusze i media branżowe. W 2020 przewodniczył obradom prestiżowej Effie Awards. W tym samym roku Kapituła konkursu „CEO of the Year” doceniła jego działania związane z efektywnym wprowadzeniem firmy w proces transformacji



cyfrowej. Rok wcześniej nagrodzony samą statuetką „CEO of the Year”. W 2019 r. znalazł się w gronie laureatów plebiscytu „BrandMe CEO” magazynu Forbes. Absolwent Stanford Graduate School of Business, INSEAD Business School oraz Finanse i Rachunkowość Przedsiębiorstw na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.



Paweł Szczeszek

PREZES ZARZĄDU TAURON

UZASADNIENIE:

Za sprawne zarządzanie jednym z największych podmiotów gospodarczych w Polsce, dysponującym kapitałem własnym w wysokości ponad 19 miliardów złotych oraz zatrudniającym ponad 25 tysięcy pracowników. Firma w rękach Pawła Szczeszka kontynuuje tradycje branży energetycznej w Polsce, ale też z uwagą przygląda się i wdraża rozwiązania związane z energią odnawialną.

Absolwent Wydziału Inżynierii Mechanicznej i Informatyki oraz Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej. Od 30 czerwca 2020 r. do 10 kwietnia 2022 r. pełnił funkcję prezesa Zarządu ENEA. W okresie od grudnia 2018 r. do czerwca 2020 r. był prezesem Zarządu Zespołu Elektrociepłowni

Wrocławskich KOGENERACJA. W latach 2017-2018 sprawował funkcję zastępcy prezesa Zarządu w PGNiG TERMIKA Energetyka Przemysłowa, a w latach 2016-2017 był prezesem Zarządu w Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej PEC w Jastrzębiu-Zdroju. Zasiadał w Radach Nadzorczych następujących

spółek: Górnośląskie Towarzystwo Lotnicze, Jelcz, Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej – Geotermia Podhalańska, Radomskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej „RADPEC”, Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Robót Drogowych w Katowicach, Agencja Rozwoju Regionalnego w Częstochowie.

Piotr Tokarski

PREZES ZARZĄDU CERAMIKA PARADYŻ

UZASADNIENIE:

Za dynamiczne i efektywne zarządzanie spółką. Pod kierownictwem Piotra Tokarskiego firma Ceramika Paradyż odnotowała znaczący wzrost przychodów i zysków, co przyczyniło się do umocnienia jej pozycji na rynku w zmiennych i dynamicznym warunkach społeczno-ekonomicznych.

Menedżer z ponad 20-letnim doświadczeniem w zarządzaniu dużymi organizacjami produkcyjno-sprzedażowymi. Ma szeroką wiedzę i umiejętności w obszarze strategii sprzedażowych, optymalizacji portfolio produktowego, rozwoju sprzedaży na rynkach zagranicznych oraz optymalizacji procesów przemysłowych. Znany jest z profesjonalizmu, charyzmy i umiejętności mobilizacji zespołu do osiągania wyznaczonych celów. Lider budujący efektywne zespo-

ły. Karierę zawodową rozpoczął w Ceramice Paradyż, przechodząc wszystkie szczeble w organizacji, zaczynając od przedstawiciela handlowego, poprzez dyrektora sprzedaży, dyrektora generalnego, po członka Zarządu odpowiadającego za produkcję. Od grudnia 2020 r. pełni funkcję prezesa Zarządu Ceramiki Paradyż – polskiej, rodzinnej firmy, która jest wiodącym producentem płytek ceramicznych w kraju oraz wizytówką polskiego przemysłu na świecie. Absolwent



studiów Executive MBA w Instytucie Nauk Ekonomicznych PAN, programu Strategic Leadership Academy na ICAN Insitute, a także Studium Menadżerskiego SGH w Warszawie. Ukończył również Politechnikę Łódzką wydział Mechaniki i Budowy Maszyn. Posiada liczne certyfikaty z zakresu zarządzania i liderowania.



Krzysztof Tokarz

PREZES ZARZĄDU SPECJAŁ

UZASADNIENIE:

Za świadome zwiększanie przychodów firmy, pomimo trudnych czasów, a także za wdrażanie rozwiązań, które pomagają obniżyć koszty prowadzenia poszczególnych biznesów.

LIVIO oraz RABAT DETAL zrzeszających obecnie ponad 9 200 placówek franczyzowych, a także 60 sklepów własnych. GK Specjał reprezentują w 100 proc. polski kapitał. W skład Grupy Kapitałowej Specjał wchodzi obecnie również trzy agencje ochronny, dwie hurtownie zaopatrzenia lecznictwa w Rzeszowie i Katowicach, z siecią sklepów medycznych oraz spółka działająca w branży finansowej. Założyciel PSH „UNIA”

oraz „HANDLU POLSKIEGO”, przewodniczący podkarpackiego oddziału POPON. Laureat Srebrnego i Złotego Krzyża Zasługi przyznane go przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej oraz „Złotego Orzecha” nagrody przyznawanej dla najwybitniejszych postaci w branży handlowej. Prywatnie fan sportów ekstremalnych, lubi pływanie, nurkowanie, żeglarstwo, narciarstwo oraz jazdę motocyklem.

Urodzony w 1962 r. Absolwent AGH w Krakowie, założyciel w 1990 r. firmy SPECJAŁ obecnie jednej z największych firm dystrybucyjnych w Polsce. Prezes Sieci handlowej PSH NASZ SKLEP, PSH

Maciej Trybuchowski

PREZES ZARZĄDU KDPW I KDPW_CCP

UZASADNIENIE:

Za wykorzystanie własnego potencjału do zarządzania firmą technologiczną tworzącą nowoczesne rozwiązania informatyczne dla całego rynku kapitałowego.

Od 2018 pełni funkcję prezesa Zarządu Krajowego Depozytu Papierów Wartościowych, a od roku 2019 – prezesa Zarządu izby rozliczeniowej KDPW_CCP. Karierę zawodową rozpoczął w Katedrze Teorii Organizacji na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego. Jednocześnie Radcą w Biurze Pełnomocnika Rządu ds. Przekształceń Własnościowych w Ministerstwie Finansów. W latach 1995-2002 dyrektor Departamentu Emisji i Gwarancji, a następnie dy-

rektor zarządzający w Centralnym Domu Maklerskim Pekao. W okresie 2003-2012 dyrektor Biura Maklerskiego Banku BGŻ. Od roku 2013 do 2014 dyrektor, a następnie wiceprezes IDM. W latach 2015-2017 prezes Domu Maklerskiego Banku BPS, a w latach 2017-2018 prezes PGE Dom Maklerski. Współautor podręcznika „Zarządzanie – teoria i praktyka” pod red. prof. A.K. Koźmińskiego, wykładowca na kursach dla kandydatów na członków rad nadzorczych



w spółkach Skarbu Państwa. Od 2004 r. działa w Izbie Domów Maklerskich. Absolwent Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, stypendysta programu Międzynarodowego Marketingu i Zarządzania w Copenhagen Business School oraz licznych międzynarodowych programów edukacyjnych.



Marcin Wlazło

DYREKTOR BIURA MAKLERSKIEGO PEKAO

UZASADNIENIE:

Za wykorzystanie bogatego doświadczenia we wdrażaniu projektów w realizację strategii Biura Maklerskiego Pekao. Podczas swojej kariery zawodowej Marcin Wlazło wdrażał m.in. systemy informatyczne dedykowane do obsługi procesów inwestycyjnych, odpowiadał za uruchomienie spółki powołanej do zarządzania alternatywnymi spółkami inwestycyjnymi, współtworzył pierwszą w Polsce platformę niskokosztowych funduszy indeksowych inPZU.

Menedżer z 20-letnim doświadczeniem na rynkach finansowych. Swoją karierę zawodową rozpoczął w międzynarodowych korporacjach zarządzających aktywami: Commercial Union PTE (obecnie Aviva PTE), Credit Suisse Asset Management (Polska) S.A., ING Investment Management Polska (obecnie NN IP TFI) odpowiadając za zarządzanie portfelami dłużnymi klientów zewnętrznych. W latach 2011-2020 sprawował funkcje kierownicze i za-

rządce w podmiotach Grupy PZU. Od 2016 r. pełnił funkcję wiceprezesa Zarządu PZU TFI oraz PZU PTE. Następnie w Banku Gospodarstwa Krajowego był dyrektorem Departamentu Inwestycji nadzorującego krajowe i zagraniczne inwestycje kapitałowe. Z racji zajmowanych stanowisk wielokrotnie był odpowiedzialny za relacje z klientem wewnętrznym i zewnętrznym, m.in. reprezentując pracodawcę podczas konferencji branżowych. Ukończył

studia wyższe na Wydziale Matematyki, Informatyki i Mechaniki Uniwersytetu Warszawskiego na kierunku matematyka. Studiował również na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. W trakcie swojej kariery ukończył szereg krajowych i zagranicznych kursów branżowych m.in. Goldman Sachs Derivative University, Letnią Szkołę Nauk Aktuariatycznych i inne z obszaru szeroko pojętych rynków finansowych.

Radosław Woźniak

PREZES ZARZĄDU EFL

UZASADNIENIE:

Za budowanie marki godnej zaufania. EFL już od ponad 30 lat towarzyszy przedsiębiorcom w rozwoju ich biznesów i pracuje na ich zaufanie, a Radosław Woźniak swoimi działaniami nie tylko wspiera ten wizerunek, ale wynosi go na wyższy poziom.



Absolwent Wydziału Elektroniki i Informatyki Politechniki Wrocławskiej oraz Wydziału Doradztwa Finansowego i Pośrednictwa Business Development Institute.

Karierę zawodową rozpoczął jako przedsiębiorca i współwłaściciel małej firmy z sektora IT. Następnie pracował w Spółce Getin Service Provider jako Wiceprezes Zarządu. W roku 2003 dołączył do EFL – firmy, której poświęcił największą część swojej dotychczasowej kariery. Rozpoczął od

stanowiska Project Managera odpowiedzialnego za współpracę z zewnętrznymi instytucjami finansowymi. Następnie został zastępcą dyrektora sprzedaży, odpowiedzialnym za projekt współpracy z PSA zarówno z ramienia EFL, jak i CA Bank Polska. W latach 2005-2010 sprawował funkcję dyrektora zarządzającego Linii Biznesowych Retail Leasing i Auto Finance, po czym w styczniu 2010 r. został mianowany wiceprezesem zarządu odpowiedzialnym za sprzedaż i mar-

keting. W maju 2018 objął funkcję prezesa Zarządu EFL Finance – spółki zajmującej się dystrybucją produktów Grupy EFL oraz będącej agentem ubezpieczeniowym. Od 3 września 2019 r. pełni funkcję prezesa zarządu EFL. Jako członek Rady Nadzorczej Carefleet SA, Członek Rady Nadzorczej Eurofactor Polska SA i Członek Rady Nadzorczej CA Leasing Serbia aktywnie pracuje na rzecz rozwoju i promocji leasingu w Europie Środkowo-Wschodniej.

reklama

W lipcowo-sierpniowym numerze opublikujemy

**INDEX
H&M
500**

**FIRMY, KTÓRYM MOŻNA ZAUFAĆ
I KTÓRE POLECAMY**

Zainteresowanych współpracą zapraszamy do kontaktu:
aleksandra.piekarska@federalmediacompany.com,
agnieszka.prasowska@federalmediacompany.com

ZADBAĆ O SILNY ZESPÓŁ

Organizacja osiąga lepsze wyniki, kiedy całemu zespołowi przyświeca jeden cel. Aby tak się stało, wewnątrz struktur musi panować atmosfera motywująca do działania. Jak stworzyć zespół, w którym chce się być?



MAŁGORZATA ŚWIETLICKA
People Director Maxi Zoo Polska

Otwartość, życzliwość, wzajemne wsparcie oraz docenianie. Te kilka czynników całkowicie zmienia oblicze firmy. Środowisko pracy, które zbudowane jest na szacunku i zrozumieniu, sprawia, że chce się w nim być. To właśnie odpowiednia atmosfera zwiększa motywację zespołu i wpływa na chęć rozwoju pracowników. Z pozoru oczywiste kwestie wymagają od pracodawcy chęci i zaangażowania.

Silny zespół - czyli jaki?

Przede wszystkim składający się z ludzi posiadających różne umiejętności, doświadczenia i światopoglądy, którzy dzięki wspomnianej różnorodności doskonale się ze sobą uzupełniają. Równie istotne jest zaufanie. Jeżeli osoby w teamie sobie ufają, łatwiej im wykonywać zadania i pokonywać wyzwania. O sile zespołu stanowi również jego

komunikacja wewnętrzna. Swoboda w wyrażaniu swoich opinii, nawet tych trudnych, pozwala rozwijać się jako słuchacz oraz mówca. Silne zespoły częściej się wspierają i wzajemnie uczą od siebie, wspólnie się motywują i chętniej rozwijają swoje umiejętności. Są także otwarte na nowe rozwiązania, co pozwala zwiększać ich efektywność.

Bezpieczeństwo zespołu podczas kryzysów

Ostatnie trzy lata mocno wpłynęły na rynek pracy i ukształtowały jego teraźniejszą formę. M.in. pokazały, że swoje obowiązki można śmiało wykonywać z domowego zacisza. Stanowiły również sprawdzian dla liderów, którzy musieli dostosować się do nowych, niespodziewanych realiów. Myślę, że okres pandemii dobitnie podkreślił, jak ważne jest rozwijanie narzędzi tworzących bezpieczne środowiska pracy. Warto także rozważyć stworzenie zespołów kryzysowych, które zależnie od poziomu sytuacji kryzysowej wypracują skuteczne oraz sprawdzone metody działań przywracających bezpieczne warunki. Ważne, żeby określić decyzyjność poszczególnych działów lub zespołów w trakcie trwania kryzysu. To zapewni szybkość i adekwatność działania.



Komunikacja kryzysowa

Bez względu na rodzaj występującego kryzysu, firmy powinny w szczególny sposób zadbać o odpowiednie morale i przepływ informacji wewnątrz struktury. To szczególnie ważne w momencie, kiedy wzrastają niepokoje oraz obawy pracowników. Regularne informowanie o podejmowanych krokach pozwoli zmniejszyć emocje, ale również zbudować perspektywę wyjścia z kryzysu. W takich sytuacjach pierwszym krokiem powinno być pogłębienie dialogu z pracownikami poprzez organizowanie spotkań



**WSPÓLNE PROJEKTY,
DOŚWIADCZENIA ORAZ
POKONYWANIE TRUDNOŚCI
I WYZWAŃ ZBLIŻA DO SIEBIE
ZESPÓŁ I ZWIĘKSZA JEGO
ZAANGAŻOWANIE
W WYKONYWANE
OBOWIĄZKI.**

w mniejszych lub większych grupach, zależenie od sytuacji i kontekstu kryzysu. Na nich możemy podzielić się ważnymi w danej sytuacji informacjami „z pierwszej ręki”. Takie spotkania to również szansa na bezpośrednie odpowiadanie na wątpliwości i obawy pracowników. Warto również zwrócić uwagę na nieformalny przepływ informacji w ramach organizacji. W szczególności wstuchiwać się głosy pracowników wyrażane poza oficjalnymi spotkaniami, aby w ten sposób zbierać wątki do komunikacji firmowej lub zespołowej. W komunikację mo-

żemy zaangażować wybranych liderów lub key opinion leaders, którzy mogą jeszcze skuteczniej docierać lub zarządzać emocjami i obawami zatrudnionych.

Wspólne projekty, doświadczenia oraz pokonywanie trudności i wyzwań zbliża do siebie zespół i zwiększa jego zaangażowanie w wykonywane obowiązki. Z kolei dbanie o atmosferę i rozwiązywanie konfliktów przez liderów buduje pozytywne środowisko pracy, w którym chce się rozwijać. Odpowiednio zarządzany zespół łatwiej odnajdzie się podczas kryzysu i sprawniej go zażegna. ■



O ZNACZENIU EMPATYCZNEGO PRZYWÓDZTWA

Empatia to obecnie jedna z kluczowych kompetencji przywódczych, uważana za niezbędną do osiągnięcia sukcesu w zarządzaniu. Niezwykle istotne jest empatyczne podejście lidera do pracownika w zakresie jego kondycji psychicznej i samopoczucia. To wątek, na który zwraca uwagę kampania „Bliżej Siebie”, podkreślająca, jak istotna jest komunikacja i właśnie empatia w miejscu pracy.

Empatia niestety wciąż bywa widziana jako coś miękkiego, niedookreślonego, a w kontekście życia zawodowego, także jako słabość. To jeden z najbardziej krzywdzących stereotypów na temat empatii, które utrudniają jej wdrożenie na co dzień.

– Wciąż zdarza się usłyszeć, że „Biznes to biznes i nie ma w nim miejsca na emocje, a co za tym idzie na empatyczną postawę”. W kampanii „Bliżej Siebie” przekonujemy, że jest zupełnie odwrotnie. Nie należy już rozważać, czy jest miejsce na empatię

w biznesie, ale rozmawiać o tym, jak ją wdrożyć, bo jest po prostu konieczna. Jeśli chcemy być liderami osiągającymi sukcesy powinniśmy właściwie odczytywać emocje i punkt widzenia swoich współpracowników, podwładnych i klientów, a co za tym idzie ich potrzeby. To pozwoli na dobrą komunikację bez względu na różnice kulturowe czy odmienne doświadczenia życiowe – mówi Agata Swornowska-Kurto, prezes Zarządu Grupy ArteMis, pomysłodawcy i organizatora kampanii „Bliżej Siebie”.

Empatia wyzwala zaangażowanie

Wielokrotnie powtarza się, że największym zasobem firmy są ludzie, którzy ją tworzą. Dlatego

konieczne jest dbanie o ich dobrostan emocjonalny, a także budowanie silnych więzi opartych na zaufaniu i współpracy, a do tego niezbędna jest empatia. Dzięki niej lider potrafi w ślad za rozpoznaniem emocji współpracowników, rozpoznać także kryjące się za nimi potrzeby, a wtedy pracownik czuje się zauważony i ważny takim, jaki jest. To z kolei przekłada się na jego zaangażowanie, lojalność i gotowość do podejmowania ryzyka.

– W empatycznym środowisku ludzie czują się słyszani, widziani, doceniani. Mają poczucie swojej ważności, wartości i mocy sprawczej. Mają wystarczający poziom autonomii. I wtedy tak naprawdę mogą wnieść swój potencjał, mogą się zaangażować i dać z siebie to, co najlepsze – mówi dr Lidia D. Czarkowska, psycholog, socjolog, antropolog, mentor, coach i superwizor pracujący z najwyższą kadrą menedżerską i liderami, ekspertka kampanii „Blżej Siebie”.

Empatyczne przywództwo to ciekawość drugiego człowieka

Empatyczne przywództwo to taki sposób przewodzenia ludźmi, w którym jako liderzy potrafimy wejść w buty drugiego człowieka i spojrzeć na sytuację z jego perspektywy, rozumiejąc, albo przynajmniej starając się zrozumieć, co czuje, co myśli, czego potrzebuje.

– Empatyczne przywództwo sprawia, że jako lider jestem ciekawa drugiego człowieka. Jego inne poglądy i opinie mnie nie denerwują, ale właśnie cieka-

wią. Taki sposób przewodzenia to umiejętność spojrzenia na pracownika jako całość, nie tylko na jego obowiązki i zadania, i na to, jak je realizuje, ale także na zainteresowania, emocje, ewentualne kłopoty i zmartwienia. Będąc empatycznym liderem jestem w stanie dostrzec, czy pracownik potrzebuje pomocy. Jednocześnie jednak nie chodzi, aby brać na siebie ciężar, tych trudnych emocji – mówi Iwona Grochowska, promotorka empatycznego przywództwa i propagatorka doceniania w pracy, ekspertka kampanii „Blżej Siebie”.

Jak zostać empatycznym przywódcą?

Badania pokazują, że w Polsce 70 proc. pracowników odchodzi od bezpośredniego przełożonego, a nie od organizacji. Widać zatem jak duży wpływ mają liderzy i ich postawa. Należy budować empatyczne przywództwo, które będzie stanowić wsparcie dla pracownika. Warto rozwijać wśród liderów umiejętność uważnego słuchania, a także mo-

tywować ich do podejmowania z pracownikami tematów związanych z emocjami, samopoczuciem, sytuacjami trudnymi.

Trzeba jednak pamiętać, że lider, aby być empatycznym prosto musi tego chcieć. By inspirować innych sam musi być przykładem, a więc sam musi reprezentować dobrostan psychiczny. Musi rozwijać samoświadomość, czyli zrozumienie własnych stanów emocjonalnych i potrzeb.

– Przywództwo to, jak każda inna rola zawodowa, kompetencja, a ta składa się z czterech elementów, takich jak: wiedza, umiejętności, doświadczenia i postawa. Z moich doświadczeń wynika, że ten ostatni komponent jest najtrudniejszy do zmiany. Wymaga czasu, cierpliwości i zaangażowania. Niemniej jednak transformacja w kierunku empatycznego przywództwa wymaga pracy w zakresie tych czterech elementów – mówi Małgorzata Jakubicz, certyfikowana trenerka przywództwa, przywódczyni służebna, ekspertka kampanii „Blżej Siebie”.

Kampania „Blżej Siebie”, której pomysłodawcą i organizatorem jest Grupa Artemis, zachęca do tego, żeby być bliżej swoich współpracowników, by lepiej rozumieć ich zachowania i potrzeby, ale także żeby być bliżej samego siebie. Chodzi o świadomość własnych emocji, potrzeb i reakcji. Kampania oswaja temat zaburzeń psychicznych, edukuje w zakresie zdrowia psychicznego i znaczenia komunikacji na ten temat w środowisku pracy oraz motywuje do podjęcia otwartego dialogu o samopoczuciu pracowników. ■

**PRZYWÓDZTWO TO,
JAK KAŻDA INNA
ROLA ZAWODOWA,
KOMPETENCJA, A TA
SKŁADA SIĘ Z CZTERECH
ELEMENTÓW, TAKICH JAK:
WIEDZA, UMIEJĘTNOŚCI,
DOŚWIADCZENIA I
POSTAWA.**

KOMPETENCJE MIĘKKIE NIE TYLKO DLA PROJECT MENADŻERA

Dla wielu osób przeszkodą w karierze IT jest brak umiejętności programowania. Dlatego próbując wejść do tej branży lub dalej się w niej rozwijać, szukają ofert pracy opartych w dużej mierze o kompetencje miękkie, a zatem w takich zawodach, jak Project Menadżer czy Scrum Master. Tymczasem branża IT oferuje więcej możliwości rozwoju, szczególnie dla osób mówiących w językach obcych innych niż angielski i ceniących sobie pracę z ludźmi. A także dla tych, którzy po prostu już nie chcą być dalej menadżerami lub menadżerkami projektów IT. Jednym z takich zawodów jest Bid Menadżer.

Z badania przeprowadzonego przez bulldogjob.pl wynika, że jedna czwarta pracowników branży IT nie posiada ściślego ani technicznego wykształcenia¹. Jest tak dlatego, że wiele osób, w tym także humanistów, decyduje się na przekwalifikowanie i start kariery w IT.

Choć obecna koniunktura spowodowała, że na rynku łatwiej mają specjaliści z doświadczeniem niż osoby, które dopiero zaczynają swoją karierę w tej branży, jest prawdopodobne, że wkrótce sytuacja ta ponownie ulegnie zmianie. A i teraz mimo trudności na portalach rekrutacyjnych nie brakuje ofert pracy. W tym także tych skierowanych do osób z rozwiniętymi kompetencjami miękkimi, takimi jak komunikatywność, otwartość czy silne predyspozycje liderские.

Project i Product Menadżer, Scrum Master i UX/UI Designer od lat są dla takich osób najczęstszym wyborem pod kątem

ścieżki rozwoju. Tymczasem istnieje wiele stanowisk, które wymagają podobnych kompetencji i mogą stanowić dla nich równie ciekawą, jeśli nie ciekawszą alternatywę. Także dlatego, że oferują cenną możliwość wyspecjalizowania się w wąskiej dziedzinie i zbudowania tym samym dużej przewagi konkurencyjnej na rynku pracy.

Do takich zawodów należy z pewnością tajemniczo brzmiący Bid Menadżer, co można przetłumaczyć na polski jako menadżer projektu przetargowego. – Bid Menadżer to, najprościej mówiąc, menadżer projektu, jakim jest złożenie oferty. Stanowisko to jest charakterystyczne dla dużych, dojrzałych organizacji, które otrzymują wiele rozbudowanych i skomplikowanych zapytań ofertowych. To bardzo ciekawa, ale też bardzo ambitna rola. Bid Menadżer osobiście odpowiada za to, by oferta powstała na czas, była jak najwyższej jako-

ści, a także by została wcześniej odpowiednio przepracowana w organizacji i mieściła się w ramach zatwierdzonego budżetu na przygotowanie oferty. Bid Menadżer musi umieć układać sobie pracę zespołem złożonym z ekspertek i ekspertów z całego świata, którzy wcześniej nie mieli okazji się poznać. Co więcej, zespoły te zmieniają się przy każdej nowej ofercie, trzeba przywyknąć do tej zmienności – mówi Wojciech Banaszewski, Head of Bid & Solution, Software Center Capgemini Polska.

Jak sprawdzić, czy ta propozycja zawodowa jest dla nas interesująca oraz jakie kompetencje należy posiadać, by móc ubiegać się o pracę Bid Menadżera?

Bez języków ani rusz

Aby zrozumieć, czym zajmuje się Bid Menadżer, należy przyrzeć się sposobowi, w jaki duże firmy technologiczne pozyskują klientów. Proces sprzedażowy w ich przypadku jest z reguły skomplikowany i często trwa dość długo, niekiedy nawet pół roku lub dłużej. Działy odpowiedzialne za sprzedaż i marketing

**ABY ZROZUMIEĆ,
CZYM ZAJMUJE SIĘ
BID MENADŻER,
NALEŻY PRZYJRZEĆ SIĘ
SPOSOBOWI, W JAKI DUŻE
FIRMY TECHNOLOGICZNE
POZYSKUJĄ KLIENTÓW.**



koncentrują się na pozyskaniu klienta, który w efekcie składa zapytanie ofertowe. I wtedy do gry wkracza Bid Menadżer. – W początkowej fazie każdego procesu przygotowywania oferty dla klienta kluczowe jest prawidłowe oszacowanie jego złożoności, co często nie jest oczywiste i absolutnie nie ma związku na przykład z obszernością otrzymanego zapytania ofertowego. Dobre umiejętności analityczne, przewidywanie różnych scenariuszy oraz łączenie wątków i zależności w projekcie pozwalają Bid Menadżerowi nie tylko właściwie zaplanować proces, lecz także aktywnie i szybko reagować na wszelkie zmiany. To duże wyzwanie, ale ważne, bo bezpośrednio warunkuje sukces – mówi Karolina Karolczak, Bid Menadżer z Capgemini.

Karolina do zespołu Capgemini dołączyła z początkiem roku. Wcześniej pracowała w roli koordynatorki w dziale cyfryzacji w dużej firmie z sektora automotive. Dlatego dziś doskonale odnajduje się po drugiej stronie. Dodatkowo mówi biegle po niemiecku, a praca w roli Bid Menadżera w dużej organizacji często wymaga znajomości języków obcych innych niż tylko angielski.

Dynamiczne środowisko i dużo satysfakcji

Pracę Bid Menadżera trudno włożyć w schemat. Na tym zresztą polega jej wyjątkowość – wymaga dużej elastyczności i gotowości na pracę w zmieniających warunkach. Wymaga też umiejętności pracy z rozproszonym geograficznie i bardzo senioralnym zespołem o mocno

zróżnicowanych kompetencjach. Mimo to można wskazać kilka kroków, które zawsze wpisane są w proces tworzenia oferty przetargowej.

Na początek Bid Menadżer musi zapoznać się ze szczegółami zapytania ofertowego. Na podstawie tego tworzy tzw. Bid Plan. Bo przygotowanie oferty to projekt, który należy rozpisać w czasie i ustalić punkty kontrolne oraz kamienie milowe, które muszą się wydarzyć, by proces zakończył się sukcesem. A Bid Menadżer jest Project Menadżerem tego projektu – dba o to, że oferta powstanie w terminie i to pomimo nieoczekiwanych splótów zdarzeń, które mogą wystąpić po drodze.

Kolejnym krokiem jest szybka i sprawna organizacja zespołu złożonego





cej lub przewidywanej przeszkody nie może być mowy. W końcu w ofertach co do zasady nie ma nagrody za drugie miejsce.

Praca nie dla każdego

Z pewnością nie każda osoba sprawdzi się w roli Bid Menadżera. To stanowisko, które wymaga interdyscyplinarnych kompetencji z różnych światów: od sprzedaży (rozumienie procesu sprzedażowego jest bardzo istotne, by porozumiewać się z działem sprzedaży wewnątrz własnej organizacji), umiejętności budowania relacji z zespołem, ale i z najważniejszymi osobami w firmie, perfekcyjnej organizacji pracy, aż po analityczny umysł i kompetencje finansowe. – Bid Menadżer musi być sprawnym liderem. Zespoły, z którymi pracuje, składają się często z osób równych lub wyższych od niego stanowiskiem, niezbędna jest więc umiejętność przebijania się z własnymi pomysłami i naturalnego zarządzania i motywowania ludzi. Ostatecznie odpowiedzialność za stworzenie oferty spoczywa na Bid Menadżerze i trzeba tak pokierować zespołem, żeby doprowadzić do jej powstania. A zarówno dla Bid Menadżera, jak i dla zespołu nie ma nic przyjemniejszego niż wygrany przetarg – podkreśla Karolina Karolczak.

Oferty pracy w zawodzie Bid Menadżera pojawiają się co jakiś czas na platformach z ogłoszeniami rekrutacyjnymi. Także Capgemini poszukuje kolejnych Bid Menadżerów do współpracy z niemieckim oddziałem firmy w tej roli. ■

1. https://bulldogjob.pl/it-report/2020/project_manager

ekspertów niezbędnych do przygotowania oferty. Zadaniem Bid Menadżera jest uzupełnienie już istniejącego zespołu o brakujące ogniwa i kompetencje biznesowe, jakie powinny być wykorzystane w danym projekcie.

W skład zespołu wchodzi kilka lub kilkadziesiąt osób – są to osoby z określonymi kompetencjami technicznymi odpowiadającymi przygotowywanej ofercie, a także menadżerowie, analitycy, sprzedawcy. Bid Menadżer musi też zadbać efektywną współpracę z wieloma działami wsparcia, m.in. działem prawnym, zarządzania ryzykiem, bezpieczeństwa, mobilności...

Bid Menadżer zapewnia komunikację w zespole – zapewnia, że każda osoba ma dostęp do potrzebnych informacji. W razie potrzeby Bid Menadżer organizuje też spotkania ze specjalistami i specjalistkami spoza zespołu. Niekiedy, szczególnie w przy-

BID MENADŻER ZAPEWNI KOMUNIKACJĘ W ZESPOLE – ZAPEWNI, ŻE KAŻDA OSOBA MA DOSTĘP DO POTRZEBNYCH INFORMACJI.

padku rzadkich technologii, są to osoby dosłownie z drugiego końca świata, na przykład z Australii.

Czasami na przygotowanie oferty Bid Menadżer ma trzy miesiące (to dotyczy złożonych zamówień na całe, kompleksowe systemy czy rozwiązania). Ale znacznie częściej są to trzy lub nawet dwa tygodnie. Dlatego w tej pracy konieczne jest sprawne zarządzanie czasem własnym i zespołu. O zwlekaniu ze znalezieniem rozwiązania dla istnieją-