

NOWA ERA PRZYWÓDZTWA OCZAMI LIDERA



pod redakcją **dr Mileny Anny Gołdy**

Nowa era przywództwa oczami lidera

Redakcja
dr Milena Anna Gołda

Redaktor prowadząca: dr Milena Anna Gołda

Redakcja i korekta: Katarzyna Sarnowska

Skład i opracowanie graficzne: Katarzyna Sarnowska

Wszelkie prawa zastrzeżone. Nieautoryzowane rozpowszechnianie całości lub fragmentu niniejszej publikacji w jakiegokolwiek postaci jest zabronione i powoduje naruszenie praw autorskich. Wydawca dołożył wszelkich starań, aby zawarte w książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie bierze jednak odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani za związane z tym naruszenie praw autorskich i innych szkód. Znaki i zdjęcia występujące w tekście zostały dostarczone przez właścicieli/dysponentów ich praw autorskich lub zgody na ich publikację, ewentualnie zostały wykorzystane przez Wydawcę za zgodą takich właścicieli/dysponentów praw.

Copyright © MILENA GOŁDA AGENCY, Warszawa 2021

Wydawca:

MILENA GOŁDA AGENCY

ul. Puławska 43/14

02-508 Warszawa

mg@magpressagency.com

Druk i oprawa:  **matrix**
D R U K A R N I A
I N T R O L I G A T O R N I A

ISBN 978-83-957006-8-2



9 788395 700682



Publikację tę dedykuję mamie Cecylii w trzecią rocznicę jej śmierci. Dziękuję mamó, że dałaś mi życie. Mam nadzieję, że gdzieś tam wysoko jesteś ze mnie dumna i patrzysz, jak przyjmuję swoich gości po Twojemu – czym chata bogata.

Wprowadzenie

To już kolejna publikacja biznesowa, którą oddaję w Państwa ręce. Ma formę serii wypowiedzi prezesów i właścicieli firm na temat ich doświadczeń: jak być skutecznym liderem, jak transformować swoje firmy w czasie kryzysu, jak mierzyć się z wyzwaniami i stawać się mistrzem, przywódcą.

W rozważaniach dróg rozwoju przywództwa pojawia się odwieczny dylemat – czy przywódcą trzeba się urodzić czy też można się nim stać, świadomie rozwijając pewne umiejętności i zachowania? Czy jest to niezmienna osobowość czy raczej zestaw przekonań, motywacji i kompetencji, które można osiąść i rozwijać?

Według badaczy, przywódcy mają specyficzny zestaw cech umożliwiających przewodzenie innym, niezależnie od miejsca i czasu.

Pojęcie *przywódca* oznacza członka grupy społecznej, który dzięki specyficznym cechom osobowości lub dzięki zajmowanemu stanowisku narzuca innym swoje przekonania, inicjuje, kieruje i zespala działalność. Przywódcą może zostać poprzez wpływ autorytetu osobistego lub instytucjonalnego. Podejmujemy decyzje w imieniu tej grupy czy organizacji społecznej, która uczyniła go swoim wodzem.

Lider musi w odpowiedni sposób komunikować się z osobami, których współpraca może być niezbędna podczas realizowania strategii w przyszłości, a także z innymi grupami akceptującymi i wspierającymi jego wizję, uznającymi jej ważność.

Przywódcą to również dla grupy źródło energii potrzebnej do wdrażania planów, to wsparcie udzielone nawet najmniejszemu rozwojowi, czasem to także wzbudzanie inicjatywy.

Według tej teorii za nieodłączną cechę przywódcy często uważa się charyzmę.

Jednak światowe autorytety, teoretycy i badacze przywództwa w ciągu ostatnich dwudziestu lat dość jednoznacznie rozprawili się z zagadnieniem charyzmy. O niewystarczającym, neutralnym lub szkodliwym wpływie tej cechy na skuteczność przywództwa pisze m.in. badający najlepsze organizacje Jim Collins. Definiując pięć poziomów przywództwa wskazuje, że najskuteczniejsi liderzy – liderzy piątego stopnia – to osoby mające charakter stanowiący paradoksalną mieszaninę osobistej skromności, zawodowego zdecydowania i odwagi. Taki zestaw cech nie odpowiada definicji charyzmy, którą można określić raczej jako zdolność do wygłaszania przyciągających i porywających tłumy przemówień, roztaczania świetlanych wizji przyszłości oraz podejmowania śmiałych działań, które wywołują silne emocje i identyfikację u mas zwolenników.

Można wyróżnić zbiór pewnych cech wspólnych dla liderów, nawet jeśli różnią się oni osobowością. Dotyczą zarówno charakteru, jak i wartości, wewnętrznych pragnień i motywów działania. Odnoszą się także do sposobu, w jaki liderzy rozwijają swoją wiedzę, kształtują umiejętności, wzmacniają kompetencje, dojrzewają. I choć zbiór wspólny dla całej grupy liderów jest mniejszy niż zbiory rozłączne charakterystyczne dla każdego z nich z osobna, te wspólne wyróżniki mają moim zdaniem wpływ na styl uprawianego przez nich przywództwa.

Zbieżny zestaw cech, przekonań i motywacji składa się na predyspozycję czy talent do przewodzenia. Na tak zdefiniowany potencjał przywódczy składają się 4 cechy osobowe lidera, które nazywam kamieniami węgielnymi przywództwa:

Optymizm rozumiany jako pozytywne nastawienie, także w obliczu kryzysów, problemów i wyzwań. Niezachwiana wiara w świat, ludzi i w możliwość osiągnięcia sukcesu. Nawet liderzy o charakterach introwertycznych wykazują się przekonaniami i działaniami o wysokim poziomie optymizmu. To jedyna cecha, bez której przywództwo nie może zaistnieć. Wskazują na to badania i analizy innych teoretyków i praktyków przywództwa. Marcus Buckingham określił tę cechę liderów jeszcze szerzej – jako niezachwianą nadzieję: „Mówiąc, że przywódcy są optymistami, mam po prostu na myśli to, że nic – ani zły nastrój, ani racjonalne argumenty innych osób, ani ponura rzeczywistość – nie są w stanie zachwiać ich wiarą w lepszą przyszłość. Przyj-

mijmy wszyscy najważniejszą zasadę zwycięskiego lidera: optymizm rządu. A co za tym idzie: zawsze jest jakaś możliwość”.

Ambicja rozumiana jako dążenie do osiągania trudnych celów, która sprawia, że z założenia liderzy stawiają przed sobą – a następnie przed swoimi organizacjami i pracownikami – ambitne cele. Wyznaczają sobie i innym wysokie standardy działania i wysoką poprzeczkę dotyczącą zaangażowania. Charakteryzuje ich stałe dążenie do doskonałości i brak zadowolenia z osiągniętego stanu. Ambicja powoduje, że ciągle dążą do jego poprawy. W niektórych przypadkach ambicja liderów łączy się z ich nastawieniem rywalizacyjnym, czyli chęcią wygrywania, pokonywania nie tylko kolejnych, własnych poprzeczek, lecz także realizacją osiągnięć lepszych od innych. Trudne cele rozbudzają w liderach „pozytywne podekscytowanie”, a naturalny optymizm sprawia, że nazywają je „fantastycznymi”, „nadzwyczajnymi”, „wyjątkowymi”.

Odwaga rozumiana jako podejmowanie decyzji i działania, pomimo strachu lub obaw, a także podejmowanie ryzyka w sytuacji niepewności czy niepełnej informacji, nie oznacza nerwów ze stali lub braku poczucia strachu. Nie oznacza także nadmiernej pewności siebie, co można by uznać za zadufanie, skutkujące nonszalancją i brawurą. Odwaga wiąże się raczej ze zdolnością do uświadomienia sobie swoich lęków, umiejętnością ich kontrolowania oraz pokonywaniem ograniczeń. W powiązaniu z głęboką wiarą we własne możliwości odwaga prowadzi liderów do działania, nasila inicjatywę do przekraczania granic naturalnego lęku przed nieznanym.

Wytrwałość rozumiana jako konsekwencja w działaniu, zaangażowanie w sprawy i determinacja w dążeniu do osiągania postawionych przed sobą długoterminowych celów, także za cenę rezygnacji z krótkoterminowych gratyfikacji czy korzyści. Wytrwałość wiąże się ze zdolnością liderów do koncentracji na realizacji postanowień oraz z ich wewnętrznym przygotowaniem na wyzwania, problemy i przeciwności losu. Wytrwałość to także gotowość do uczenia się na błędach i ponoszenia kosztów błędnych działań i decyzji, to również podejmowanie wielu prób przebycia raz obranej drogi, konsekwencja.

Te cztery cechy łączą się w całość, która staje się *spiritus movens* działań podejmowanych przez liderów. Optymizm pozwala liderom widzieć szanse i wierzyć w osiągnięcie sukcesu, ambicja ukierunkowuje optymizm na realizację trudnych celów, odwaga skłania do podejmowania tych działań zgodnie z postawionymi celami pomimo obaw, a wytrwałość utrzymuje ich zaangażowanie i dążenie do realizacji postanowień wbrew przeciwnościom.

Za najważniejszą cechę wspólną badanych liderów uznano zdolność do adaptacji. „Jest to cecha, która w swej istocie polega na niemal magicznej umiejętności obracania przeciwności losu i wszystkich towarzyszących im stresów na swoją korzyść oraz czerpania z nich dodatkowych sił. [...] Połączenie niezłomności i umiejętności uchwycenia kontekstu wydarzeń jest najważniejszą z cech, które pozwalają ludziom nie tylko przetrwać ciężkie próby, ale także potraktować je jako ważną lekcję, źródło nowych sił, a także inspirację do działania z jeszcze większym zaangażowaniem i poświęceniem. Te atrybuty sprawiają, że doświadczenia stają się dla liderów okresem rozwoju a nie upadku; że dostrzegają oni szansę w tym, co dla innych jest tylko powodem do rozpacz”.

Kryzys rodzi wiele szans i okazji dla skutecznych liderów – ta prawda jest znana wielu amerykańskim milionerom, którzy swoje fortuny zawdzięczają właśnie poprzednim kryzysom. To dobra wskazówka dla polskich menedżerów – zamiast kulic po sobie uszy i czekać na falę uderzeniową modląc się, by redukcja personelu pomogła im zachować stanowiska, a firmie przeżyć, warto zadać sobie pytanie – jak wykorzystać kryzys, by wzmocnić pozycję rynkową swojego przedsiębiorstwa i swoją pozycję przywódcy.

Z kryzysu liderzy i profesjonaliści wyjdą obronną ręką. Odbiorą klientów osłabionej konkurencji, wzmocnią swój zespół, a sami zyskają szacunek należny charyzmatycznemu i skutecznemu przywódcy.

Życzę tego każdemu polskiemu menedżerowi.

dr Milena Gołda

Justyna Matuszak-Leśny

właścicielka esb

e|s|b Adwokaci i Radcowie Prawni



Kim dla Pani jest lider, przywódca?

Lider jest osobą posiadającą klarowną wizję, ma ściśle sprecyzowany cel uzupełniony o kamienie milowe, które mają go do tego celu doprowadzić. Lider jest osobą pełną pasji i zaangażowania do tego, czego się podejmuje. Przyciąga swoją wizją ludzi, którzy chcą z nim osiągać wspólne cele – nie tylko z uwagi na osiągnięcia biznesowe, ale przede wszystkim przez system wartości i sposób funkcjonowania. Lider bierze odpowiedzialność za swoje działania i za działania swojego zespołu, potrafi zarządzać kryzysowo.

Czy doświadczenie pandemii zmieniło Pani postrzeganie roli przywództwa lub rozumienie kluczowych cech dla skutecznego przywództwa?

Ten okres nie zmienił mojej definicji przywództwa, powiedziałabym, że wręcz utwierdził mnie w słuszności mojego postrzegania tej misji. Czas pandemii to poligon doświadczeń, nowych okoliczności, nieprzećwiczonych wcześniej sytuacji oraz nowych wyzwań, zarówno w relacjach z klientami, jak i wewnątrz firmy. Sądzę, że najważniejsze, czego nauczyliśmy się w tym czasie to to, że jasno sprecyzowany cel wraz z planem jego realizacji są kluczowe, ponieważ właśnie w takich sytuacjach służą nam jako kompas pozwalający przezwyciężyć trudne, niejasne sytuacje. Inną nauką pandemii jest to, że przywództwo powinno być elastyczne. Prosty plan od A do B nie wystarczy. Często trzeba poruszyć większą ilość liter alfabetu.

Czym przywódca w obszarze usług prawnych różni się od przywódcy budującego firmę w innej dziedzinie gospodarki? Jeżeli w ogóle?

Myślę, że przywódca w obszarze usług prawnych nie różni się istotnie od tego, który działa w innych sferach gospodarki. Oczywiście należy mieć na uwadze kwestię wykonywania zawodu zaufania publicznego, trwałość spraw i otrzymanych pełnomocnictw. W tym zakresie można powiedzieć, że zakres naszej odpowiedzialności jest nawet nieco szerszy niż u innych liderów oraz lidererek, ponieważ od naszej pracy i naszych zespołów nierzadko zależy stabilność funkcjonowania biznesów partnerów oraz klientów. W okresie pandemii pomagaliśmy klientom podejmować trudne decyzje związane z prowadzonymi przez nich przedsiębiorstwami oraz skutecznie je implementować. W biznesie prawniczym również zmienne są potrzeby klientów, a w związku z tym świadczone przez nas usługi.

Dziś jest Pani właścicielką własnego biznesu – jakie doświadczenia ukształtowały Pani styl przywództwa?

Od zawsze widziałam, że będę prowadziła własną firmę. W zasadzie przez większą część swojego życia zawodowego byłam właścicielką jakiegoś biznesu. Z racji tego, że pochodzę z rodziny przedsiębiorców, zawsze zakładałam, że będę prowadzić swoją firmę, potem kancelarię, niezależnie od skali, jaką ona osiągnie. Rodzinie zawdzięczam przywilej obserwowania różnych wzorców przywództwa biznesowego w działaniu i na pewno właśnie to doświadczenie zaważyło na tym, jak dziś prowadzę swój zespół.

Jestem odporna na sytuacje trudne, potrafię i nie boję się zaczynać od nowa, inaczej – nie boję się testowania. Kolejne lata w zawodzie utwierdziły mnie, że prowadzenie własnego biznesu jest właściwą drogą, ale też pokazały, że dopiero we współpracy grupy pasjonatów i liderów jest siła. Ścieranie się osobowości i perspektyw w ramach organizmu, jakim jest zespół firmy, to nowa lekcja praktycznie każdego dnia. Dlatego, korzystając z tego co znajome, łącząc to z doświadczeniami pracy na niemieckim rynku usług prawnych, rozpoczęłam proces ekspansji marki esb na rynki lokalne i międzynarodowe. Dlatego zaangażowaliśmy się m.in. w działania Worldwide Independent Lawyers League

(WILL), umożliwiając naszym klientom rozwój oraz zabezpieczenie ich praw poza granicami Polski. By działać efektywnie, lokalnie, by realizować naszą misję demokratyzacji dostępu do najlepszych specjalistów prawnych dla małych i średnich przedsiębiorców, paradoksalnie – trzeba działać jednocześnie globalnie.

Jaka była Pani największa porażka/najważniejsza lekcja w tym zakresie?

Na sytuacje trudne i niewygodne patrzę z perspektywy lekcji i wyzwań. Tak w biznesie, jak i w życiu prywatnym, nie istnieje constans, a te sfery bardzo się przenikają. Lekcji miałam wiele, natomiast najtrudniejsze są te, które weryfikują relacje i zaufanie do partnerów biznesowych.

Jak kancelaria esb wspiera innych przywódców we wrażliwym czasie odbudowy po pandemii?

Nasi klienci przeżyli wiele wrażliwych momentów w swoich biznesach i w życiu, np. trudne procesy sukcesji, wrogie przejęcia, brak płynności z uwagi na nierzetelność płatników lub niewłaściwe decyzje po okres pandemii. Niezależnie od okoliczności, jesteśmy dla klienta dyspozycyjnym partnerem, dodatkowo dysponującym ekspercką wiedzą, która w najodpowiedniejszy sposób pozwoli klientowi wyjść z trudnego dla siebie momentu. Obserwując potrzeby naszych klientów oraz wewnętrzne doświadczenia, nieustannie się rozwijamy, uzupełniając swoją ofertę, rozwijając się na rynki lokalne, uczestnicząc w organizacjach takich jak WILL. Poza tym wszystkim – rozmawiamy jak biznes z biznesem, jak przedsiębiorca z przedsiębiorcą. Właściciele biznesów w pandemii, pośród wszystkich zagrożeń, byli jednocześnie jedną z najbardziej osamotnionych grup, nie mogli przecież obciążać swoimi wyzwaniami swoich zespołów. Dlatego, choć to często była zwykła rozmowa, wierzę, że właśnie w ten sposób pomogliśmy kilku zaprzyjaźnionym z nami markom i ich liderom, oferując czas, wysłuchanie i empatię. Dla mnie osobiście analogiczne dyskusje, jakie miałam przyjemność prowadzić z członkami WILL, były pomocne – choć na co dzień dzielą nas setki, tysiące kilometrów, to przez wiele wyzwań przeszliśmy wspólnie.

Jakie są dziś najważniejsze wyzwania dla przywództwa?

Dużym wyzwaniem jest zachowanie elastyczności, umiejętności dopasowania się do zmieniających się potrzeb klientów, zmieniającego się rynku, jak również oczekiwań kolejnych pokoleń zespołu. Ogromną sztuką jest pogodzenie i umiejętne wykorzystanie wiedzy, kompetencji twardych i miękkich zespołu oraz oczekiwań odbiorców usług. Wyzwaniem jest też konsekwencja w właściwym wykorzystaniu czasu, nazywania priorytetów, jak również odpowiednie reagowanie tak, aby nie zatracić w tym wszystkim dobra drugiego człowieka.

Jaką rolę ma do odegrania sektor usług prawnych w budowie nowego świata przywództwa?

To znaczenie jest istotne. W dzisiejszych czasach doradztwo prawne nie jest wystarczające, ponieważ pozostawia klienta w obowiązku wykonania wielu czynności samodzielnie. Prawnicy powinni być upatrywani jako partnerzy dla innych przywódców. Zbudowane przez prawników konstrukcje formalne są często fundamentem, na którym lider osiągnął sukces lub który pozwala mu się poczuć bezpiecznie i komfortowo. Sektor usług prawnych przez sposób świadczonych usług powinien dążyć do współpracy na zasadzie partnerstwa. Kiedy spotyka się lidera w swojej branży, który umiejętnie dzieli się kompetencjami, oraz eksperta prawnego o cechach lidera, to współpraca, nie dość że jest efektywna, to kończy się sukcesem i daje satysfakcję dla obu stron oraz poczucie sprawczości.

Jakie lekcje przywódcy biznesowi mogą wyciągnąć z rozwoju usług prawniczych?

Polscy przedsiębiorcy, którzy posiadają rozwinięte biznesy w swoich branżach, w dalszym ciągu nie korzystają w sposób dostateczny z usług prawnych. Może mieć to negatywne konsekwencje na różnych poziomach, tj. ryzyko prawno-biznesowe, problemy w sukcesji biznesu. Brak zaangażowania profesjonalistów prowadzi do zajmowania się kwestiami, na których się nie znamy, w miejsce zajmowania się swoim biznesem. Współ-

praca z partnerem prawnym nie tylko umożliwi uniknięcie tych problemów, ale wręcz zmianę kursu rozwoju przedsiębiorstwa w taki sposób, by ewentualne problemy prawne nie zakłócały tego, co najważniejsze – harmonijnego rozwoju – poprzez angażowanie czasu lidera. Dodatkowo warto przyglądać się branży prawniczej w charakterze studium przypadku branży, która potrafi efektywnie i szybko przeprowadzić trudny proces cyfryzacji. Na przestrzeni ostatnich lat skala zmian w zakresie ścisłej specjalizacji i informatyzacji istotnie wyprzedza podobne zmiany w innych sektorach – z naszych doświadczeń można się wiele nauczyć.

W jaki sposób liderzy usług prawnych mogą wspierać przywódców z innych dziedzin gospodarki?

Kluczem jest współpraca. Liderzy usług prawnych mogą wspierać się między sobą, zarówno jeśli chodzi o specjalizacje, usługi komplementarne, czy współpracę międzynarodową. Współpraca niezbędna jest również między innymi sektorami gospodarki. Właśnie z tego powodu podjęłam się w WILL roli, która polega na zarządzaniu kontaktami z partnerami zewnętrznymi – zarówno z biznesu, jak i organizacji międzynarodowych. Właściwe doradztwo prawne wymaga znajomości branży i biznesu na poziomie faktycznym, a my jako organizacja łączymy biznes z najlepszymi ekspertami w danej dziedzinie. Prawnik przyszłości to nie tylko doradca w zakresie spraw formalnych, ale także „łącznik” z innymi specjalistami. Niepoparte taką wiedzą doradztwo będzie teoretyczne.

Czy w Pani ocenie przywódcą trzeba się urodzić? Czy jest to sztuka, którą można opanować, nauczyć się jej?

Zdecydowanie nie trzeba się urodzić liderem. Kluczem jest znalezienie w sobie pasji na tyle silnej, aby konsekwentnie dążyć do osiągnięcia zamierzeń. To właśnie dzięki tej pasji i konsekwencji możemy skutecznie się dzielić naszą drogą z innymi i potrafimy angażować w nią coraz to większe zespoły. Powyższe zweryfikować mogą jeszcze momenty trudniejsze, w których lider wychodzi na front i ponosi odpowiedzialność.

Marco Buscema

założyciel Worldwide Independent
Lawyers League



Kim dla Pana jest lider, przywódca?

Lider jest przewodnikiem. Skupia się na rozwoju i dostatku, przy czym zawsze mówi „my” a nie „ja”.

Zwraca uwagę na rozmaite talenty i umiejętności zespołu, aby móc je podkreślić i wzmocnić. Motywuje wszystkich, stwarzając środowisko „wielkich marzeń”, oferując jasną wizję i wyznaczając realistyczne cele. Lider pokazuje drogę i chętnie zaprasza do niej innych. Lider jest wizjonerem i to on jako pierwszy podejmuje działania. Daje przykład poprzez bycie pierwszym, który idzie na linię frontu.

Lider nigdy nie obwinia swojego zespołu, publicznie bierze na siebie odpowiedzialność za porażkę, nie szukając wymówek ani nie wytykając palcami. Lider konsultuje porażki i błędy z zespołem, poszukuje możliwości ich poprawy i przyjmuje postawę opartą na opracowywaniu rozwiązań, zamiast dostrzegania problemów. Dobry lider wie także, kiedy należy świętować, a kiedy przeprosić.

Jak z Pańskiej perspektywy pandemia wpłynęła na wymagania stawiane przed liderami?

Z mojego punktu widzenia i w oparciu o moje własne doświadczenia, pandemia zmusiła liderów do wzmocnienia swojej kreatywności, tworzenia większego zaangażowania online i wykorzystania w większym stopniu myślenia lateralnego. Podczas tego długotrwałego okresu, z ograniczonymi możliwościami podróżowania i spotykania się z ludźmi na żywo, lider musi pracować znacznie ciężiej, aby codziennie zarządzać

zespołem tak, jak wymaga tego zapotrzebowanie zespołu. Największym wyzwaniem są właściwe treści, aktywne słuchanie, szkolenie kolejnych liderów.

Czym jest WILL i dlaczego powstała organizacja?

WILL to liga niezależnych prawników z całego świata. Kluczowym czynnikiem jest jakość relacji między partnerami. WILL opiera się na silnych wartościach, ponieważ została założona w wyniku osobistego wydarzenia, które spotkało mnie, jej założyciela.

Odnosząc się jeszcze do poprzedniego pytania, to właśnie zarządzanie globalną organizacją, która jak każde zrzeszenie mierzy się z wyzwaniem decentralizacji, najdobitniej pokazało mi, jak trudne jest prowadzenie marki w świecie, w którym nagle straciliśmy możliwość bezpośredniego kontaktu.

W jaki sposób WILL wspiera przywódców w sektorze profesjonalnych usług prawnych?

Liderzy w każdym sektorze muszą na co dzień podejmować wiele decyzji typu in/out. Często szybko i w pośpiechu. Mając wsparcie niezawodnego zespołu prawników, której głównym celem jest gotowość do reakcji, lider w biznesie może spokojnie podejmować decyzje w granicach swoich kompetencji, nie zajmując się tym, co inni zrobią dla niego lepiej.

Jakie są cele WILL w przygotowaniu nowego pokolenia liderów?

Obecnie nasza organizacja liczy 230 członków, którzy łącznie wnoszą ponad 2500 lat doświadczenia prawnego. Jednak nie spoczywamy na tym i rozwijamy się dalej, w oparciu o ściśle określone kamienie milowe:

- przy 500 partnerach zyskamy pozycję „influencerów” w świecie prawniczym,
- przy 1000 partnerów będziemy wyznaczali trendy; dla biznesu staniemy się punktem odniesienia w procesach decyzyjnych,
- przy 2000 partnerów zyskamy możliwość kształtowania rzeczywistości.

Wszystko to wymaga systemu organizacji opartego na promowaniu rzeszy liderów na poziomie:

- horyzontalnym w postaci menedżerów terytorialnych i krajowych,
- wertykalnym z podziałem na poszczególne departamenty zajmujące się praktyką,
- personalnym, czyli np. marketing, PR, działy personalne oraz szkolenia prawne.

W WILL nie ma hierarchii, ponieważ wszyscy prawnicy są doświadczonymi seniorami, właścicielami swoich kancelarii, rówieśnikami.

Stoi Pan na czele WILL, globalnej organizacji, do której należą kancelarie i prawnicy z ponad 40 krajów. Jakie wyzwania tworzy to dla przywództwa?

Zaangażowanie jest sprawą kluczową. Głównym wyzwaniem jest utrzymanie zaangażowania członków z tak wielu krajów do podnoszenia rąk w celu przyjęcia na siebie roli w organizacji, motywowanie ich do podejmowania działań i wysiłków w ramach wspólnej inicjatywy. Kolejną kwestią jest mądra moderaacja tych głosów – zarówno ich ukierunkowania, jak i aktywnego słuchania. Tak jak już wspominałem, skuteczność WILL jest ściśle powiązana z liczebnością organizacji, dlatego, mimo dużych trudnień w tym zakresie ze względu na pandemię, kontynuujemy nasze działania w zakresie pozyskiwania nowych partnerów. To rodzi oczywiście konsekwencje – od stałego rozwoju procedur on boardingu w organizacji, po stworzenie systemu mentoringu dla najmłodszych członków. Im bardziej WILL się rozwija, tym więcej liderów potrzebujemy.

Jaka była najcenniejsza lekcja przywództwa, którą odebrał Pan jako głowa tak ogromnej organizacji?

WILL jest specyficznym miejscem. Bez formalnej hierarchii autorytatywne przywództwo nie wchodzi w grę. Tak więc najcenniejszą lekcją przywództwa jaką wyniosłem, jest to, że – aby osiągnąć sukces – zawsze trzeba dzielić się naszymi marzeniami, wizjami, celami i tym, dlaczego uważamy, że sposób, za pomocą którego postanowiliśmy je osiągnąć, jest wartościowy.

Następnie, rozmawiając z tak ogromną liczbą kolegów pochodzących z przeróżnych krajów, musimy być gotowi do szybkiej zmiany kierunku, kiedy okaże się, że nasze „why” jest błędne. Dzielenie się stanowi to wyzwanie, ale i największą siłę WILL.

Jakie są dziś najważniejsze wyzwania dla przywództwa?

Moim zdaniem aktualnie najważniejszym wyzwaniem dla przywództwa jest zmiana sposobu myślenia. „Tradycyjni” szefowie nie są już skuteczni w organizacjach. Lider powinien być wybierany nie tylko ze względu na swoje techniczne umiejętności zarządzania w danej branży, ale przede wszystkim ze względu na empatię, umiejętności miękkie i komunikatywność. Lider nie jest samotnym graczem. Jest trenerem i nie musi wiedzieć wszystkiego. W zespole na pewno są osoby o wyższych umiejętnościach do realizacji konkretnych zadań. Wyzwaniem dla lidera w dzisiejszych czasach jest to, że zamiast pozostawać w centrum uwagi, musi posiadać zdolność wycofywania się, gdy jest to konieczne i do wyróżnienia tymczasowego lidera dla danego zadania lub projektu, jednocześnie sprawując nadzór i realizując ogólną strategię.

Jaką rolę ma do odegrania sektor usług prawnych w budowie nowego świata przywództwa?

Sektor prawny musi zmienić swoje nastawienie. W branży średnich przedsiębiorców prawnicy są postrzegani jako zło konieczne. Ta percepcja musi zostać zmieniona przez samych prawników. Sektor prawny może odgrywać podstawową rolę poprzez pełnienie funkcji ułatwiającej prowadzenie działalności gospodarczej, koncentrując się raczej na uzgadnianiu i zawieraniu ugód niż na prowadzeniu sporów sądowych. Tak więc lider biznesowy powinien liczyć na sektor prawny jako przyjaciela a nie jako czynnik utrudniający. Rolą WILL jest sprawienie, by ten nowy koncept współpracy biznesu i kancelarii stał się faktem. Sektor usług prawnych mógłby przedstawić się jako narzędzie podstawowe i ochronne.

Jakie lekcje przywódcy biznesowi mogą wyciągnąć z rozwoju usług prawnych?

Mogą z niego wyciągnąć wiele wniosków. We Włoszech 98% firm to małe i rodzinne przedsiębiorstwa. Mają zaufaną kancelarię prawną, która jest zazwyczaj mała i działa tylko lokalnie. Tacy przedsiębiorcy nie angażują swoich prawników w strategię rozwoju firmy i narażają w ten sposób swój własny biznes. Potrzebne jest nowe podejście do sektora usług prawnych: partnerstwo a nie tradycyjne stosunki na zasadzie dostawca–klient, w ramach których współpraca rozpoczyna się dopiero wtedy, gdy problem urasta do rozmiarów zagrażających istnieniu biznesu, choć można go było całkowicie uniknąć dzięki poradzcie doświadczonego prawnika.

W jaki sposób liderzy usług prawnych mogą wspierać przywódców z innych dziedzin gospodarki?

Jak wspomniano, liderzy w zakresie usług prawnych powinni tworzyć partnerstwa z liderami w innych branżach. Mamy unikalną pozycję, na której w żaden sposób z nimi nie konkurujemy, jesteśmy dla nich wsparciem – co nie zdarza się często w innych gałęziach gospodarki. Liderzy usług prawnych powinni nie tylko zdobyć odpowiednią wiedzę na temat branży, w której mają wykonywać swoje usługi, ale także osobiście poznać udziałowców i osoby podejmujące decyzje. Jesteśmy ludźmi i musimy poznać siebie nawzajem. Ten sam problem może posiadać odrębne rozwiązania i podejścia, a łączenie różnych punktów widzenia jest decydującym czynnikiem. Kluczem jest komunikacja pomiędzy liderami, a także zwinne podejście z krótkimi okresami informacji zwrotnej. Podejście „wodospadowe” nie jest już skuteczne.

Czy w Pana ocenie przywódcą trzeba się urodzić? Czy jest to sztuka, którą można opanować, nauczyć się jej?

MB: Ponieważ istnieją różne sposoby bycia liderem, moja odpowiedź brzmi, że nie trzeba się nim urodzić. Kiedy myślimy o liderze takim jak Lee Iacocca w Chryslerze, to mamy przed oczami wspaniałego człowieka, który był w stanie odegrać jed-

noosobowe show, zmienił kierunek rozwoju firmy i który był ekstrawertykiem. Natomiast nie znaczy to, że introwertyk nie może być równie znakomitym liderem. Przywództwo może mieć różne style, wymaga więc ćwiczenia, pokory i umiejętności słuchania. Moim zdaniem jedną z najważniejszych cech dobrego lidera jest gotowość do przyznania się do osobistej porażki i poproszenia o wsparcie, a to z kolei wymaga treningu. Mogę śmiało powiedzieć, że przywództwa nie tylko można, ale wręcz trzeba się nauczyć.

Agustin Egurrola

właściciel Egurrola Dance Studio

EGURROLA
DANCE STUDIO



Czego może nauczyć taniec?

Taniec uczy pewności siebie, samodyscypliny, pracy w grupie. Daje siłę, radość, szczęście, odprężenie, świetną formę, endorfiny i wolność. Gdy czujemy się wolni – tańczymy i śpiewamy. Gdy jesteśmy nieśmiali, taniec da nam odwagę. A gdy chcemy być zauważani, powinniśmy zacząć tańczyć. Z tańcem nabieramy wdzięku, energii, stajemy się bardziej autentyczni. Tutaj niczego nie da się oszukać. Taniec może być doskonałą terapią na problemy, na poprawę relacji z otoczeniem. Moje życiowe motto to: „Taniec jest w każdym z nas, tylko nie wszyscy mają odwagę i siłę, żeby go z siebie wydobyć”.

Czy szkoły tańca wciąż cieszą się dużą popularnością?

Popularnością cieszą się dobre szkoły tańca mające profesjonalnych nauczycieli, ale też wartość dodaną w postaci eventów, wyjazdów, warsztatów, budowania całej społeczności tanecznej. Szkoła tańca to nie tylko nauka, ale też miejsce, gdzie ludzie spędzają czas, gdzie lubią przebywać, mają swoich przyjaciół i spotykają innych z tą samą pasją. Zawsze powtarzam, że nawet jeśli wybudujemy piękną szkołę tańca, ale nie będzie miała odpowiedniej kadry, programu i atmosfery, to nie przetrwa nawet roku.

Jak przekuć pasję w biznes?

Przede wszystkim nie myśleć o... biznesie. Jeśli jesteś pasjonatem i to co robisz, robisz na sto procent, to pieniądze i biznes same przyjdą. Jeśli jesteś w czymś najlepszy, ludzie chcą z tobą współpracować, chcą z tobą tworzyć nowe projekty i robić biz-

nes. Liczy się pasja, uparte dążenie do celu, pracowitość i konsekwencja.

Czy od zawsze wiedział Pan, że będzie zajmował się tańcem?

Najpierw próbowałem wielu różnych aktywności – uczyłem się gry na skrzypcach, trenowałem karate, pływanie i koszykówkę. Ale tak naprawdę szukałem swojej prawdziwej pasji. Gdy tylko zorientowałem się, że jest nią taniec, życie od razu nabrało tempa i zupełnie innego smaku.

Czy karierę taneczną można zacząć będąc dorosłym?

Taniec daje mnóstwo rozmaitych możliwości. Można w dorosłym wieku zacząć tańczyć tango czy salsę i osiągnąć wysoki poziom, a nawet brać udział w turniejach. Wszystko jest możliwe. Na taniec zawsze jest czas. Jest tyle odmian i stylów tańca, że każdy i w każdym wieku, może znaleźć coś dla siebie. Ja zacząłem tańczyć, gdy miałem 19 lat i wiele osób mówiło, że to późno, że się nie uda. Ale byłem absolutnie przekonany, że taniec to moje życie.

Jakie przekazuje Pan rady osobom będącym na początku swojej zawodowej kariery?

Bardzo ważna jest właśnie determinacja. Talent to zaledwie 5 procent sukcesu. Jednak aby dojść do mistrzostwa są potrzebne trzy rzeczy: praca, praca i... praca. Nie ma innej drogi. Jeśli jesteś konsekwentny, wytrwały w tym co robisz, to sukces prędzej czy później przyjdzie. Tylko nie można się poddawać i trzeba ufać sobie. Mieć siłę do realizacji marzeń – to cała recepta na sukces w każdej dziedzinie.

Kim dla Pana jest lider?

Lider to ktoś o niezwykłej energii, a ludzie podążają za energią. Zawsze więc powtarzam: jeżeli masz siłę i energię, żeby inni za tobą poszli – stajesz się przywódcą.



Jaka jest historia Instytutu Szkoleniowego Lukomades?

To moja historia. Jest transformacją kobiety, która wiodąc wygodne życie postanowiła stać się niezależna i w 2017 roku otworzyła instytut szkoleniowy. Na początku organizowałam szkolenia dla branży beauty, głównie z zakresu makijażu, wizażu, podologii oraz szeroko pojętej kosmologii. Prowadząc je dostrzegłam potrzebę organizowania także szkoleń z kompetencji miękkich. Zależało mi, aby po zajęciach w Lukomades kursant nie tylko nabył odpowiednią wiedzę, ale też potrafił przełożyć ją na biznes. Dostrzegłam, że nasze szkolenia z kompetencji miękkich pomagają w rozwoju wielu firm. Dlatego stworzyliśmy ofertę z zakresu efektywności osobistej, zarządzania i przywództwa.

Ostatni czas jest dla mnie wyjątkowy. Wraz z przyjaciółmi Mają Furyk i Mariuszem Grudniem stworzyliśmy dwa projekty transformacyjne „I am enough” oraz „Przywództwo z duszą”, które są przełomem w zmianie naszego sposobu myślenia i pomagają odnaleźć balans na płaszczyźnie zawodowej, rodzinnej i osobistej.

Nieuchronnie przyciągamy do swojego życia ludzi, wydarzenia, szanse, okoliczności, które są w harmonii z naszymi dominującymi myślami. Nasze myśli kreują życie, więc jeśli będziemy systematycznie i świadomie zmieniali myśli o sobie, nasza rzeczywistość również się zmieni.

Wchodząc w świat biznesu skupiona byłam na dobrach materialnych. Obecnie jestem świadoma, że jeżeli robię coś z pasją, pieniądze są naturalną tego konsekwencją. Historia Instytutu Lukomades to również świat tworzenia i współtworzenia nowe-

go sposobu myślenia i możliwości biznesowych. Dzisiaj wiem, że sukces to nie pieniądze na koncie, ale to, jakim człowiekiem jesteś.

Jaką ideę promuje Instytut?

Na naszej stronie umieściliśmy motto, które towarzyszy nam na co dzień. Jest to jedna ze złotych myśli Steve Jobsa: „Nie bój się zaczynać od nowa”.

Uważam, że jesteśmy sumą doświadczeń, a kryzys jest ważną częścią rozwoju, porażka może nas wzmacniać. Wierzę również, że z każdego miejsca w życiu można dokonać zmiany i należy podążać za marzeniami, nawet jeśli mielibyśmy wszystko budować od początku. Wzniesiemy wysokie budowle na solidnych fundamentach, jeśli u podstaw znajdą się odpowiednie wartości.

Jak w dzisiejszych czasach odbierane są szkolenia i w czym mogą pomóc?

Szkolenia są ważnym elementem wspierającym rozwój kompetencji oraz współtworzącym rzeczywistość biznesową. Szczególnie te łączące rozwój osobisty, efektywność i przywództwo. Dla mnie te obszary wzajemnie uzupełniają się. Jeśli chcesz stać się przywódcą, musisz wzmocnić siebie od środka, uwolnić drzemiący potencjał i charyzmę. Ostatnio z Mają Furyk i Mariuszem Grudniem współtworzę projekty, które łączą rozwój osobisty z modułami twardymi, dostarczającymi praktyczną wiedzę biznesową.

Efekty szkoleń zależą od tematyki oraz grupy docelowej. Szkolenia transformacyjne takie jak „I am enough” oraz „Przywództwo z duszą” będą okazją, żeby zastanowić się skąd przybywam, gdzie jestem, dokąd zmierzam, ale także stworzyć własną atrakcyjną wizję niezwykłego życia. Warsztaty przybliżą uczestnikom, jak myśli i działa nasze centrum dowodzenia – mózg. Badanie mocnych stron i DNA osobowości narzędziem MindSonar pomoże w znalezieniu spełnienia na płaszczyźnie osobistej, rodzinnej i zawodowej. Warsztaty szkoleniowe wzbogacone są o ćwiczenia i sesje coachingowe, poświęcone uczuciom, przekonaniom i wartościom. Będzie można potrenować rozpoznawa-

nie i komunikowanie własnych granic, a także mówić językiem własnych potrzeb.

Są to projekty, które łączą twardy warsztat wiedzy praktycznej z rozwojem osobistym i duchowym oraz przeobrażają wizję w obraz, misję w sposób działania, strategię w plan.

Co zyskujemy biorąc udział w szkoleniach?

Korzyści płynących ze szkoleń transformacyjnych „I am enough” i „Przywództwo z duszą”, prowadzonych m.in. przez Mariusza Grudnia jest cały ogrom. Najważniejsze z nich to:

- inspirowanie do zmian, innowacji i eksperymentowania,
- rozwijanie własnej uważności i świadomości,
- przekształcanie własnej wizji w konkretne plany i działania,
- VUCA – rozwój kompetencji i działanie w świecie zmienności (volatility), niepewności (uncertainty), złożoności (complexity) oraz niejednoznaczności (ambiguity),
- integracja doświadczenia i znajdowanie rozwiązań na wyzwania jutra,
- współtworzenie środowiska ludzi wspierających i rozwijających siebie nawzajem,
- wzmocnienie wewnętrznego autorytetu i pewności siebie w wystąpieniach publicznych,
- wymiana doświadczeń biznesowych pomiędzy uczestnikami projektu oraz zaproszonymi gośćmi.

Co wyróżnia Lukomades spośród innych firm szkoleniowych?

Przede wszystkim Instytut Szkoleniowy Lukomades w wyjątkowy sposób traktuje swoich klientów. Do każdego podchodzimy indywidualnie, programy szkoleniowe budowane są tak, aby zrealizować aktualne i przyszłe potrzeby klienta. Zrzeszamy cudownych trenerów z całej Polski, którzy dzielą się swoimi doświadczeniami i robią to z pasją. Inspirujemy do bycia lepszymi ludźmi. Obojętnie, na jakie szkolenie się zdecydujesz: sprzedaż, negocjacje, zarządzanie czy makijaż, nie będziesz już tym samym człowiekiem.

Jaka jest Pani recepta na sukces?

Sukces można postrzegać na wiele sposobów. Dla jednych sukcesem będzie liczba zer na koncie, dla drugih sława i blichtr. Dla mnie sukces to poczucie spełnienia oraz satysfakcja i radość z tego, co robimy. Nie zawsze jest to związane z zyskiem. Wiele działań, których się podejmuję w życiu, nie przyniosło mi żadnych dóbr materialnych, ale dało mi ogromną radość oraz poczucie spełnienia. Sukcesem jest także poczucie spokoju i zadowolenia, gdy kładziemy się spać po ukończeniu projektu, w którym daliśmy z siebie wszystko. Wierzę, że prawdziwy sukces przychodzi naturalnie. Jest to możliwe tylko wtedy, kiedy tworzymy coś z serca, z pasji, kiedy mamy określoną wizję i odwagę, aby podążać za nią. Podążanie za inspiracją często oznacza zmianę, a ta z kolei związana jest z rozwojem osobistym. Rozwój oznacza poszerzenie świadomości, zmianę sposobu myślenia, głębsze poznanie siebie. Podążając za inspiracją stajemy się innym, bardziej świadomym społeczeństwem. Moja recepta na sukces: znajdź swoją wizję i podążaj za nią.

Paweł Bednarek

prezes Columbus Elite

Rafał Kołłątaj

wiceprezes Columbus Elite



Jakie były początki firmy Columbus Elite?

Spółka Columbus Elite powstała w maju 2019 r. jako część Grupy Kapitałowej Columbus i bardzo szybko została liderem branży OZE. Staliśmy się odpowiedzią na rosnące zainteresowanie i zapotrzebowanie na odnawialne źródła energii. Pierwsze miesiące były czasem intensywnej pracy zespołowej, wyznaczyliśmy kierunek i narzuciliśmy tempo rozwoju. Stworzyliśmy procedury wychodzące poza szablonowe standardy, a odważne decyzje zaowocowały niepodważalnym sukcesem. Od początku powstania spółki wiedzieliśmy, co jest dla nas najważniejsze – ludzie.



Na nasze wyniki wpływa wypracowana i sprawdzona metoda sprzedażowo-szkoleniowa. Na terenie całego kraju zatrudniamy kilkuset agentów – doradców energetycznych, którym zapewniamy odpowiednie przygotowanie i programy motywacyjne. Dzięki największej sieci sprzedażowej jesteśmy w stanie dotrzeć do ogromnej liczby klientów. Przyjęty model biznesowy sprawdził się również w czasie pandemii. Ciągła komunikacja i szkolenia przynoszą stabilne korzyści, co widać w niedawno opublikowanym raporcie kwartalnym.

Jak wygląda rynek fotowoltaiki w Polsce? Czy ludzie są świadomi korzyści, jakie daje im takie rozwiązanie?

Zainteresowanie odnawialnymi źródłami energii nie maleje, a wręcz stale rośnie. Zwiększa się świadomość społeczeństwa przy wyborze ekologicznych rozwiązań dla domów. Alternatywa w postaci paneli fotowoltaicznych zamiast konwencjonalnych modeli pozyskiwania energii z paliw kopalnych staje się więc coraz bardziej popularnym rozwiązaniem. Oprócz ograniczania negatywnego wpływu na środowisko, przyczyną wzrostu zainteresowania odnawialnymi źródłami energii z pewnością są także kwestie ekonomiczne. Nasze społeczeństwo jest otwarte na nowe technologie i chętnie wprowadza je do codziennego życia. Ponadto rządowe i unijne programy, np. „Mój Prąd 3.0” ułatwiają podjęcie decyzji o instalacji paneli fotowoltaicznych – to dodatkowy zastrzyk gotówki na drodze do niezależności energetycznej. Jak pokazują liczne sondaże, Polacy chcą uniezależnić się od zewnętrznych dostawców prądu. Fakt, że rachunki za prąd – zamiast nieustannie wzrastać – mogą wynosić zero złotych, powoduje, że na dachach coraz częściej można spotkać panele fotowoltaiczne.

W czerwcu został przedstawiony projekt zmian. Jaka jest przyszłość fotowoltaiki?

Zmiany proponowane w zakresie modelu prosumenckiego oraz widmo likwidacji upustów od 1 stycznia 2022 r. namieszały w branży fotowoltaicznej. Mimo wszystko dynamika rozwoju branży OZE nie jest zagrożona, a nasza spółka jest gotowa na zmiany. Przyjęte przez Unię Europejską warunki obniżenia emisji CO₂ gwarantują trend wznoszący branży OZE, który utrzymywać się będzie przez wiele lat. Priorytetem w założeniach „Europejskiego Zielonego Ładu” jest neutralność klimatyczna, więc odnawialne źródła energii staną się w najbliższym czasie rozwiązaniem dla tysięcy polskich domów. Odpowiedzą całej grupy kapitałowej na zmiany legislacyjne jest zakupienie i dynamiczny rozwój spółki Columbus Obrót oraz tokenizacja rozliczeń wyprodukowanej i zużywanej energii elektrycznej. Nasi klienci i współpracownicy mogą czuć się bezpieczni również w 2022 r.

Jak szerzyć świadomość wśród ludzi na temat korzyści płynących z posiadania systemu fotowoltaicznego?

Spółceństwo jest coraz bardziej świadome. Szczególnie cieszy nas to, że ludzie wybierają fotowoltaikę nie tylko ze względu na korzyści ekonomiczne, ale na wymiar ekologiczny. W roku bieżącym realizujemy cel #ekotransformacja, popularyzując rozwiązania ekoenergetyczne oraz promując możliwości, jakie dają programy „Mój Prąd” i „Czyste Powietrze”. #eoktransofrmacja to również realna oferta dla osób, które właśnie w branży OZE chcą rozwijać swój biznes i w sposób partnerski planują z nami współpracę na lata. W maju nasza spółka jako jeden z inicjatorów podpisała we Wrocławiu „Kartę Zielonej Transformacji”. Tym samym zobowiązaliśmy się do realizowania jawnej strategii na rzecz ochrony środowiska oraz dążenia do zmniejszenia śladu węglowego. Nasze działania skoncentrowane są na jak największym wkładzie do przyjętej przez Unię Europejską strategii, by wyznaczony rok 2050 stał się datą ogłoszenia neutralności klimatycznej dla całej Europy. Czujemy odpowiedzialność biznesową i chcemy wywiązać się z „Karty Zielonej Transformacji”.

Jako pierwsza w Polsce spółka stworzyliśmy rozbudowaną i stabilną sieć współpracy w branży OZE. Zielona Franczyza powstała w marcu br., to rozwiązanie biznesowe wpisujące się w nowoczesną, zdecentralizowaną gospodarkę. Pozwala małym i większym przedsiębiorcom budować swoją niezależność biznesową w oparciu o wysokie standardy i innowacyjną technologię. Projekt został pozytywnie odebrany przez przedsiębiorców rozwijających się nie tylko w branży OZE, cieszymy się z otwartych już biur i czekamy na kolejne!

W ostatnich długich miesiącach polski biznes stanął w obliczu wielkich wyzwań, takich jak: zabezpieczenie firmy, zachowanie płynności finansowej i zapewnienie ochrony pracownikom. Obecnie zaufanie i bezpieczeństwo są kluczowe przy podjęciu współpracy. Wzajemne wspieranie się obu stron buduje poczucie bezpieczeństwa, a zaufanie wpływa na efektywność pracy. Cechą Zielonej Franczyzy Columbus Elite jest indywidualne podejście do każdego partnera. Zapewniamy pełne wsparcie na różnym stopniu zaawansowania, cieszymy się sukcesami biznesowymi nowo dołączających osób i zespołów niezależnie od

tego, jaką mają przeszłość w biznesie. Chcemy stworzyć partnerską przestrzeń do współpracy dla wszystkich, którzy pragną otworzyć się lub rozwinąć w branży OZE.

Co wyróżnia firmę na tle konkurencji?

Standardy OZE ciągle się podnoszą, a my ciągle polepszamy jakość naszej pracy. Dobro klienta jest dla nas pierwszorzędne i wiemy, jak zapewnić mu najlepszą jakość usług. Przede wszystkim Columbus Elite, jako część Grupy Kapitałowej Columbus, może zaoferować w pełni kompleksową usługę polegającą na dostarczeniu i montażu instalacji fotowoltaicznej wraz z pozyskaniem finansowania, przyłączeniem do sieci energetycznej i opieką nad rachunkami. Klient może liczyć na fachową pomoc już na początkowym etapie projektowania instalacji. Nasza praca nie kończy się w momencie zamontowania instalacji, oferujemy opiekę posprzedażową. Ponadto instalacja objęta jest tylko w naszej Grupie Kapitałowej 15-letnią Gwarancją Totalną. Usługa Columbus Care to gwarancja bezpieczeństwa i satysfakcji, która dla nas jest priorytetem.

Doradcy Columbus Elite w czasie szkoleń zdobywają odpowiednią wiedzę, pewność siebie i doświadczenie zawodowe, dzięki czemu klienci zawsze mają zapewnioną profesjonalną obsługę. Prętnie dostarczamy najlepsze rozwiązania eko-energetyczne dla domów w całej Polsce. Dziś zgodnie z raportem opublikowanym na koniec 2 kwartału 2021 roku możemy pochwalić się liczbą ponad 18 tysięcy zadowolonych klientów, którzy cieszą się korzyściami instalacji fotowoltaicznej i ilością 81,4 zamontowanej mocy w megawatach w całej Polsce.

Działając w Grupie Columbus mamy do dyspozycji nieograniczone możliwości technologiczne. Nie podążamy za panującymi trendami, to my je tworzymy. Zawsze o krok przed innymi, nie czekamy na gotowe rozwiązania. Dbamy o innowacyjność i skuteczność oferowanych przez nas rozwiązań i produktów, dzięki temu nasza przewaga nad konkurencyjną na rynku OZE ciągle się zwiększa.

Czym należy kierować się wybierając firmę fotowoltaiczną?

W Polsce odnawialne źródła energii zyskują coraz większą popularność, branża rozwija się bardzo dynamicznie. To dobrze, ponieważ jest to szansa dla gospodarki, ale i wyzwanie dla elektroenergetyki. Przy wyborze firmy zajmującej się fotowoltaiką najważniejsze jest zwrócenie uwagi na jakość obsługi klienta oraz propagowanie transformacji energetycznej. Technologia, którą oferuje Grupa Kapitałowa Columbus, pomaga klientom w poszukiwaniu nowych możliwości, ale też w zapewnieniu bezpieczeństwa finansowego, energetycznego i ekologicznego. Jakościowa kompleksowa usługa, rozpoznawalna marka i popyt na oferowane przez nią produkty stanowią równie ważne aspekty.

Jak stać się liderem w swojej branży? O czym trzeba pamiętać?

Jesteśmy spółką, która skutecznie realizuje postawione cele. W dwa lata działalności zamontowaliśmy łącznie ponad 81,4 MW, co odpowiada tysiącom mikroinstalacji zainstalowanych na domach w całym kraju. Zapewniliśmy kompleksową obsługę 18 000 klientów dostarczając wysokiej jakości usługę i produkty, ale również starając się pomóc środowisku w powrocie do naturalnej równowagi.

Tempo rozwoju spółki jest szybkie, dlatego stale powiększa się zespół pracowników operacyjnych, a dzięki zespołom sprzedażowym możemy dotrzeć do większej liczby klientów. Ponadto na bieżąco optymalizujemy wyniki sprzedażowe, ulepszamy jakość świadczonych usług, a także przyspieszamy procesy. Skuteczne metody działania pozwalają nam rozwijać kompetencje w zakresie negocjacji, sprzedaży i budowania zespołów. Stale rekrutujemy nowych doradców energetycznych i zapewniamy im szkolenia motywacyjne i produktowo-sprzedażowe na najwyższym poziomie. W Columbus Elite każdy ma szansę na rozwój i awans, nie tworzymy szklanych sufitów. Naszą wartością są ludzie, to oni tworzą spółkę.

Hasła #thinkpeople i #thinkpower to wartości, które reprezentuje nasza spółka. Wierzymy, że tylko w środowisku pełnym zaufania, motywacji oraz wzajemnego wsparcia można robić

naprawdę wielkie rzeczy. Takie są nasze ambicje, nie interesują nas półśrodki, chcemy być miejscem pracy dla setek osób pełnych pasji, dzięki którym neutralność klimatyczna stanie się faktem. Jestem przekonany, że właśnie dlatego udało nam się osiągnąć tak wiele, w stosunkowo niedługim czasie, bo wierzymy w ludzi, a to przynosi rezultaty w biznesie.

Wyniki Columbus Elite pokazują wyraźny wzrost sprzedaży i dochodów spółki w ciągu dwóch lat jej istnienia. Dzięki zapleczu technologicznemu naszej grupy kapitałowej możemy zagwarantować najwyższą jakość. Rozpoznawalność marki i popyt powodują wzrost zysków i aktywów.

Jakie cechy powinien posiadać lider?

Siła Columbus Elite opiera się na zaufaniu i zaangażowaniu, a filarem spółki są ludzie. To dla nich budujemy nasz system wartości, inwestujemy w ich rozwój, bo mamy świadomość, że stanowią nasz największy kapitał. Wspólne doświadczenie w prowadzeniu biznesu pozwoliło nam na wypracowanie skutecznych metod działania. Nasza siła opiera się na zaufaniu, zaangażowaniu, nastawieniu i działaniu prospołecznym. Jesteśmy spółką, która chce dzielić się solidnym know-how, doświadczeniem, wypracowanymi metodami sprzedażowymi i szkoleniowymi z każdym, kto chce dołączyć do naszego zespołu, by tworzyć lepsze jutro dla kolejnych pokoleń.

W Columbus Elite wiemy, że – by zmienić świat na lepsze – potrzeba właśnie ludzi. Partnerstwo i edukacja to klucz do sukcesu, idziemy cały czas do przodu i stale rozwijamy swój potencjał, czego dowodem jest opublikowany raport kwartalny za 2021 r.

Maciej Sagal

prezes Grupy KingAPP®



Jaka jest historia firmy?

W biznesie działam już ponad 20 lat. Od początku skupiałem się na rozwoju w poszczególnych branżach, które w mniejszym lub większym stopniu były ze sobą powiązane. Bardzo dużym wyzwaniem była komunikacja, ponieważ od samego początku działaliśmy globalnie. Ze względu na niedostępność odpowiedniego oprogramowania z wysokim stopniem automatyzacji i ciągłymi odmowami napisania takiego oprogramowania przez software house'y, wykorzystałem sytuację i założyłem najpierw wewnętrzny dział IT do obsługi własnych firm, a następnie – wraz ze specjalistami – Grupę KingAPP®.

Branża IT prężnie się rozwija. Co wyróżnia KingAPP® na tle innych firm?

Jesteśmy firmą dynamiczną, która nie zna wyrażenia „nie da się”. Nie opracowaliśmy oprogramowania od początku, tylko połączyliśmy wiele możliwości systemowych w jedność, co zapewniło nam spójność danych i bezbłędną komunikację pomiędzy funkcjonalnościami. Jesteśmy jedyną firmą może nawet w skali Europy, która tak kompleksowo podchodzi do software'u i obsługi klienta. Jesteśmy w stanie błyskawicznie wdrażać ponad 600 naszych funkcjonalności skonfigurowanych pod potrzeby użytkowników. Śmiem powiedzieć, że mamy najbardziej elastyczne oprogramowanie na europejskim rynku, które nazywamy „rozwiązaniem IT dla biznesu”. Wszystkie funkcjonalności powstały z zapotrzebowania biznesowego i skierowane są do firm z całego świata, ponieważ system działa w 19 językach, co niweluje wszelkie bariery językowe.

Gdzie firma będzie znajdować się za 5 lat?

Chcemy wprowadzić Grupę KingAPP® na giełdę, aby rozszerzyć swoją działalność na skalę globalną. Pragniemy zmienić cyfrowy świat i zautomatyzować komunikację między firmami i organizacjami. Dążymy do głęboko idących zmian w postrzeganiu powtarzalnych procesów w przedsiębiorstwach, które chcemy automatyzować, a także odciążać pracowników oraz nakłady finansowe, dając firmom większe możliwości rozwojowe w przyszłości.

Czym kieruje się firma w swojej działalności?

Chcemy pomóc rozwiązywać problemy w firmach, które borykają się z obsługą wielu software'ów od różnych dostawców, ponosząc tym samym zbędne koszty, nie wspominając już o czasochłonnych, powtarzalnych zadaniach. Chętnie konsultujemy z naszymi klientami ich trudności w celu pozyskania niezbędnej dla naszej działalności wiedzy biznesowej. Tego rodzaju consulting pomaga nam wdrożyć nowe rozwiązania, które w przyszłości pomogą także innym firmom. Najważniejsze jest to, żeby sprostać wymaganiom naszych klientów i zastosować nasz know-how z zakresu biznesu i software'u w ich organizacji.

Co stoi za sukcesem firmy?

Są to ludzie. Przede wszystkim mój zespół, który składa się z zaangażowanych specjalistów, którzy pasjonują się tym, co robią. Jest to team fantastycznych ludzi, którzy wierzą w moją wizję i ją rozumieją, za co serdecznie im dziękuję. Poza tym wszyscy jesteśmy ogromnie zdeterminowani, żeby zmienić świat, do każdego projektu i klienta podchodząc indywidualnie. Stały rozwój naszych rozwiązań pomaga nam w wyznaczaniu trendów w niektórych obszarach biznesu.

Czy praca może być jednocześnie pasją?

Oczywiście że tak. Jest to wspaniała możliwość realizowania swoich celów biznesowych i marzeń. Czasami śmieję się, że je-

stem „chronicznie chory” na ulepszanie świata. Możliwości automatyzacji widzę wszędzie. Tylko praca wywodząca się z pasji nie zmęczy i pozwoli osiągnąć zamierzone cele w dużo bardziej efektywny sposób.

**KingAPP® szczeni się młodym, zgranym zespołem.
Jak stworzyć dobry team, na co trzeba zwracać uwagę?**

Każdy z naszych współpracowników stawia na dobrą komunikację – to ona jest najważniejsza. W KingAPP® nie znamy słowa „konflikt”, wszystkie problemy rozwiązujemy na bieżąco. W procesie rekrutacji nie jest dla nas ważne wykształcenie, tylko człowiek – jego umiejętności i charakter. Każdy ma szansę zostać KingAPP-owcem.

Łukasz Pacholski

właściciel Hemp For Champ



Skąd wziął się pomysł na suplementy na bazie konopi?

Marka Hemp for Champ powstała z myślą o sportowcach i miłośnikach różnego rodzaju aktywności fizycznej. Chcemy promować zdrowy styl życia, wsparty wartościowymi i naturalnymi suplementami diety. Podążamy z duchem czasu, dlatego postawiliśmy na odżywki wzbogacone konopiami siewnymi *Cannabis Sativa* L., będącymi w pełni bezpiecznym, przebadanym przez wielu specjalistów, produktem prozdrowotnym.

Obecnie widzimy duży wzrost popularności produktów zawierających konopie. Czym wyróżnia się Hemp for Champ?

Firma powstała z połączenia doświadczenia, wiedzy i zamiłowania do produktów najwyższej jakości. Naszym celem jest zaoferowanie konsumentom innowacyjnych suplementów diety, jakich nie ma jeszcze na rynku globalnym. Wszystkie produkty powstające pod szyldem Hemp for Champ konsultowane są przez najlepszych technologów żywności oraz testowane przez sportowców z całego świata.

Konopie wywierają pozytywny wpływ na organizm.

Zawarte w konopiach CBD już od wielu lat budzi coraz większy podziw naukowców, którzy z każdym dniem odkrywają dobroczynne właściwości kannabidiolu. Specjaliści WHO odkryli, że związek ten posiada właściwości uspokajające, relaksujące, pomaga w koncentracji, leczeniu bezsenności i szeregu innych

problemów. Lekarze różnych specjalności twierdzą również, że CBD wspiera leczenie poważnych schorzeń, takich jak nowotwory (poprzez uśmierzenie bólu i nudności), epilepsja lekooporna (ograniczenie ataków) czy też cukrzyca. Właściwości prozdrowotnych kannabidiolu jest znacznie więcej – od regeneracji organizmu, poprzez leczenie nałogów, aż po wsparcie w leczeniu depresji i stanów lękowych.

Hemp for Champ to marka skierowana do sportowców – dlaczego?

Biorąc pod uwagę zdanie profesjonalistów – a mamy tu na myśli przede wszystkim obserwacje własne zawodowych sportowców – CBD stanowi znakomitą suplementację okołotreningową, nie wpływając jednocześnie na wyniki sportowe. Zarówno olejki, jak i środki do stosowania miejscowego, przyspieszają regenerację ciała po treningu czy turniejach. Przynoszą ulgę stawom i mięśniom, zapobiegając zapaleniom i zakwasom oraz łagodząc napięcia. Posiadają również łagodne działanie przeciwbólowe po intensywnym wysiłku, co szczególnie docenią ci, którzy chcą zastąpić „chemię” naturalnymi sposobami bez żadnych skutków ubocznych.

Czy sportowcy chętnie zażywają suplementy z CBD?

Ciekawy jest fakt, że jeszcze w 2016 roku CBD znajdowało się na liście substancji niedozwolonych agencji antydopingowych. Uważano, że znajdujące się w produktach konopnych fitokannabinoidy silnie wpływają na organizm człowieka, w dodatku negatywnie. Dopiero badania naukowe wykazały, że jest zupełnie odwrotnie – dzięki CBD sportowcy są w stanie szybciej „dojść do siebie” po treningu czy zawodach, a jego suplementacja jest jak najbardziej zasadna. To sprawiło, że ludzie sportu, zarówno amatorskiego, jak i profesjonalnego, coraz chętniej zażywają kannabidiol.

Jako przedsiębiorcy macie przepis na sukces w biznesie?

Nie ma gotowej recepty na powodzenie w biznesie. Jesteśmy ze społeczeństwem pasjonatów, który ma unikalną wizję i z determinacją ją

realizuje, a to dwa najważniejsze czynniki prowadzące do sukcesu. Współpracujemy też z teamem ekspertów z różnych branż, który jest profesjonalny i zgrany, to dzięki nim jesteśmy w stanie zaoferować klientom produkty najwyższej jakości. Staramy się walczyć z przeszkodami swoją kreatywnością, a tej nam nie brakuje.

Ile wysiłku kosztuje założenie i rozwijanie swojego biznesu?

Może się wydawać, że nie jest to takie trudne, ale początki zawsze są ciężkie. Nigdy nie jest tak, że jak już ma się dobry pomysł, to później będzie z przysłowiowej góry. Wraz z rozpoczęciem przygody zaczyna się prawdziwa, ciężka praca. Biznes to coś, co trzeba pielęgnować, inaczej nie będzie kwitł. Niestety jest tak jak w życiu – nie ma prostej ścieżki do tego, żeby rozwijać się bez wysiłku.

Piotr Liroy-Marzec

prezes Zarządu LiRoyal™



Maciej Sagal

dyrektor ds. Innowacji i Rozwoju LiRoyal™



Skąd pomysł na stworzenie marki LiRoyal™?

Piotr Liroy-Marzec: Moja przygoda z konopiami zaczęła się, gdy byłem dzieckiem. Już wtedy wpajano mi miłość do tych roślin i to, jak ważne są dla ludzkości. Wartość konopi doceniłem jednak wiele lat później, budując swoją wiedzę światodzie od 1991 roku. Teraz przyszedł czas, żeby wykorzystać ją w biznesie.

Maciej Sagal: Marka LiRoyal™ powstała z myślą o promowaniu zdrowego i ekologicznego stylu życia, opartego o produkty wykonane z konopi siewnych. Dzięki wiedzy i doświadczeniu Piotra oraz innych ekspertów w tej dziedzinie stworzyliśmy stabilną markę premium, oferującą najwyższej klasy olejki CBD oraz inne wyroby konopne. Swoim działaniem chcemy pomagać osobom szukającym alternatywnych rozwiązań prozdrowotnych i edukować, gwarantując jednocześnie najlepszą jakość.

Jakie korzyści daje spożywanie produktów z CBD?

Piotr Liroy-Marzec: Naukowcy z całego świata od wielu lat intensywnie zajmują się studiowaniem właściwości fitokannabinoidów, a kannabidiol jest jednym z najlepiej poznanych z nich. Badania wykazały, że posiada szereg właściwości prozdrowotnych, wykorzystywanych w wielu dziedzinach medycyny:

od profilaktyki, poprzez psychologię, na onkologii i neurologii kończąc. CBD poprawia funkcjonowanie układu immunologicznego, wykazując jednocześnie działanie przeciwepileptyczne, przeciwbólowe i przeciwnowotworowe. Dzięki właściwościom neuroprotekcyjnym łagodzi zaburzenia i stymuluje układ nerwowy. CBD znane jest także z działania przeciwzapalnego, przeciwgrzybiczego i przeciwalergicznego, pozbawione jest także właściwości psychoaktywnych, jest w pełni legalne i – przede wszystkim – bezpieczne.

Komu szczególnie polecane są produkty tego typu?

Maciej Sagal: Właściwości prozdrowotnych CBD jest tak wiele, że można by rozmawiać o nich godzinami. Sam znam osoby, którym konopie pomogły wyjść z choroby, na przykład nowotworowej, a przynajmniej złagodziły jej objawy. Również doskonałym przykładem jest padaczka lekooporna, przy której CBD znacznie zmniejsza liczbę ataków, a nawet całkowicie je eliminuje. Kannabidiol jest też świetnym naturalnym środkiem przeciwbólowym, więc zalecany jest osobom cierpiącym na przykład na migreny. Badania wykazały także, że pomaga w walce z depresją, a to przecież jedna z największych bolączek współczesnego społeczeństwa.

Czy ludzie otwarci są na takie produkty?

Piotr Liroy-Marzec: CBD i inne fitokannabinoidy są coraz szerzej stosowane na całym świecie zarówno w tradycyjnej i alternatywnej medycynie, jak też jako suplementacja codziennej diety. Proszę zauważyć, że w ostatnich latach w Polsce pojawia się coraz więcej automatów z suszem konopnym, a specjalistyczne sklepy konopne rosną jak grzyby po deszczu. Wszystko dlatego, że społeczna świadomość dotycząca zdrowia wzrasta, swoje wybory w tym zakresie czerpiemy coraz częściej z natury. A tym właśnie są konopie.

Co jest kluczem do biznesowego sukcesu?

Maciej Sagal: Można powiedzieć, że w LiRoyalu kluczy mamy cały pęk. Pierwszy to wizja - bez niej nie byłoby nas tu, gdzie jesteśmy dzisiaj. Drugi to zgrany zespół, który z pasją ją realizuje. I w końcu – produkt najwyższej klasy. Niezbędna jest przy tym oczywiście wiedza ekspercka, najlepiej z wielu dziedzin, tak jak w przypadku LiRoyala, w którym pracują specjaliści zarówno z zakresu konopi, ich ekstrakcji, jak i IT oraz automatyzacji biznesu. Bez tych czynników żadna firma nie odniesie sukcesu.

Jakie są plany na rozwój marki?

Piotr Liroy-Marzec: Zależy nam na tym, aby pozostać gwarantem i wyznacznikiem jakości na światowym rynku konopnym. Dlatego pracujemy tylko z najlepszymi, dążąc do tego, by oferta marki LiRoyal™ stale się rozszerzała, odpowiadając potrzebom klientów. Stopniowo będziemy wprowadzać produkty z innymi kannabinoidami, takimi jak CBG czy CBN.

Maciej Sagal: Przy wsparciu spółki KingAPP.pl® zbudowaliśmy sklep internetowy, z którym w przyszłym roku zamierzamy podbić rynek niemiecki. Następne nasze cele to inne rynki niemieckojęzyczne, rynek brytyjski, francuski i hiszpański. A to oczywiście nie koniec!

Rady dla początkujących przedsiębiorców?

Maciej Sagal: Miejcie swoje marzenia i wizje, bądźcie zdeterminowani, odbierajcie „nie da się” jako motywację a nie przeszkodę. Realizujcie swoje długoterminowe cele wieloetapowo, krok po kroku, a po drodze bądźcie kreatywni.

Agnieszka Nycz-Men

właścicielka

NYCZ+Partners Architekci

NYCZ+Partners
ARCHITEKCI



Jakie były początki firmy NYCZ+Partners Architects?

Zaraz po studiach i stażu w Ateliers Jean Nouvel w Paryżu dostałam pierwszą pracę Junior Architect w Dubaju. Było to dla mnie bardzo pozytywne wyzwanie. Po roku pracy w Emiratach zaczęłam pozwolić rozwijać skrzydła jako freelancer, aż wskutek poszerzającego się portfolio klientów otworzyłam własną firmę w Polsce. Mamy teraz projekty zarówno z Bliskiego Wschodu – Emiratów, jak i z Europy, w tym z Polski.

Firma szczyci się wieloma nagrodami i wyróżnieniami. Co było kluczem do tego sukcesu?

Dziękuję za miłe słowa, dla mnie to dopiero początki. Przede wszystkim ciężka praca i wysoka samokrytyka. Chyba nigdy w życiu nie będę do końca usatysfakcjonowana, jestem w stosunku do siebie bardzo wymagająca, nigdy nie osiadam na laurach. Wymaga to ode mnie nieustannego rozwoju i realizacji nowych celów. Esencjonalne jest też dobre przygotowanie merytoryczne oraz profesjonalne doświadczenie zdobywane w Polsce i za granicą. To uczy umiejętności radzenia sobie w różnych sytuacjach.

Jakie są plany firmy na najbliższy czas?

Dalszy rozwój w kraju i za granicą. Pracujemy też nad wdrożeniem paru innowacji w sektorze architektoniczno-budowlanym. Mam nadzieję, że wszystkie te plany ujrzą niedługo światło dzienne.

Dla kogo przeznaczona jest oferta firmy NYCZ+Partners?

Przede wszystkim dla inwestorów, którzy chcą podnieść wartość swojej nieruchomości. Mamy wielu klientów, którzy powierzają nam przygotowanie swojej inwestycji tak, aby mogli uzyskać na niej maksymalny zysk nawet przy niewielkich nakładach. Możemy zagwarantować klientowi, że wartość jego nieruchomości wzrośnie o minimum 30%. W niektórych przypadkach zysk klienta nawet się dublował w porównaniu z inicjalną ceną nieruchomości przed metamorfozą. Przeprowadzamy kompleksowe metamorfozy projektowe całych budynków, szczególnie lubimy elewacje, które są dla nas kluczowym elementem odbioru architektury. Jako jedni z pierwszych w Polsce zaczęliśmy eksplorować potencjał modernistycznych kostek, które przerabiamy na nowoczesne domy w stylu kalifornijskim z dużymi przeszkleniami. Stanowią doskonałą niszę inwestycyjną, ale trzeba w wizjonerski sposób docenić oraz wydobyć ich potencjał. Wykonujemy też projekty rezydencji głównie w Emiratach Arabskich, gdzie mamy już kilka obiektów wybudowanych.

Jakie są Pani rady dla początkujących w zawodzie?

Najważniejsza to odnaleźć swój unikalny i niszowy styl, niekoniecznie zgodny ze współczesnymi tendencjami. Trzeba być kreatywnym, bo nie ma sensu kopiować cudzego stylu. Są to cechy dobrego architekta, który odniesie sukces, czego dowodem są star architekci, jak Jean Nouvel czy Zaha Hadid.

Jakimi wartościami kieruje się firma w swojej działalności?

Przede wszystkim jest to zrozumienie dla klienta oraz jego satysfakcja. Uważam, że wszystko jest możliwe, choć trzeba czasem wielu wyrzeczeń, jednak zawsze można znaleźć rozwiązanie.

Jak wygląda branża architektoniczna w Polsce? Czy konkurencja na rynku jest duża?

Niestety w ostatnich paru latach jest wysyp efemerycznych firm, które nazywają się studiami projektowania, lecz nie mają żad-

nego przygotowania merytorycznego, jakie dają architektoniczne studia inżynierskie. Dochodzi na tym tle do wielu nadużyć, klienci czują się oszukani lub pokrzywdzeni. Jest dużo krótkich kursów dekorowania wnętrz, jednak według znawców z branży nie dają odpowiedniej wiedzy, aby móc konkurować z prawdziwymi architektami, którzy przez lata zdobywali wiedzę podczas ciężkich studiów i praktyk. Do tego zawodu trzeba mieć, oprócz predyspozycji, wiedzę z zakresu inżynierii, budownictwa oraz konstrukcji. To zapewni klientom bezpieczeństwo i trwałość projektu. Natomiast pomiędzy samymi architektami nie ma aż tak dużej konkurencji jak np. w zawodach prawniczych, ze względu na mniejszą liczbę studentów kończących studia obu porównywanych kierunków. Kiedy każdy znajduje swój styl oraz niszę, wtedy zapomina się o konkurencji, tylko robi swoje.

Czy można zostać liderem, czy liderem się rodzi?

To cecha charakteru, z którą trzeba się urodzić. Jest to talent, który posiadają osoby o silnym charakterze i przekonaniu, że niemożliwe może stać się możliwe.

Jakie cechy powinien posiadać lider?

Przede wszystkim musi być wymagającym w stosunku do innych, ale też do siebie. Weryfikować pracę swoją i powierzoną oraz być wyrozumiałym.

Czy praca może być jednocześnie pasją?

Praca może być pasją i być wykonywana z pożytkiem dla siebie i innych. W tym celu trzeba znaleźć odpowiedni balans pomiędzy pracą a wypoczynkiem. Czasem to co jest pasją dla nas, niekoniecznie jest pasją dla naszego otoczenia, ale to czyni nas właśnie wyjątkowymi.

Dominika Flaczyk

właścicielka Grupy Profesja



PROFESJA



Grupa Profesja działa od ponad dekady, przechodziła różne etapy rozwoju. Jak wygląda jej historia?

W 2010 roku założyłam firmę, nie posiadając co do niej wielkich planów. Rozwój był sukcesywną konsekwencją skutecznej realizacji powierzonych nam projektów i firma ewoluowała naturalnie, poszerzając zasięg na inne miasta Polski. Z czasem realizacja projektów o charakterze międzynarodowym doprowadziła do kilkudziesięcioosobowego zespołu wewnątrz oraz kilkuset trenerów i partnerów biznesowych i instytucjonalnych. Jestem bardzo dumna z mojego zespołu i siebie jako lidera, że udało nam się przeprowadzić wiele ciekawych, rozwojowych i bardzo potrzebnych społecznie projektów. W tej chwili prowadzę kilka marek, począwszy od Grupa Profesja, Systemowa Szkoła Przedsiębiorczości oraz Fundację Partycypacji Społecznej. Ponadto buduję Inkubator Skutecznego Przedsiębiorcy w ramach Systemowej Szkoły Przedsiębiorczości. To mój nowy projekt, który obejmuje platformę BusinessWell.com jako miejsce synergii, sieciowania i rozwoju biznesu nie tylko w kontekście lokalnym, ale i międzynarodowym.

Grupa szczyci się zgranym i zaangażowanym zespołem. Na czym polega sekret budowania takiego zespołu?

Podobne przyciąga podobne. Myślę, że ludzie z pasją odnajdują się nawzajem. Poza tym prowadzimy nieustannie działania rekrutacyjne w firmie, staramy się wyławiać, kształcić i zatrzymywać talenty. W ten sposób pomagamy też naszym klientom rozwijać swoją kadrę. Mam kilka zaufanych osób w zespole, któ-

re tworzyły ze mną firmę od podstaw, a więc ma ona solidne fundamenty. Ważne jest dla mnie, aby mieć wokół siebie ludzi, którym się ufa i chce się z nimi rozwijać. Ogromnie ważny jest nasz partnerski stosunek do siebie, oparty na szacunku i zaufaniu. Bez tego nie da się budować skutecznych zespołów.

Firma ogłosiła 2021 rok pod hasłem ustawień systemowych w biznesie. Co to dokładnie oznacza?

Metoda ustawień systemowych w biznesie i coaching jest niezwykle skutecznym narzędziem diagnostycznym tak w organizacji, jak i w rodzinie, gdzie większość pracy odbywa się na wzajemnych relacjach. Daje ona możliwość szybkich wglądów w prawdziwe zależności i pomaga w szybki sposób, przy bardzo niewielkiej ilości informacji lub ich braku, podjąć decyzje dotyczące strategii, usług, rekrutacji lub zwolnienia pracowników z firmy. Jest to niezwykle ważne, aby przyjrzeć się dynamikom, które w sposób ukryty lub nieświadomy ważą na skuteczności bądź nieskuteczności naszych zespołów, powodują konflikty i zmniejszają efektywność całego przedsiębiorstwa. Ustawienia systemowe są metodą interdyscyplinarną opartą na solidnych podstawach naukowych, a o jego skuteczności przekonały się już kilka lat temu największe przedsiębiorstwa, tj. Coca cola czy Mc Donald. Mają ogromne zastosowanie szczególnie w firmach, gdzie istnieje potrzeba podjęcia strategicznych decyzji co do personelu, usług lub inwestycji w nowe przedsięwzięcia, bądź to w drodze fuzji lub startup'ów.

Czego można nauczyć się na kursach prowadzonych przez Profesję?

Profesja oferuje szkolenia szyte na miarę potrzeb danej firmy, bądź indywidualnego klienta: szkolenia miękkie i twarde kursy zawodowe. Pozyskujemy również dofinansowanie w ramach instrumentów budżetu państwa, typu Krajowy Fundusz Szkolnictwa lub środków unijnych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w realizowanych przez nas projektach aktywizacyjnych, reskillingowych oferujących przekwalifikowanie zawodowe, bądź dotacyjnych na otwarcie własnej firmy.

Komu szczególnie poleci Pani szkolenia?

Każdemu, kto myśli o rozwoju własnym i swojej firmy. Zarówno przedsiębiorcom, jak i menadżerom oraz pracownikom każdego szczebla, od produkcji po sprzedaż. Mamy w swoim portfolio klientów różnych branż: głównie małe i średnie przedsiębiorstwa, ale również osoby indywidualne, zarówno pracujące, jak i poszukujące zatrudnienia. Naszą misją jest rozwijanie potencjału naszych klientów.

Co jest kluczem w rozwijaniu swojej firmy? O czym trzeba pamiętać, jakie cechy posiadać?

Przede wszystkim trzeba wiedzieć, czego się chce i szukać inspiracji u osób, które dotarły już do miejsca, w jakim my chcemy się znaleźć. Niejednokrotnie byłam mentorem i inspiratorką zmian u moich klientów czy znajomych. Kolejną rzeczą, o którą musimy zadbać, to środki finansowe niezbędne do rozwoju, na zakupy i inwestycje, jak też środki na własną edukację czy wykształcenie naszego zespołu. Jeśli chcesz się przekonać, ile kosztuje wykwalifikowany pracownik, zatrudnij kilku z niskimi kwalifikacjami, a szybko przekonasz się, że ta druga opcja na dłuższą metę kosztuje firmę dużo więcej czasu, pieniędzy i energii. Dbaj o pozyskanie i rozwój talentów, a także swój własny. Jest to nieodzowną determinantą skuteczności przedsiębiorstwa. Warto też sieciować swoją organizację, gdyż aby móc ją łatwiej i sensowniej rozwijać, warto stać się częścią jakiejś większej społeczności, która nam to umożliwi i udzieli nam wsparcia na zasadzie synergii działań. Pamiętajmy: duży może więcej.

Czy praca może być pasją?

Może być, choć nie zawsze musi. Trzeba mieć pasję, a idealnie byłoby, gdyby stała się ona naszą pracą, choć nie zawsze jest to możliwe. Jestem zwolenniczką zachowania wszelkiej równowagi i teorii, że jeśli nie możemy połączyć dwóch rzeczy w naszej aktywności zawodowej, zadbajmy przynajmniej, aby praca nie zajmowała nam tyle przestrzeni, abyśmy musieli zrezygnować z naszej pasji, która niekoniecznie jest związana z pracą.

W moim przypadku w dużej mierze obie rzeczy się pokrywają, jestem zatem szczęściarą. Jednakże tak zupełnie szczerze, nie wszystkie moje działania zawodowe są związane z pasją, niektóre po prostu są obowiązkiem, który należy wykonać i to też jest ok. Wszystko zależy od naszej akceptacji rzeczywistości i zachowania równowagi pomiędzy tym, co sprawia nam przyjemność w pracy a tym, co po prostu należy wykonać. Nie szłabym w kierunku nadpromocji połączenia pracy z pasją, bo w wielu przypadkach może stać się to demotywujące dla osób, które nie mają takich perspektyw, a mimo wszystko lubią swoją pracę.

Firma prężnie się rozwija. Jak Pani myśli, gdzie będzie za 5 lat?

Mam nadzieję, że w dobrym miejscu i z tymi samymi ludźmi będzie nam dane realizować zadania zarówno w biznesie, jak i edukacji. Liczę, że przyczynią się one w skuteczny sposób do rozwoju innowacji społecznych i nowego podejścia do biznesu opartego na rozwoju, współpracy i myśleniu systemowym w kontekście bardziej społecznie odpowiedzialnym tak, aby pozostawić po sobie świat odrobinę lepszym niż się go zastało, z myślą o następnych pokoleniach.

Bardzo chciałabym, aby nasz poznański Inkubator Przedsiębiorczości był takim miejscem i wspierał młodych przedsiębiorczych ludzi na ich drodze rozwoju tak biznesowego, jak i osobistego. Dlatego w ramach BusinessWell.com budujemy wiele funkcjonalności w jednym miejscu, aby w jak najszerzym kontekście pomóc się odnaleźć w świecie nie tylko polskiej, ale i międzynarodowej przedsiębiorczości. W tym celu będziemy się również wspierać naszą nową platformą edukacyjną Edu2Lead.com. Myślę, że te kolejne 5 lat pozwoli nam na utworzenie społeczności liczącej kilkanaście do kilkudziesięciu tysięcy zrzeszonych podmiotów, aby mieć moc jak najlepiej je wspierać na każdym etapie rozwoju działalności ich oraz ich współpracowników.

Monika Bęcka

właścicielka Monika Bęcka Consulting



Od jak dawna zajmuje się Pani coachingiem, mentoringiem i trenowaniem mentalnym? Jakie były początki?

Od dziecka pasjonował mnie ludzki umysł, edukacja, nauka i poszerzanie swojej wiedzy. Chęć nieustannego rozwoju zaprowadziła mnie do momentu w mojej karierze zawodowej, kiedy poczułam, że aby być dobrym liderem, muszę zrobić coś, co robią liderzy wybitni w swoich dziedzinach. Tak właśnie w 2012 roku zrodziła się moja miłość do mentoringu i sama stałam się mentorem dzielącym się własnym doświadczeniem zawodowym z nowymi pracownikami. Jednak wraz z rozwojem kariery i zdobywaniem większego doświadczenia wciąż czułam wewnętrzny niedosyt. I tak to w 2019 roku moja ścieżka podążyła w kierunku edukacji coachingowej i zdobywania nowych umiejętności wydobywania z ludzi ich wewnętrznego potencjału. Nieustannie dążąc do doskonałości postanowiłam również zacząć rozwijać się w zakresie treningu mentalnego, który okazał się ciekawym dopełnieniem dotychczasowej wiedzy i umiejętności.

Budowanie zespołów, praca z liderami i kadrami managerską stały się moją życiową pasją. Realizuję się w niej od ponad 10 lat wciąż dążąc do doskonałości i poszerzając wiedzę o kolejne nowoczesne metody i techniki. Obecnie mam przyjemność realizować się zawodowo jako coach, mentor i szkoleniowiec międzynarodowej kadry managerskiej w firmie Amazon. Moja pasja do coachingu zaowocowała objęciem funkcji członka zarządu EMCC European Mentoring and Coaching Council Poland, który promuje najwyższe standardy mentoringu, coachingu i superwizji na świecie. W zespole EMCC mam przyjemność być odpowiedzialna za komunikację i stosunki międzynarodowe.

Z przyjemnością nawiązuję kolejne współprace mające na celu promowanie najwyższych międzynarodowych standardów kształcenia nowoczesnych liderów, którzy wyposażeni w odpowiedni pakiet narzędzi będą odnosili w swoim życiu i karierze zawodowej liczne sukcesy.

Czym różnią się pomiędzy sobą te techniki?

Na początku warto przedstawić definicje poszczególnych technik, dla lepszego zobrazowania ich zakresu.

Mentoring – to proces rozwoju i nauki zachodzący pomiędzy osobą bardziej i mniej doświadczoną, gdzie osoba bardziej doświadczona (mentor) wspiera osobę mniej doświadczoną (mentee). Rozwój dotyczy zarówno kompetencji merytorycznych, jak również rozwoju osobistego. Mentor inspiruje, aktywizuje do działania, zachęca do refleksji, pomaga w realizacji celów i wzmacnia w samorealizacji. Definicja mentoringu według EMCC brzmi następująco: „Mentoring to dobrowolna, niezależna od hierarchii służbowej pomoc udzielana drugiemu człowiekowi, dzięki czemu może on poczynić znaczny postęp w wiedzy, pracy zawodowej lub w sposobie myślenia”.

Kolejną techniką jest coaching, którego głównym celem jest wzmocnienie klienta oraz wspieranie go w samodzielnym dokonywaniu zamierzonej zmiany (w oparciu o własne odkrycia, wnioski i zasoby). Definicja Coachingu według EMCC brzmi następująco: „Coaching to profesjonalnie poprowadzony proces, który inspiruje klientów do maksymalizacji ich potencjału osobistego i zawodowego. Jest to ustrukturyzowany, celowy i transformacyjny proces, pomagający klientom zobaczyć i przetestować alternatywne sposoby poprawy kompetencji, podejmowania decyzji i poprawy jakości życia. Coach oraz klient współpracują ze sobą na zasadach ściśle poufnych. W tej relacji klienci są ekspertami w zakresie poziomu treści i podejmowania decyzji. Coach jest ekspertem w profesjonalnym prowadzeniu procesu.

Ostatnia z przedstawianych metod to trening mentalny, czyli nowa forma pracy nad rozwijaniem własnego potencjału. Jest to trening oparty na wiedzy pochodzącej z wielu dziedzin, m.in. z psychologii sportu, psychologii pozytywnej, coachingu, kinezylogii, fizyki kwantowej, umiejętności społecznych i kompe-

tencji emocjonalnych. Trening mentalny wykorzystuje zasadę treningu poprzez ukierunkowane, emocjonalne i powtarzalne bodźce na poziomie mentalnym, np. praca ze stanami percepcji i świadomości. Trening mentalny opiera się również na badaniach metodami biofeedbacku (biologiczne sprzężenie zwrotne), który wykorzystywany jest w celu osiągnięcia większego potencjału. Głównymi filarami treningu mentalnego są: praca nad budowaniem pewności siebie, dawanie sobie prawa do porażki, osiąganie wewnętrznego spokoju oraz budowanie nawyku zwycięzania.

Każda z przedstawionych definicji metod różni się od siebie, warto jednak podkreślić, że wszystkie techniki mają na celu wydobywanie z klienta drzemiącego potencjału poprzez pracę według najwyższych standardów.

Dla kogo przeznaczone są te techniki?

Pracując zawodowo mogę śmiało powiedzieć, że najważniejsze jest zapoznanie się z potrzebami swoich klientów. Dopiero na tej podstawie dobierane są odpowiednie metody.

Przykładowo w ramach coachingu biznesowego można pracować poprzez:

- executive coaching – rodzaj coachingu kierowany do najwyższego szczebla zarządzania,
- leadership coaching – kierowany do menedżerów kierujących zespołami, również zespołami projektowymi,
- on-job coaching – kierowany do pracowników różnych szczebli, którym zależy na rezultatach pracy, którzy chcą się doskonalić, rozwijać swoje kompetencje zawodowe,
- coaching kariery – kierowany do osób, które rozpoczynają swoją karierę zawodową, chciałyby zmienić obecną pracę, przekwalifikować się, bądź zdobyć nowe umiejętności i nauczyć się nowych rzeczy,
- coaching zespołowy – kierowany do zespołów współpracujących ze sobą, mających wspólne cele np. zespoły projektowe lub sprzedażowe.

W ramach mentoringu możemy wyróżnić:

- mentoring indywidualny – zwany również mentoringiem tradycyjnym,

- mentoring grupowy – ma charakter pracy seminaryjnej,
- e-mentoring – polega na transferze wiedzy z wykorzystaniem technologii it,
- intermentoring – polega na międzypokoleniowym transferze wiedzy i doświadczenia, odbywającym się wewnątrz organizacji,
- mentoring biznesu – skupiony na rozwoju wiedzy oraz na kompetencjach twardych (know-how) oraz skupiony na umiejętnościach miękkich, takich jak np. przywództwo.

Jeżeli chodzi o trening mentalny, to można określić następujące grupy docelowe:

- sportowców indywidualnych, chcących poprawić swoje indywidualne osiągnięcia,
- drużyny sportowe, chcące zdobyć mistrzostwo i być liderami w swoim sporcie,
- przedsiębiorców, którzy pragną przełamać swoje dotychczasowe schematy myślenia i spojrzeć na zarządzanie z nowej perspektywy.

Powyższy opis przedstawia najważniejsze grupy docelowe, z którymi mam przyjemność współpracować, jednak mogę śmiało powiedzieć, że grup tych jest znacznie więcej. Wszystko zależy od rodzaju techniki dopasowanej do danego odbiorcy.

Jakie cechy powinien posiadać dobry lider?

Jest to bardzo dobre pytanie, na które nie ma jednoznacznego złotego klucza odpowiedzi. Osobiście uważam, że wśród najważniejszych cech dobrego lidera powinny znaleźć się te fundamentalne:

- umiejętność strategicznego myślenia,
- umiejętność budowania i utrzymania silnego zespołu,
- innowacyjne i kreatywne podejście do realizowanych zadań,
- umiejętność podejmowania decyzji,
- umiejętność planowania i zarządzania czasem, zasobami i projektami,
- umiejętność rozwiązywania problemów i konfliktów,
- umiejętność adaptacji do zmieniających się warunków,

- zaangażowanie i pasja do wykonywanej pracy,
- charyzma i zdolność inspirowania innych,
- autentyczność i spójność,
- inteligencja emocjonalna,
- wiedza coachingowa.

Czy Pani zdaniem można się nauczyć bycia liderem czy z tym po prostu trzeba się urodzić?

Jedna z teorii mówi, że liderem trzeba się urodzić, że istnieją pewne cechy wrodzone, które sprawiają, że niektórzy mają lepsze predyspozycje i stają się przywódcami. Niekórzy rodzą się z niesamowitymi talentami muzycznymi lub sportowymi i odnoszą liczne sukcesy bez większego wysiłku. Inni mają charyzmę, która sprawia, że swoimi przemówieniami są w stanie porywać tłumy.

Kolejna z teorii mówi, że bycia liderem można się nauczyć. Teorie behawioralne uważają, że ludzie mogą stać się przywódcami poprzez proces uczenia się i obserwacji. Przywództwo jest zestawem umiejętności, które można nabyć poprzez szkolenia, mentoring, praktykę, doświadczenia i rozwój samoświadomości. Uczenie się przywództwa to aktywność – dobrzy przywódcy sami szukają możliwości rozwoju, które pomogą im zdobyć nowe umiejętności.

Uważam, że warto zadać sobie pytanie, czy ukończenie prestiżowych studiów lub kursów z zakresu zarządzania i przywództwa czyni kogoś liderem? Przywództwa można uczyć każdego, pytanie tylko, czy umiejętności i talenty danej osoby pozwolą jej odnaleźć się w funkcji lidera?

Uważam, że przywództwo jest sztuką, która wymaga nieustannego rozwoju. Zestaw wrodzonych cech osobowości, z czasem udoskonalanych dzięki edukacji, szkoleniom i doświadczeniu, przekłada się na budowanie roli lidera.

Przywództwo jest często wyborem, ponieważ prawdziwy lider jest osobą, która podejmuje wyzwania. W trakcie szkoleń obserwuję ludzi, którzy są fantastycznymi liderami, jednak nie do końca są świadomi swoich predyspozycji. Zdarzają się również osoby ukrywające się w tłumie i niechętnie uczestniczące w szkoleniu.

One nigdy nie zostaną liderami, chociaż ukończą odpowiednie szkolenia i będą wyposażone we wszystkie narzędzia.

Ważne pytanie, które warto sobie zadać: „Jak odkrywać i wydobywać potencjał liderów, których zatrudniam w organizacji?”

Pomoże świadomość, że przywództwo jest umiejętnością, którą można trenować jak mięsień, który staje się tym silniejszy, im bardziej jest używany. Zainwestuj w szkolenia, wyposaż liderów w umiejętności coachingowe i mentoringowe, które pomagają im odkryć swój unikatowy styl zarządzania i właściwe podejście do pracowników.

Dzięki temu twoi liderzy będą rozwijali i praktykowali mądrzejsze i bardziej autentyczne przywództwo. I to jest naprawdę wielka rzecz, którą możesz zrobić w swojej organizacji.

Co poleciłaby Pani ludziom, którzy chcą rozwijać swój biznes i zostać liderem we własnej branży??

Przede wszystkim warto robić w życiu to, co się kocha. By stać się przywódcą i liderem we własnej branży, warto zacząć świadomie podejmować decyzje, myśleć samodzielnie i podążać swoją drogą, realizując się w życiu, jednocześnie pamiętając o swojej pasji.

Wiele osiągnięć jest sumą decyzji podjętych wcześniej, o czym często zdarza nam się zapominać.

Lider zdolny jest do przewidywania, motywowania i inspirowania swojego zespołu, podąża za zmianami i wprowadza innowacje. Ludzie zawsze będą potrzebować osoby o takich cechach, będą jej ufać i uczyć się od niej jak najwięcej. Lider branży to ktoś zdeterminowany oraz potrafiący wytrwać w działaniu i realizacji swoich planów; to ktoś odważny i konsekwentny. Nie wywyższa się, nie wykorzystuje swojej pozycji do dominacji nad innymi, lecz jest ich drogowskazem, wsparciem i razem ze swoim zespołem dąży do wspólnego celu, który ma przynieść wszystkim korzyści.

Zdobywaj szczyty swoich marzeń i już dziś umów się ze mną na konsultacje, a ja pomogę Ci stać się liderem swojej branży.

Iwona Dziweńska

właścicielka Live-Now

LIVE  NOW



Jest Pani trenerem redukcji stresu i pracy z przekonaniem. Co to oznacza?

Jestem trenerem redukcji stresu i pracy z przekonaniem w kadrze Brian Tracy International, coachem biznesu i life coachem z 20-letnim doświadczeniem w biznesie. Sama przeszłam trudną drogę i chorobę, której przyczyną był nadmierny stres. Dziś jako doświadczony coach pomagam ludziom i organizacjom w osiągnięciu ich szczytowego potencjału poprzez dostarczanie najbardziej zaawansowanych narzędzi i technik, m.in. z zakresu praktycznej komunikacji i zarządzania stresem. W pracy z kadrą prezydenta Pawła Adamowicza wprowadziłam teorię 90 sekund reakcji na bodziec.

Jako uczennica polskich i zagranicznych mówców motywacyjnych oraz trenerów, m.in. Briana Tracy, Dawida Neenana, Ewy Foley, Mateusza Grzesiaka, Małgorzaty Bojanowskiej, Andrzeja Cichockiego, Jakuba Bączka, Iliany Ramirez, Magdaleny Kędzior oraz dr Christiny Hall z USA, Łączy wiedzę z praktyką, by popularyzować świadomość tego, czym są emocje, m.in. wykorzystując ćwiczenia w praktyce, aby stały się namacalnym doświadczeniem dla klienta. Jestem autorem publikacji i artykułów o zarządzaniu stresem, mentorem ds. konfliktów w BNI Światowej Organizacji Rekomendacji, wykładowcą, mówcą i twórcą Międzynarodowego Kursu Zarządzania Stresem i Emocjami w Brukseli, Niemczech, Wielkiej Brytanii, Włoszech. Będąc gościem polskich audycji radiowych często poruszam sprawy oceny, krytyki i borykania się z przeszłością. Daje gotowe wskazówki, jak sprawnie zarządzać sobą w XXI wieku.

Pracuję z kobietami i mężczyznami nad tym, by w końcu zaczęli lubić i kochać siebie. Ponieważ jest to złożony proces, często

trwający miesiącami, moja ingerencja polega na znalezieniu błędu myślowego u klienta, aby pod moim mentoringiem odkreował to, co zostało dawno temu wtłoczone w jego sposób myślenia. To proces, który często kończy się sukcesem, bo miłość to nadrzędna emocja, do której wszyscy dążymy.

Komu szczególnie potrzeba wsparcia trenera redukcji stresu?

Wsparcie dobrego trenera i coacha na pewno potrzebne jest tym, którzy doświadczają stresu, choroby, zaburzonych relacji, poczucia krzywdy i wszelkich niepowodzeń w życiu zawodowym i prywatnym. Wielu z moich klientów chce odnaleźć siebie, swoją pasję i zacząć żyć bezwysiłkowo na nowych warunkach, jakie sami ustalą ze sobą oraz które będą spójne z nimi samymi. Przechodzą po życie bez nacisków, porównań, oceny i krytyki.

Co dla Pani oznacza rozwój osobisty?

Dla mnie rozwój osobisty to rozwój siebie. W moim przypadku to choroba stała się inspiracją do tego, że stanęłam na wysokości zadania, zajrzałam do swojej świadomości i wszystkiego, co się w niej dzieje. Właśnie w tym trudnym momencie życia stanęłam na mojej drodze mistrzowie biznesu i mistrzowie duchowi, u boku których szybciej zaczęłam zdrowieć i rozwijać swój potencjał. Dziś wiem, że ludzie, którzy przechodzą stres, chorobę, zaburzone relacje i wszelkie niepowodzenia, mogą wesprzeć się na skrzydłach mistrzów, by któregoś dnia polecieć na własnych.

Spektrum wiedzy jakie zdobyłam na świecie i w Polsce sprawiło, że łączę biznes i duchowość w jedno. Te dwie sfery nie muszą się wykluczać. Moja firma LIVE NOW to miejsce rozwoju, to ludzie i wydarzenia, które ułożone w chronologiczny sposób prowadzą klienta w rozwój świadomości i zgodę ducha z ciałem. Tym właśnie jest dla mnie szeroko pojmowany rozwój osobisty.

Od czego zacząć pracę nad sobą?

Pracę nad sobą warto zacząć od zadania pytań: „dokąd idę i czy to, co robię dziś, zaprowadzi mnie tam, gdzie chcę być jutro?”

Jeśli odpowiedź brzmi „nie”, to czas wyruszyć w podróż do SIEBIE i po SIEBIE. Warto sprawdzić, w którym miejscu w życiu jestem, co mi służy, a czemu ja służę? Na czyj sukces pracuję? Co z moją wewnątrzsterownością? Pod czyje dyktando żyję? Aż w końcu – czy to co robię, jest moje czy nie moje? To są zasadnicze pytania, od których warto wystartować.

Sprawdzamy także, co z naszym ciałem, kondycją zdrowotną, odżywianiem i czego nam brakuje. Jeśli jesteśmy w potrzebie, określamy drogę po kolei i bezpiecznie. Warto zająć się duchem, ciałem i umysłem jednocześnie. W taki właśnie sposób, w najwyższej trosce o siebie, najskuteczniej budujemy życiowe kompetencje na nowe życie na własnych warunkach.

Na czym polegają ustawienia Hellingera?

Metoda, której twórcą jest Bert Hellinger, wraca do tradycyjnych wartości i ukazuje naturalne prawa działające w rodzinach, związkach, grupach i wszelkich relacjach. Dowodzi, iż prawo do przynależności, szacunku, uznania i miłości ma zasadniczy wpływ na losy rodziny i jednostki. Naruszenie tych uniwersalnych praw i pierwotnego porządku w rodzinie pochodzeniowej, w której wszyscy członkowie powiązani są ze sobą w szczególny sposób, a tylko część powiązań jest widoczna i uświadomiona, powoduje tzw. uwikłania wpływające na obecne życie oraz losy przyszłych pokoleń.

Kim Pani zdaniem jest lider?

Dla mnie lider to człowiek, który z satysfakcją wykonuje swoją pracę i jest dumny z tego, kim jest i kim staje się podczas swojej podróży z ludźmi. Dla przykładu, dobry trener i coach uczy się razem z klientem i tak też wyobrażam sobie lidera, który wyciąga lekcje z każdego dnia. Liderzy i ci, którzy są w symbiozie z nim, uczą się od siebie nawzajem, a świadomość tego procesu jest już sukcesem samym w sobie. Wydaje mi się, że aby być dobrym liderem, trzeba lubić ludzi i lubić z nimi być, bo nigdy nie wiesz, dokąd dana relacja może Cię zaprowadzić. Sukces lidera to także ciekawość świata, teorii, nowości,

wiedzy, ludzi i wydarzeń. Ona napędza liderów w poszukiwaniach i takimi poszukiwaczami właśnie bym ich nazwała.

Czy liderem można się stać?

Zdecydowanie tak. Od długiego czasu powtarzam: „chcieć a nie musieć”. Dla mnie liderstwo to chęć robienia rzeczy wspólnie z innymi w absolutnej symbiozie. Myślę, że doświadczenie życiowe i zawodowe może stać się fundamentem do chęci poprowadzenia innych, do widzenia więcej, do lepszego słyszenia i poddawania pod dyskusję pomysłów swoich i innych. Można nauczyć się dyscypliny widzenia i słyszenia, a także kooperacji w zdrowym uznaniu poszanowania ludzkich potencjałów.

Czy kursy, które Pani prowadzi, mogą pomóc w staniu się liderem? Można nabrać cech lidera?

W III Edycji Kursu Uwolnij Stres, Uwolnij Emocje oraz Potęgę Celu prowadziłam kobiety z pięciu różnych modeli biznesowych Multi Level Marketing z ośmiu krajów. Każda z kobiet wzbogacała cechy lidera lub wręcz odnajdywała się jako lider w nowych strukturach. Ten kurs jest pełen zadań, w których kobiety sprawdzają siebie na wielu obszarach życiowych. Przykładamy dźwignię do najsłabszego ogniwa liderstwa i w symbiozie z innymi uczymy się zarządzania potencjałem swoim i innych. Uczymy się zarządzania sobą w czasie, zarządzania celami, stresem, panowania nad emocjami, rozpoznawania potencjałów innych, umiejętności wspierania i empatii oraz zrozumienia tych, z którymi pracujemy. W szczególności uczymy się widzenia i słyszenia poprzez metaprogramy neurolingwistycznego programowania.

Po takiej pracy kobieta staje się liderem, który potrafi poprowadzić do celu grupę, widząc rezultat. I to właśnie nazywam sukcesem projektu, jakim jest kurs Uwolnij Stres, Uwolnij Emocje oraz Potęgę Celu.

Michał Jurczyk

założyciel

Institute for Executive Development



Na czym polega Pana działalność w biznesie?

Jestem managerem zajmującym się systemami zarządzania oraz optymalizacją zależności biznesowych. Wspieram i konsultuję działania restrukturyzacyjne, zarówno w organizacjach MŚP, jak i dużych korporacjach. Specjalizuję się we wspomaganiu organizacji rodzinnych w procesach związanych z sukcesją pokoleniową. Doświadczenie zawodowe naby-

łem w prywatnych i państwowych firmach, uczelniach wyższych i organizacjach NGO.

Dlaczego powstał Institute for Executive Development?

IFED (bo takiego skrótu używamy w organizacji na co dzień) powstał jako odpowiedź na potrzeby głównie polskich przedsiębiorców. Jesteśmy organizacją zrzeszającą ponad stu specjalistów z różnych gałęzi nauki, biznesu czy doradztwa gospodarczego. Wspomagają nas nie tylko niezależni eksperci poruszający się w swoich wąskich specjalizacjach, ale również międzynarodowe korporacje zatrudniające często kilkadziesiąt tysięcy pracowników na całym świecie. Współpracujemy z niepublicznymi uczelniami wyższymi, instytucjami konsultingowymi z krajów takich jak: Niemcy, Austria, Szwajcaria i Wielka Brytania. Biorąc pod uwagę jedynie bazę ekspertów niezależnych, to wyceniana jest ona na około 52 mln zł. Wspieramy, konsultujemy, wdrażamy systemy zarządzania, przeprowadzamy organizacje przez skomplikowane procesy restrukturyzacyjne i sukcesyjne. Jednak przede wszystkim kształcimy.

W takim razie jaki jest Wasz pomysł na wykształcenie dobrego menagera?

Odpowiedź na to pytanie na pierwszy rzut oka może wydawać się prosta. Prestiżowe studia, dobra uczelnia, ale co dalej? Dobry menager doksztalca się całe życie. Zmieniające się otoczenie biznesowe, administracyjne, potrzeby klienta, uwarunkowania zewnętrzne – to wszystko zmusza do ciągłego inwestowania w siebie, w osobisty rozwój. My oferujemy nie tylko szkolenia czy studia podyplomowe, IFED to przede wszystkim projektowanie ścieżki rozwojowej dla kadry managerskiej oraz całych zespołów. Optymalizujemy procesy zachodzące pomiędzy komórkami organizacyjnymi, bo twoja firma ma działać jak drogi zegarek, mechanizm ma być niezawodny.

Jak ocenia Pan wpływ pandemii na biznes, z jakimi nowymi problemami zmagają się Wasi klienci?

Sytuacja związana z pandemią jest dla wszystkich nowa, próbujemy się w niej odnaleźć, a co ciekawe – udaje się nam i to lepiej niż można się było spodziewać. W początkowych fazach nasi klienci mieli wyraźny problem z zarządzaniem zespołami rozproszonymi, pracą w systemie home office, elastycznym zadaniowym czasem pracy, czyli wszystkim tym, co tak naprawdę jest codziennością w branży IT. Wspomagana przez nas modernizacja procesów zarządczych przebiegała nad wyraz sprawnie. Oczywiście były etapy, które sprawiały większe problemy, ale w dłuższej perspektywie zwiększenie wydajności pracy oraz widoczne oszczędności pomagały nam i naszym klientom zaliczać kolejne kamienie milowe projektu.

Jak w takich sytuacjach budować prawidłowe morale zespołu, dbać o motywację pracowników czy choćby nadzorować ich pracę? Tego państwo możecie dowiedzieć się na naszych szkoleniach.

Czym IFED zajmuje się obecnie? Realizujecie jakiś flagowy projekt?

Miło że to pytanie padło. O ile o pandemię ostatnio jestem pytany często i chętnie odpowiadam, to na tak postawione pytanie od-

powiedzi jeszcze kilka tygodni temu udzielić bym nie mógł. Dziś jednak zdradzę, że wraz z Uczelnią Nauk Społecznych w Łodzi uruchamiamy innowacyjne studia managerskie. Będą to dwa zaawansowane programy zaprojektowane na bazie najlepszych europejskich studiów Master of Business Administration, dostosowane do naszych polskich realiów i problemów. Pierwsze z nich to trwające rok studia Executive MBA – poza wysublimowaną wiedzą managerską słuchacz pozyska uprawnienia do zasiadania w radach nadzorczych spółek z udziałem Skarbu Państwa. O drugim, dwuletnim programie, niestety jeszcze nie mogę rozmawiać, obiecuję jednak, że będzie to novum na polskim rynku edukacyjnym. Oba programy otrzymały już pozytywną akredytację dużej szwajcarskiej organizacji niezależnej, która szkoli, doradza, wspomaga uczelnie i opiniuje od ponad 30 lat. Proces oceny był trudny i wymagający. Udało się jednak zakończyć go z dużym sukcesem, z czego jesteśmy niezmiernie dumni, szczególnie dlatego, że byliśmy jako IFED obecni na każdym etapie procesów projektowania i akredytowania. Cieszę się, że mogłem osobiście uczestniczyć w tak wymagającym przedsięwzięciu. Jeszcze przed rozpoczęciem roku akademickiego akredytacja opublikowana zostanie oficjalnie na naszej stronie internetowej www.ifed.pl oraz stronie Uczelni Nauk Społecznych.

Co według Pana jest szczególnie istotne i czego brakuje w polskim, choć może nie tylko, biznesie?

Dla mnie osobiście biznes to trzy podstawowe fundamenty. Pierwszym jest bezgraniczny szacunek. Szanować powinniśmy klienta, dając mu do zrozumienia, że jest ważny. Jeśli nie jesteśmy w stanie okazać szacunku klientowi, to go tracimy. Szanować musimy konkurencję, choć oczywiście wspinając się na szczyt możemy tego nie zauważyć, a nawet nie chcieć. Jednak kiedyś możemy z tego szczytu spaść, a wtedy osoba, którą traktowaliśmy z szacunkiem, poda nam dłoń. Szacunek dla rywali pokazuje naszą wewnętrzną siłę. Szanujmy ludzi, z którymi pracujemy, bez tego nie ma dobrze działającego zespołu. Jeśli zespół nie funkcjonuje tak jak powinien, firma się nie rozwinie i nigdy nie będzie liderem w swojej branży lub szybko z pozycji lidera spadnie. Koniec sprintu jest początkiem kolejnego a nie

początkiem upadku. „Miętko do ludzi, twardo do zadań” – proste zdanie, które doskonale przedstawia mój sposób myślenia.

Nieźmiernie ważna w biznesie jest również pokora – to cecha, którą można szybko stracić. Pokora pomaga w chwilach trudnych, kiedy coś nie idzie po naszej myśli. Mnie osobiście dzięki niej łatwiej przezwyciężyć trudne sytuacje i złapać oddech.

Trzeci filar to upór, determinacja, ciężka praca i wiara w to, co się robi. Zawsze pojawiają się sytuacje trudne, przez które upadamy. Dobrego menedżera poznamy jednak po tym, jak często się podnosi.

Te trzy filary pozwalają mi osiągać rzeczy zdawałoby się wydawać się niemożliwe, otaczać się ludźmi wartościowymi, budować dobre relacje zarówno z klientem, jak i – co nie jest takie oczywiste – z konkurencją. Dzięki nim mam pewność, że w momencie, kiedy będę miał się podnieść, zawsze znajdzie się ktoś, kto poda mi rękę.

Budujmy silny biznes oparty na szacunku, pokorze i ciężkiej pracy.

Monika Kołodziejczyk

prezes Zarządu, współwłaściciel C-AIM



Czym zajmuje się Pani firma i jak wpłynęła na nią dynamika rynku?

W C-AIM zajmujemy się dostarczaniem kompletnych rozwiązań z zakresu systemów bezpieczeństwa. Jest to branża charakteryzująca się dużą dynamiką zmian, zarówno technologicznych, jak i rynkowych. Duża zmienność i niepewność na rynku, dodatkowo kryzys wywołany przez pandemię Covid-19, to prawdziwy sprawdzian dla liderów zarówno małych jak i dużych firm w różnych branżach. Liderzy i liderki nowej ery muszą potrafić przygotować swój zespół na koniec znanego i zainspirować nowym. Widząc nadchodzące zmiany powinni traktować je jako szanse rozwoju i wyzwanie, potrafić zweryfikować i ocenić nową ideę pod kątem jej wpływu na biznes. Dynamika rynku wymaga od liderów odwagi i umiejętności podejmowania szybkich decyzji często mało popularnych. Zarówno w stosunku do współpracowników, jak i partnerów biznesowych.

Jaka jest wizja firmy? Jakie cechy powinien posiadać lider?

Budując firmę opieraliśmy ją ze współnikami o własną wizję, zasady i wartości. Najtrudniejsze jednak nie było ich określenie, ale przekonanie pracowników i partnerów biznesowych, by wspólnie, konsekwentnie wdrażać przyjęty plan. Budowanie firmy opartej na wartościach oznacza przede wszystkim to, że strategia biznesowa jest spójna z jej strukturą organizacyjną oraz właściwie i otwarcie komunikowana. Oczywiście poszczególne wartości dla firm różnią się, ale są również wartości uniwersalne, np. współdziałanie, włączanie współpracowników w proce-

sy decyzyjne, otwartość i uczciwość. Mimo że rola lidera w firmie ewaluuje, to niezmiennie w jego kompetencjach leży zadbanie o to, by była zgodność między tymi wartościami a strategią biznesową, która jest wspierana przez kulturę organizacji. Lider w dzisiejszych czasach musi być nie tylko charyzmatyczny i posiadać umiejętności przywódcze, ale powinien być również empatyczny. Musi być też obdarzony inteligencją emocjonalną.

Jakich umiejętności od lidera wymaga nowa sytuacja na rynku?

Kompetencje miękkie u lidera zawsze odgrywały istotną rolę, ale mówiło się o nich niewiele, skupiając się na innych umiejętnościach. Zaczęły one jednak zajmować kluczowe miejsce, zwłaszcza otwartość na zmiany i kompetencje komunikacyjne. Między innymi jasny sposób przekazywania oczekiwań, aby wszyscy zainteresowani posiadali odpowiednią wiedzę na bieżąco. Nowa sytuacja, jaką jest praca zdalna, wymaga od lidera szczególnych umiejętności pozwalających na podtrzymanie relacji w zespole i motywowanie go, jeśli morale spada. Kiedy wszyscy spotykaliśmy się w biurach, relacje tworzyły się automatycznie, teraz to wymaga dodatkowego zaangażowania. Lider nie może skupiać się tylko na celu, musi znaleźć czas na spotkania, gdzie nie będzie rozmawiał wyłącznie o zadaniach czy projektach, ale również o prywatnych sprawach. Część pewnie uzna to za stratę czasu, ja jednak uważam, że relacje z zespołem to podstawa dobrego biznesu, więc warto znaleźć czas na wypicie kawy i wysłuchanie pracownika. Równie ważna jest dbałość o przepływ informacji, umiejętność delegowania zadań, otwartość i umiejętność słuchania. Dobry przywódca potrafi słuchać i jest dobrym obserwatorem. Potrafi dopasować zadania i sposób monitorowania jego realizacji. Jednocześnie wydobywa z pracowników to, co najlepsze oraz motywuje ich do przekraczania własnych granic i osiągania celów pozornie nie do osiągnięcia. Doskonale taki sposób zarządzania opisali Ken Blanchard i Spencer Johnson w książce „Jednominutowy menedżer”.

Co Pani zdaniem ma wpływ na zmianę sposobu zarządzania?

Osobiście uważam, że duży wpływ na zmianę sposobu zarządzania ma nowe pokolenie Milenialsów – przywiązują dużą wagę do życia prywatnego i bardzo mocno pilnują, żeby praca nie zmuszała ich do ograniczeń w tej sferze. Chcą mieć swobodę, nie lubią kontroli, bo wtedy tracą zapał i motywację wewnętrzną. Jeśli uda nam się wzbudzić ich zaufanie, zapewnić ciągły rozwój i nowe wyzwania, ich motywacja, poczucie odpowiedzialności i lojalności wzrastają. Stają się bardzo dobrymi pracownikami, trzeba tylko poznać ich potrzeby i oczekiwania.

Mówiłam wcześniej o motywacji pracowników, ale równie istotna jest własna motywacja lidera. Szczególnie ta wewnętrzna, której nikt nas nie nauczy, a która pozwala na współpracę z ludźmi i czerpanie z tego satysfakcji. Zachęcam do poszukiwania w sobie wartości, zamiast gotowych rozwiązań na zewnątrz. Dobry lider powinien mieć swój własny styl zarządzania, pozwalający mu na bycie skutecznym, ale nie za wszelką cenę. Budowanie zaufania i wiarygodności pozwala na szersze spojrzenie i tworzenie długofalowych relacji, a tym samym długoterminowych zysków dla firmy. Pozyskanie najpierw uwagi klienta, a potem zdobycie jego zaufania, jest bardzo kosztowne. Dlatego warto dbać o dobrych pracowników i partnerów biznesowych, których mamy od lat i ich docenić. Lider sam nic nie robi, jedynie przy udziale dobrego zespołu, który potrafi porwać do działania. Należy przyjrzeć się pracy ludzi w firmie i ich zaangażowaniu, a zobaczyć, jakiego mają lidera.

„Jeśli twoje działania inspirują innych do tego, żeby marzyć więcej, poznawać więcej, robić więcej i stawać się lepszym – to jesteś liderem” – John Quincy Adams, amerykański prawnik, dyplomata i polityk.

Ewelina Komorniczak

właścicielka Ev BEAUTY ACADEMY



Pani firma nie znajduje się w Polsce, jakie były jej początki?

Jestem właścicielką firmy Ev BEAUTY ACADEMY, która znajduje się w Irlandii, w mieście Athlone. Przygodę z tym krajem rozpoczęłam 15 lat temu i były to różne lata – jedne bardziej zapadły mi w pamięć, inne mniej. Czy żałuję? Oczywiście nie, bo ja nigdy się nie poddaję! Pomimo różnych przeciwności losu udało mi się otworzyć salon, o którym zawsze marzyłam. Dzięki mojej determinacji i ciężkiej pracy odnoszę coraz większe sukcesy zarówno w Irlandii, jak i w Polsce.

Czy liderem się jest czy liderem się staje?

Często moi klienci pytają, jak to jest być liderem, jak to jest, gdy odnosi się sukcesy te małe i te duże?

Po pierwsze: Myśleć jak lider = być liderem.

Aby się nim stać, trzeba chcieć nim być, gdyż początek bierze się z gotowości i pragnień. Odwaga i wytrwałość czynią człowieka liderem w każdych okolicznościach. Jednak prawdziwy przywódca musi umieć te cechy wykorzystać, bo one same nie sprawią, że będzie postrzegany jako lider. Cechy lidera to również: entuzjazm, integralność, twardość, uczciwość, ciepło, pokora oraz wiara w siebie. Dobrzy przywódcy obok kształtowania wizji, energii i autorytetu powinni odznaczać się tym, że:

- nie ukrywają przed otoczeniem niektórych swoich słabości,
- opierają się na intuicji przy wyborze momentu i kierunku swoich działań,

- w stosunku do ludzi, z którymi pracują, przejawiają tzw. twardą empatię,
- podkreślają swoją odrębność.

Jakie Pani zdaniem są elementy składowe przywództwa?

Od liderów oczekuje się przede wszystkim tego, że będą efektywni, a więc zdolni do realizacji założonych celów w określonym czasie. Aby temu sprostać, odpowiedzialny przywódca powinien być wyposażony w szereg cech: umiejętność wywierania wpływu, ustalania priorytetów, tworzenia zmian, rozwiązywania problemów oraz samodyscyplinę, integralność i wizjonerstwo. Moim zdaniem najważniejszy element składowy przywództwa, stanowiący jednocześnie filar, to kształtowanie najcenniejszego kapitału, jaki stanowią ludzie. Obowiązkiem lidera jest umożliwianie rozwoju pracownikom, ale także zgoda na ich samodzielność. Ludzie lubią czuć się ważni i doceniani, a minimalizowanie kontroli, będące wyrazem zaufania, powoduje, że tak się czują.

Podsumowując, liderem się staje. Wrodzone cechy na pewno pomagają, ale świadomym, szanującym siebie i innych liderem stajemy się z czasem. Najtrafniej oddaje to powiedzenie Napoleona: „Jeśli postawić lwa na czele stada baranów, to sprawi, że barany dostaną lwiego serca, natomiast gdy baran zostanie szefem stada lwów – lwy zbaranieją”.

Jacek Rutkowski

prezes Mat-Bud



Mat-Bud to firma z wieloletnim doświadczeniem. Jak wyglądały początki działalności?

Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „Mat-Bud” sp. z o.o. sp. k. jest firmą rodzinną, proinwestycyjną, ukierunkowaną na wspieranie i rozwój polskiej gospodarki. Zostało założone w podtoruńskich Rozgartach przez małżeństwo Bogdana i Elżbietę Pietrasów w maju 1998 r. na terenie ich byłej fermy lisów i kur. Decyzja była wyjątkowo trafna, bo ta lokalizacja stała się centralnym punktem rozwoju powiatu toruńskiego jeżeli chodzi o budownictwo jednorodzinne. Zaczynaliśmy od jednej hurtowni materiałów budowlanych w samym „sercu” budownictwa mieszkaniowego. Przez pierwszy rok współnikiem był też wykonawca z branży budowlanej, ale szybko pomysł łączenia handlu i budowy okazał się nienajlepszy z punktu widzenia konkurencji. Na początku swojej działalności firma liczyła 5 osób. Państwo Pietras wraz z córką Joanną Pietras-Kuczawską dynamicznie rozwijali „Mat-Bud” i firma systematycznie zaczęła zwiększać obszar działania oraz potencjał ludzki i materiałowy. Według naszych standardów hurtownia nie mogła być już tylko magazynem produktów, powinna być źródłem inspiracji. Pełna oferta niezbędnych materiałów, które dziś posiadamy pozwoli wykonać budowę na każdym etapie: od fundamentów, przez ściany, dach i wykończenie wnętrza, aż po zagospodarowanie terenu.

Co wyróżnia firmę na tle konkurencji?

Stawiamy na doradztwo i efektywną logistykę, dlatego inwestujemy w szkolenia pracowników, którzy zdobywają fachową wiedzę na temat produktów i technologii budowlanych. Dyspo-

nujemy własnym licznym transportem, w tym HDS, dlatego gwarantujemy sprawną i szybką dostawę zamówionych produktów na plac budowlany. Naszą pracę charakteryzuje indywidualne podejście do problemów klienta oraz profesjonalne doradztwo doświadczonych przedstawicieli handlowych. Jesteśmy firmą elastyczną finansowo, której nieobca jest społeczna odpowiedzialność biznesu – realizujemy ją przez liczne akcje charytatywne, kulinarne, oświatowe i sportowe, a także udzielamy się aktywnie w wielu organizacjach biznesowych przedsiębiorców. Główna siedziba firmy położona jest między Toruniem a Bydgoszczą i tam mieści się biuro handlowe, które zarządza całą sprzedażą na kraj. W 2006 r. powstał pierwszy zakład prefabrykacji betonów, w 2008 r. kopalnia kruszyw, a następnie oddział handlowy w Bydgoszczy, Grudziądzu, betoniarnia w Bydgoszczy oraz oddziały handlowe w Kowalach k. Gdańska, Gdyni, Łodzi i Włocławku.

Obecnie PW „Mat-Bud” zatrudnia na stałe 160 pracowników i pewnie drugie tyle działa zewnątrz w ramach firm obsługujących transport, informatykę, logistykę i marketing. Ponadto należy wspomnieć, że firma dostała wiele wyróżnień i nagród, co niewątpliwie utwierdza nas w przekonaniu o prawidłowo obranym kierunku działalności oraz dalszego rozwoju. Najważniejsze nagrody za wyniki ekonomiczne to: Złota Statuetka Lidera Polskiego Biznesu BBC, Skrzydła Lafarge, wielokrotnie przyznane Brylanty i Gepardy Biznesu Instytutu Europejskiego Biznesu, Diamenty i Orły Polskiej Gospodarki.

Jaka jest wizja i misja firmy?

Robimy wszystko, by sprostać wymaganiom oraz potrzebom naszych klientów. W stałej sprzedaży posiadamy m.in. materiały ścienne, wykończeniowe, termoizolacyjne i izolacyjne, systemy sufitowe, profesjonalne narzędzia budowlane, w tym elektonarzędzia i rusztowania, pokrycia dachowe i kompletne więzby, drewno konstrukcyjne, tarcicę, podbitki, materiały do zagospodarowania terenu, jak i kostki betonowe, ogrodzenia, farby i tynki kolorowe, a także najwyższej jakości beton oraz prefabrykaty betonowe z własnej betoniarni. Nasza firma sprzedaje tradycyjne materiały, ale i najbardziej nowoczesne od naj-

lepszego producentów. Dobro firmy i jej pozytywny wizerunek są wartością najważniejszą.

Jak firma radziła sobie w dobie pandemii?

Okres pandemii nie wpłynął negatywnie na poziom sprzedaży, ponieważ branża budowlana jest niezbędna do prawidłowego funkcjonowania państwa. Nie ominęła jej jednak konieczność izolacji i skupienia się na bezpiecznych kontaktach z otoczeniem. Branża wciąż boryka się z dostępnością materiałów, utrudnieniami w logistyce oraz towarzyszącym temu wzrostem cen, rosnącymi zatorami płatniczymi i upadłościami podmiotów gospodarczych. Jest to jednak bolączka wielu firm. Coraz większy problem jest z niewypłacalnością większej grupy klientów. Jednak dewiza firmy: „zarabiamy z klientami a nie na klientach”, realizowana długofalowo, przynosiła pozytywne efekty ekonomiczne.

Jakie są plany firmy na przyszłość?

Wspólnicy i załoga są nastawieni na rozwój i zdobywanie nowych rynków, jednakże dzisiaj starają się zadbać o dobrą sytuację ekonomiczną i bezpieczeństwo zdrowotne. Zapewne 2022 rok będzie okresem dalszego rozwoju firmy w najważniejszych ośrodkach w kraju. Z powodu pandemii nie zwolniliśmy nikogo, za to postawiliśmy na zwiększenie ochrony zdrowia pracowników. Po zakończeniu pandemii będziemy myśleć o nowych oddziałach firmy i wzroście zatrudnienia, bo budownictwo jest siłą napędową gospodarki, branżą niezbędną do rozwoju każdego państwa. Żeby to wszystko zrealizować, konieczny jest dobry wizerunek firmy, dobrze zarabiająca załoga i właściciele. Korzystny system motywacji płacowy i pozapłacowy, odpowiednie środki na inwestycje, dobre relacje międzyludzkie i atmosfera w pracy to również przejawy sukcesu w biznesie, o które trzeba systematycznie dbać.

Jak stać się liderem? O czym należy pamiętać?

Dobry manager to przywódca, który potrafi porwać za sobą ludzi. Szczęśliwe dzieciństwo, prawdziwy dom rodzinny, nauka i aktywność społeczna od najmłodszych lat pomagają w rozwoju osobistym. To również polskie tradycje, szczególnie uznawane na wsi, Kościół, organizacje szkolne, które wyrabiają dobre postawy życia. Obywatelska postawa kształtuje solidne fundamenty do bycia liderem. W moim życiu edukacja i wszystko z nią związane była najlepszym kluczem do sukcesu. Dla managera najważniejsze w zarządzaniu jest poznanie rynku, realiów, psychologii handlu i człowieka, umiejętność wyłuskania prawdy i podejmowania trafnych decyzję. Żeby coś zbudować, trzeba też wierzyć w sukces. Równie ważne jest posiadanie dobrego mentora, promotora, moim był założyciel i główny wspólnik PW. Mat-Bud, Bogdan Pietras. Jeżeli czuje się radość z tego, co się robi, łatwiej jest poświęcić się pracy, przekonać do siebie ludzi, nawiązać wieloletnią współpracę biznesową, właśnie wtedy osiąga się sukces.

Jakie cechy powinien posiadać lider? Czy liderem trzeba się urodzić?

Jestem głównie „wynajętym” managerem, ale też mądrze związanym z firmą mniejszościowym udziałowcem. Taki proces powinien cechować się uczciwością, pracowitością, umiejętnością łączenia wszystkich osób w firmie i otoczeniu. Ważna też jest wspólnota celów, uczciwy podział zysków i czerpanie satysfakcji z wykonywanej pracy. Lider w firmie jest prawie tak ważnym ogniwem, jak dobra załoga. Siła tkwi w zespole i odpowiednim liderze. Szef powinien mieć wiele dodatkowych cech przywódczych, jak: charyzma, wizja rozwoju firmy, intuicja w biznesie, duża kreatywność, szeroka wiedza, praktyka oraz determinacja i konsekwencja w działaniu. Nigdy też nie powinien zapomnieć o tych, którzy pomogli jemu w sukcesie i być z nimi na dobre i na złe.

Anna Józwicka

właścicielka Schimar



Jaki jest główny cel działalności firmy Schimar? Jaka jest jej misja?

Firma Schimar zajmuje się hurtową sprzedażą perfum oraz kosmetyków i działa na rynkach międzynarodowych, dlatego też naszym głównym celem jest jak najlepsze poznanie możliwości, które daje handel międzynarodowy. Pragniemy dostarczać naszym klientom najbardziej pożądane produkty w korzystnych cenach. Naszą główną misją jest dostosowanie oferty do potrzeb klientów. Dążymy do zwiększenia asortymentu o produkty FMCG oraz marki niszowe, aby zapewnić klientom kompleksowy zakup w jednym miejscu, a co za tym idzie – zaspokojenie wielu potrzeb jednocześnie.

W czym tkwi sekret sukcesu firmy?

Zapewne głównie w odwadze, która pcha nas do ciągłego i dogłębnego poznawania rynku. Myślę, że cechuje nas również szybka reakcja na zmiany rynkowe oraz poświęcanie się firmie, często nawet kosztem życia prywatnego. Staramy się zapewniać naszym klientom obsługę na najwyższym poziomie, poczynwszy od przygotowania samych ofert, aż po terminowe dostawy. Nie można pominąć przysłowiowych pięciu minut, które wykorzystaliśmy.

Jakie były początki firmy?

Nieodmienne od innych firm zaczynających od zera, czyli trudne, choć radosne i dające najwięcej satysfakcji z każdego kroku naprzód i zarobionych pieniędzy. Pełne determinacji i energii,

aby przeć do przodu i osiągać założone cele, na początku krótko-terminowe. Wiele przez ten czas uczyliśmy się na własnych błędach, dużo czasu poświęcaliśmy na rozmowy z kontrahentami, zbieranie informacji i ciągle szukanie nowych produktów, źródeł dostawy oraz klientów. Sama nauka prowadzenia działalności była okupiona wieloma wydeptanymi ścieżkami do urzędów, księgowych i ekspertów z wielu dziedzin. Na początku naszej działalności zajmowaliśmy się prawie wszystkim osobiście, czyli zakupami towarów, sprzedażą, pakowaniem, wysyłką itd.

Czy trudno jest w obecnych czasach prowadzić swój biznes?

Jeśli mamy na myśli czas pandemii, to tak, jest dość trudno. Ciężko przewidzieć, co stanie się za kwartał, jak potoczy się życie konsumentów, a zarazem ich decyzje zakupowe. Widzimy coraz silniej globalne problemy w brakach towarów handlowych, które mają swoje podłoże w ciągłych podwyżkach cen półproduktów, transportu oraz opóźnieniach dostaw. Czekają nas zmiany podatkowe, które przyniosą kolejne niepewności i destabilizację. Zapewne nasza konkurencyjność na tle firm europejskich oraz tych z kapitałem zagranicznym zmaleje. Już widzimy, jak dużo czasu pochłania praca księgowo-administracyjna, aby dopełnić wymaganych od przedsiębiorców formalności.

Na co trzeba szczególnie uważać?

Na konkurencję, nie lekceważyć tych, którzy dziś nic nie znaczą, gdyż za rok mogą mocno deptać nam po piętach. Należy zawsze mieć otwarte oczy na pojawiające się możliwości, aby ich nie przeoczyć. Podążać za zmianami i dobrze poznać każdy dział swojego przedsiębiorstwa – od księgowości, przez zaopatrzenie, produkcję aż po magazyn i logistykę.

Jakie rady dałaby Pani początkującym przedsiębiorcom?

Otwartość na zmiany, słuchanie wszystkich rad, a przede wszystkim nauka na własnych doświadczeniach i niezbaczenie z obranego kursu. Należy dbać o firmę, jak o własne dziecko, trzeba z nią być na dobre i na złe, stale pielęgnować i doglądać.

Ogólnie mówiąc: przygotujcie się na całkowite poświęcenie, pot i łzy, ale satysfakcja z osiągniętego celu wynagradza wszystko, a raczej satysfakcja, zadowolenie z samego siebie.

Jakie cechy posiada prawdziwy lider?

W moim przekonaniu główną cechą lidera jest odwaga, która potrzebna jest, aby dążyć do osiągnięcia celu i spełniania marzeń, które często nie mają ograniczeń. Kolejną istotną cechą jest otwartość na ludzi, na nowości i zmieniający się świat. Wszystko to musi być dopełnione wiarą w siebie, nawet w chwilach największego kryzysu i zwątpienia.

Joanna Jastkowiak

trener mentalny



Jaki rodzaj biznesu Pani prowadzi?

Jestem certyfikowanym trenerem mentalnym, przedsiębiorcą, marketingowcem, doradcą finansowym. Od paru lat posiadam swój biznes, pod którego skrzydłami rozwijają się moje pasje, a wdzięczność sprawia, że z dnia na dzień jestem nie tylko bogatsza o doświadczenia, ale także staję się lepszym człowiekiem. Pasjonują mnie wyprawy z własnym biurem „EduFan”. Organizuję autorskie wyjazdy turystyczne „Podróże z Dżoaną”, jestem twórczynią projektu Teraz JA-stkowiak, czyli „Projekt Kobieta! Przestań się bać i zacznij żyć”.

Na czym polega prowadzony przez Panią trening?

Trening mentalny kojarzy się głównie ze sportem. Taką współpracę podejmowali m.in. skoczkowie narciarscy, siatkarze czy lekkoatleci. Sami podkreślali, że nie zaszliby tak daleko, gdyby nie pomoc trenera mentalnego. Jednak taki trening nie jest tylko i wyłącznie dla zawodowych sportowców, ma również na celu przywrócić lub zwiększyć kompetencje osoby w pewnym obszarze jej życia prywatnego i zawodowego. Trening mentalny pomaga ludziom wykorzystać ich potencjał, możliwości psychiczne i fizyczne. A w jaki sposób oni ten potencjał wykorzystają, to już zależy wyłącznie od nich samych. Moimi klientami obecnie nie są sportowcy, ale jestem otwarta na propozycje.

Z kim Pani głównie pracuje?

Pracuję głównie z kobietami przedsiębiorczymi, którym pomagam wyrażać siebie, rozwijać ich osobowość oraz biznesy.

To jest mój target i przyznam, że z roku na rok zapotrzebowanie w tym obszarze rośnie. Dzieje się tak, ponieważ trening mentalny podnosi efektywność działania, tak przydatną w prowadzeniu własnej firmy. Rozwija i uczy, jak radzić sobie ze stresem. Na sesjach ze mną można poprawić koncentrację uwagi oraz zwiększyć poziom motywacji. Moi klienci nabywają wiele umiejętności, m.in. potrafią wyznaczać sobie cele i wiedzą, jak do nich dążyć. Zwiększają również umiejętność komunikacji z innymi osobami. Ogólnie mój trening pomaga wypracować optymistyczną postawę życiową, a to z całą pewnością ułatwia osiągnięcie sukcesu, z naciskiem na podnoszenie własnej pewności siebie, ponieważ moją specjalizacją jest „Odwaga w wyrażaniu siebie w życiu i w biznesie”.

Jak Pani doświadczenia wpłynęły na życie?

Sądzę, że każdy trener mentalny miał w swoim życiu jakiś kryzys, z którego wyszedł głównie dzięki sobie. To właśnie siła i determinacja dały mu poniekąd prawo do bycia trenerem. Moje życie mnie nie oszczędzało, zarówno w kwestiach zdrowotnych, jak i biznesowych. Mam za sobą bardzo ciężkie chwile, które jednak udało się przetrwać. Przerobiłam już stany depresyjne, myśli samobójcze, stratę dużych pieniędzy, za szybkie odejście moich rodziców oraz chorobę nowotworową. Większość bliskiej rodziny zmarła, gdy byłam jeszcze dziewczyną, więc od dość młodych lat byłam pozostawiona sama sobie. Nie mogłam liczyć na niczyje wsparcie. Nieraz miałam ataki paniki oraz napady duszności, a strach paraliżował moje życie i blokował racjonalne myślenie. Upadałam, ale za każdym razem podnosiłam się. W zasadzie każdy taki cios od życia sprawiał, że stawałam się silniejsza. Chcąc nie chcąc bardzo często powtarzałam znane powiedzenie: „Umiesz liczyć, licz na siebie”.

Szybko uświadomiłam sobie, że za bardzo kocham życie i szkoda mi go zaprzepaścić, więc się otrząsnęłam i zaczęłam pracować nad sobą. Moja postawa w momentach kryzysowych była bardzo ważna, ale byłabym niesprawiedliwa, gdybym powiedziała, że to wszystko jest wyłącznie moją zasługą. W najgorszych momentach życia warto jest znaleźć inspirację. W moim przypadku stał się nią Jakub Bączek – naj-

lepszego trenera mentalnego w Polsce, mój mentor, nauczyciel i przyjaciel. Od niego czerpię energię i doświadczenie. Bez niego nie byłoby mnie tutaj.

Czym według Pani jest sukces?

Każdy z nas chce odnieść sukces, ale pewnie mało kto zadał sobie pytanie, czym dla niego samego ten sukces jest. Wielu ludzi podąża drogą utartą przez innych, powielając stereotypy, trendy i zwyczaje, nie podejmując nawet próby odnalezienia własnej drogi do szczęścia. Czy to jest autentyczne? Oczywiście, że nie. Czy osiągnięcie szczęścia definiowanego przez innych rzeczywiście je nam da? Również wątpię. Dlatego zatrzymajmy się na chwilę i zastanówmy, czym jest dla nas sukces życiowy. Definicji tego pojęcia jest mnóstwo. Ja jestem zwolennikiem najprostszej, wg której sukces oznacza „mieć to, co się chce”. Sami decydujemy, co dla nas będzie sukcesem życiowym. Dla jednych będzie to dobrze płatna praca, dla kogoś wyjazd dookoła świata, a dla innego urodzenie dziecka. Definicji sukcesu życiowego powinno być tyle, ile jest żyć i istnieć. Co więcej, sukces ten nie powinien być definiowany przez „dzisiejsze czasy” ani tym bardziej „dawne czasy”. Nie o czas i miejsce tu chodzi, lecz o osobę. Każdy powinien mieć swoją definicję sukcesu życiowego i wtedy to będzie prawdziwe, autentyczne i wyjątkowe.

Jakie Pani zdaniem cechy powinien posiadać lider?

„Żeby zapalać innych, samemu trzeba płonąć” – to słowa Jacka Walkiewicza bliskie mojemu sercu, z którymi się utożsamiam od zawsze. Prawdziwy lider ma osobowość, która sprawia, że ludzie chcą za nim podążać, posiada określoną silną wizję, którą umie skutecznie przekazywać innym. Inspiruje ludzi swoją etyką pracy i wytrwałością w dążeniu do celu. Lider nie unika i nie boi się ciężkiej pracy. Ważne jest też, aby nikt w zespole nie pracował ciężiej niż on sam! Prawdziwy przywódca nie jest samolubny. Sprawia, że inni przy nim odnoszą sukces. Potrafi wydobyć z ludzi więcej niż oni sami sądzą, że są w stanie osiągnąć. To są właśnie cechy prawdziwego lidera! Prawdziwy lider to przede wszystkim osoba, która ma wysoki poziom empatii.

Zrozumienie swojej grupy lub podopiecznych to klucz do bycia dobrym prowadzącym. Nawet jeśli mówimy tutaj o grupie klientów, nadal musimy być wzorem oraz osobą, która wzbudza zaufanie. Klient musi mieć możliwość zaufania liderowi, powierzenia mu swojej historii.

Liderem się jest czy liderem się staje?

Bardzo trudno jest udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Nad tym pytaniem zastanawiano się już w starożytności. Według Arystotelesa lider musi posiadać wrodzoną „bożą iskrę”. Jeśli jej nie ma – nie ma szans na bycie dobrym przywódcą. Z kolei w dzisiejszych czasach, kiedy coaching i mentoring są trendy, dużo mówi się o tym, że cechy lidera można w sobie wykształcić. Osobiście jestem zdania, że w jednym i drugim podejściu jest trochę racji.

Z pewnością na bazie życiowych doświadczeń i samokształcenia można wyrobić w sobie cechy charakterystyczne dla liderów, jednak należy też posiadać pewne wrodzone talenty do tego. Tylko takie połączenie da nam prawdziwego lidera z krwi i kości! W moim odczuciu osoba, która nigdy nie była „do ludzi”, jest nieśmiała i nie radzi sobie emocjonalnie w większej grupie, nie jest dobrym liderem. Jednakże ciężką pracą może wyrobić w sobie pewne cechy, które pomogą jej w staniu się nim.

Pytanie tylko, czy praca w taki sposób odpowiada naszemu zagadnieniu pt. dobry lider. Otóż liderem raczej się jest. Można się stać lepszym liderem, bardziej dbałym i oddanym swojej grupie. Jeśli jednak nasza osobowość nie pasuje do tego zagadnienia, mogą pojawić się pewne komplikacje, np. nieradzenie sobie z presją emocjonalną lub natłokiem obowiązków wobec swoich klientów.

Można by było zgłębiać ten temat godzinami, gdyż opinie na ten temat mogą się znacznie różnić, jednak w moim odczuciu chodzi tutaj o konkretny typ osobowości. Należy również pamiętać o naszym komforcie psychicznym i dbałości o to, czy jesteśmy wystarczająco silni wewnątrz, by podjąć odpowiednią pracę w celu stania się liderem!

Łukasz Ożóg

prezes Zarządu GRH Polska



Czym GRH Polska wyróżnia się na tle konkurencji?

Wszystkie atuty naszej działalności oparte są na zgranym zespole. Indywidualne podejście do każdego klienta czy kandydata w codziennej pracy wypracowuje postrzeganie nas na tle innych agencji. Ma swój początek we wnętrzu organizacji, którą jest zespół. Długofalowa współpraca wynikająca z budowania relacji biznesowych oraz międzyludzkich stanowi fundament dobrych praktyk. Ponadto oferowane wsparcie merytoryczne podnosi jakość naszych usług. Jesteśmy otwarci jako zespół na nowe osoby i mimo że tworzymy jedną całość, to szanujemy indywidualność każdej z osób. Dodatkowo możemy pochwalić się pracownikami o wysokich kwalifikacjach merytorycznych zarówno w Polsce, jak i za granicą. Jesteśmy agencją, która nie ogranicza się do swoich działań operacyjnych związanych tylko z wykonywaną działalnością. Zdajemy sobie sprawę, że rozwój wynika także z kooperacji z innymi jednostkami, które poszerzają horyzonty naszych możliwości. Obecnie zatrudniamy kilkuset pracowników oraz mamy kilkudziesięciu klientów, z którymi stale współpracujemy. Wspólne zaangażowanie daje podstawy do tworzenia nowych usług i wyróżnienia się na tle konkurencji.

Jaki jest klucz do zbudowania zgranego zespołu pracowników?

Podstawą jest zebranie grupy takich osób, których ambicje oraz osobiste cele będą zbieżne ze strategią organizacji, w której się znalazły. Aby to osiągnąć, należy przede wszystkim stworzyć zespół a nie instytucję. Innymi słowy – każdy, kto przychodzi do pracy, zna wartości jakimi kieruje się GRH i sam powinien się nimi kierować. Przede wszystkim chodzi o uczciwość i życzli-

wość, która przejawia się w chęci pomocy współpracownikom. Jako zespół staramy się być jedną strukturą nie zaś odrębnymi jednostkami. Podejście biznesowe oparte na współpracy i tworzeniu więzi pozwala pracować w miłej atmosferze. Atmosfera pracy w perspektywie czasu jest także jednym z głównych czynników wpływających na lepszą efektywność w wynikach całej agencji. Oczywiście budowanie zespołu oparte jest na tak podstawowych czynnikach jak kompetencje osób, jednak same kwalifikacje nie decydują o sukcesie GRH. Tutaj wspomniane relacje między współpracownikami stanowią swoisty handicap w odniesieniu do swoich konkurentów.

Czy w obecnych czasach trudno jest znaleźć pracę? I na odwrót, czy pracodawcom trudno jest znaleźć odpowiednich pracowników?

Rynek pracy nieustannie się zmienia. Coraz mniejsza stopa bezrobocia z pewnością sprzyja sytuacji, w której to pracodawca bardziej docenia dobrych pracowników. Mówiąc krótko coraz częściej mamy do czynienia z rynkiem pracownika w wielu branżach. Taka sytuacja z całą pewnością sprzyja znalezieniu pracy osobom jej szukającym. Większa liczba wakatów sprzyja nie tylko szybszemu podjęciu pracy. Większa liczba ofert na podobne stanowiska daje możliwość porównania przez kandydatów na przykład wysokości wynagrodzenia, oferowanych benefitów czy innych subiektywnych czynników, jak na przykład lokalizacji przyszłego pracodawcy. Warto jednak dodać, że są branże, gdzie w dalszym ciągu jest trudno o podjęcie pracy. Ma na to wpływ wiele czynników, na przykład region. Dużo łatwiej o pracę w branży lotniczej na Podkarpaciu (m.in. działająca Dolina Lotnicza) niż w województwie świętokrzyskim. Osoby szukające pracy w branży finansowej w Krakowie czy Warszawie mogą liczyć na dużo wyższe zarobki niż na przywołanym wcześniej Podkarpaciu. Skąd takie dysproporcje? Jednym z powodów jest właśnie zapotrzebowanie na pracowników w danej branży. Tam gdzie można wybierać między większą ilością ofert, można znaleźć lepszą ofertę. W przypadku gdy mamy tylko jedną czy dwie, kandydat „bierze, co jest”.

Coraz więcej jest branż, w których to pracownik dyktuje warunki lub jest bardziej cenny – wtedy można powiedzieć, że coraz

większych problemów dostarcza znalezienie wykwalifikowanych specjalistów czy osoby z dużym doświadczeniem, które chciałyby „przejsć” do danego pracodawcy. Jednak jest na to bardzo prosty sposób, mianowicie – odpowiednie warunki pracy, atrakcyjne wynagrodzenie oraz inne profity. Konkurencyjność między poszczególnymi pracodawcami jest czynnikiem, który warunkuje skuteczność w pozyskaniu nowych pracowników. Osoby, które widzą, że za tę samą pracę mogą zarobić więcej, a także mogą pracować w lepszych warunkach, są skłonne na zmianę pracodawcy. Taka sytuacja jest częsta w odniesieniu do pracowników posiadających określone kwalifikacje. W przypadku stanowisk pracy, na których możemy zatrudnić osoby bez doświadczenia, sposobem na ich pozyskanie jest „przyuczenie” do konkretnego stanowiska pracy. Zatem, mimo coraz to większych trudności w pozyskiwaniu kandydatów, zwłaszcza na specjalistyczne stanowiska, przedsiębiorcy mają na uwadze uwarunkowania rynku pracy i są w stanie pozyskać odpowiednich kandydatów. Warunkiem jest jednak świadomość, zarówno ze strony pracownika jak i pracodawcy, iż wraz z mniejszą liczbą kandydatów czy ofert należy po prostu „dać więcej od siebie”.

Od czego należy zacząć budowanie swojej ścieżki kariery?

Wydaje się być logiczne, aby na początku planowania swojej kariery i przyszłości uświadomić sobie, co chcemy osiągnąć i kim chcemy być za kilka lat? Warto oczywiście realnie podejść do tego. Można, czy wręcz należy, uwzględnić swoje marzenia, cele oraz słabe i mocne strony. Wyznaczenie swoistej drogi poprzez postawienie sobie określonych celów nada nam kierunek, w którym chcemy podążać. Wyznaczy on np. ścieżkę w edukacji – ukończenie studiów, specjalistycznego kursu, nabycie uprawnień.. Określając swoją ścieżkę kariery powinniśmy przeanalizować, od czego musimy zacząć – odpowiednie przygotowanie merytoryczne oraz pierwsze kroki na rynku pracy – aby nie być rozczarowanym z tym, co nas czeka. Ile jest osób, które chciałoby zostać na przykład szefem kuchni – zwłaszcza w ostatnim czasie, gdy tak wiele w mediach programów kulinarnych. Jednak gdy podejmują pierwszą pracę w gastronomii, narzekają, że zaczynają od obierania warzyw i mycia naczyń. Zniechęcają się wykonując według nich mało ambitne prace. A mogliby tego

uniknąć, odpowiednio analizując, jakie są etapy zdobywania wiedzy i doświadczenia w branży gastronomicznej.

Następnie, będąc na pewnym etapie w karierze zawodowej, w dalszym ciągu powinniśmy mieć świadomość co musimy zrobić, aby osiągnąć kolejny etap w rozwoju. Ciągłe doszkalanie i nabywanie nowych kwalifikacji buduje pewność siebie w środowisku zawodowym. Nowe kompetencje umożliwiają awans zawodowy lub podjęcie decyzji o zmianie pracodawcy. Generalnie wydaje się, że aby dobrze zbudować swoją ścieżkę kariery należy mieć dobre fundamenty. W tym przypadku fundamentami tymi są postawione cele, a ich realizacja wymaga nabywania i rozwijania kompetencji.

Czy można będąc już w pewnym momencie swojej kariery zawodowej, zacząć od nowa? Przebranżowić się?

Tak, zawsze można zacząć od nowa jednak wymaga to samodyscypliny i zaparcia w dążeniu do realizacji nowej ścieżki kariery zawodowej. Przebranżowienie jest trudniejszą decyzją dla osób, których kariera jest na pewnym ustabilizowanym poziomie. Tak naprawdę można zacząć od nowa w każdym momencie swojego życia. Dla przykładu: osoba przechodząca na emeryturę także rozpoczyna od nowa. Można nawet powiedzieć, że zaczyna nowe życie, jakże inne od tego zawodowego. Łatwiej jest osobie młodej, będącej zaraz po ukończeniu studiów, pracującej w organizacji, zmienić pracę z powodu innych oczekiwań względem pracodawcy. Jednak, czy osoba w wieku 45 lat nie może zmienić ścieżki zawodowej? Jeśli przyjdzie taki czas refleksji lub po prostu życie do tego przymusi – czy nie można przebranżowić się? Można. Naturalnym twierdzeniem jest, że przyzwyczajenie to druga natura człowieka. Jednak jeśli mamy odpowiedni poziom samozaparcia (determinacji), to jesteśmy w stanie zmienić swój profil zawodowy. Łatwiej będzie osobom, które mają w tym zakresie większe kompetencje i umiejętności nabyte w przeszłości. Warto też mieć świadomość, że początki będą trudne. Najprawdopodobniej okaże się, że nowa ścieżka zawodowa rozpocznie się od „początku”, czyli od niższego stanowiska niż we wcześniejszej branży. Jednak na zmiany warto patrzeć jako na coś oczywistego i naturalnego a nie jak na przymus czy konieczność.

Jakie cechy powinien posiadać lider?

Na temat liderów i ich cech napisano wiele publikacji, w których podkreślano zarówno odpowiednie umiejętności interpersonalne oraz kwalifikacje niezbędne do pełnienia roli lidera. Podkreśla się także konieczność posiadania odpowiednich kompetencji związanych z danym stanowiskiem pracy. Dobry lider to osoba, która nie tylko jest fachowcem w swojej dziedzinie, ale także posiada pewne cechy osobowościowe, na przykład musi być dobrym psychologiem. Dlaczego? Przede wszystkim z tego powodu, że lider dowodzi określoną grupą ludzi, którzy różnią się od siebie. Trudno zatem tak dobrać zespół, aby wszyscy byli identyczni i tak samo myśleli, i działali. Trzeba umieć dotrzeć do każdej osoby i każdą zrozumieć w jej działaniu oraz jej motywach. Odpowiedni lider to osoba, która potrafi jednoczyć a nie dzielić zespół, nawet jeśli nie wszyscy są przekonani do danego zadania. To także osoba, która rozmawia z pracownikami a nie tylko wydaje dyspozycje. Jednocześnie potrafi oddzielić relacje koleżeńskie od tych zawodowych, wyznaczając granicę pomiędzy zarządzającym a zespołem. Wyznaczona linia nie jest barierą, ale autorytetem. Lider stanowi przykład do naśladowania oraz oferuje wsparcie w każdej sytuacji. Kieruje i motywuje, a dążąc do rozwoju zespołu – rozwija firmę.

Jak osiągnąć sukces w swojej branży? O czym należy pamiętać?

Osiągnięcie sukcesu różnymi ścieżkami warunkuje jego trwałość oraz dalszy rozwój. Optymalne wydaje się w tym zakresie dążenie do wyznaczonych celów wynikających z przyjętej strategii oraz ich realizacja. Nie warto zapominać, aby osiągnięcie celu było wynikiem dobrej współpracy osób pracujących na ten cel. W tej kwestii ważne jest zebranie wokół siebie osób, które będą utożsamiały się z daną organizacją i ich działanie będzie zbieżne z postawionymi celami. Nie można zapominać o pewnych wartościach, jakimi zarządzający kieruje się we współpracy ze swoim zespołem oraz klientami biznesowymi. Często spotykany dylemat: czy mamy działać skutecznie czy etycznie, powinien zostać zastąpiony stwierdzeniem: można działać skutecznie będąc jednocześnie etycznym. Postawienie sprawy w ten sposób przynosi dużo lepsze efekty – zarówno w sferze biz-

nesowej, jak i społecznej. Dobrze działająca organizacja osiąga sukces poprzez odpowiednie relacje biznesowe oraz społeczne. Każdy woli współpracować z przedsiębiorstwem, który stawia na pierwszym planie człowieka. Jeśli pracownik utożsamia się z organizacją, to będzie bardziej zdeterminowany do osiągnięcia wyznaczonych celów. Będzie też sam starał się inicjować nowe projekty, które będą mieć wpływ na poprawę działalności organizacji. Podobnie kontrahenci – wolą współpracować z rzetelnym i wiarygodnym partnerem biznesowym aniżeli organizacją o nienajlepszej reputacji. Warto każdy proces czy decyzję rozpatrywać indywidualnie nawet przy długofalowych negocjacjach. Poznanie motywów działania drugiej strony pozwoli na nawiązanie lepszych i bardziej trwałych relacji. A te – jak wiadomo – stanowią jedną z głównych implikacji do osiągnięcia sukcesu w danej branży. Podejście o którym mowa ma niewątpliwie jeszcze jedną zaletę – jesteśmy zgodni sami ze sobą.

Nową erę przywództwa przybliżyli liderzy:

Justyna Matuszak-Leśny	9
Marco Buscema	15
Agustin Egurrola	21
Alina Grodzicka	23
Paweł Bednarek i Rafał Kołataj	27
Maciej Sagal	33
Łukasz Pacholski	37
Piotr Liroy-Marzec i Maciej Sagal	41
Agnieszka Nycz-Men	45
Dominika Flaczyk	49
Monika Bęcka	53
Iwona Dziweńska	59
Michał Jurczyk	63
Monika Kołodziejczyk	67
Ewelina Komorniczak	71
Jacek Rutkowski	73
Anna Jóźwicka	77
Joanna Jastkowiak	81
Łukasz Ożóg	85