



Dlatego też seminarium tematyczne podczas tegorocznego TOOLEX-u, kolejne spotkania branżowe w grupach tematycznych („kompozyty w motoryzacji” oraz „elektryka i elektronika w pojazdach”), czy też spotkania wymiany dobrych praktyk organizowane pod egidą Silesia Automotive, stanowią wartościowe i perspektywiczne formy rozwoju firm poprzez poszerzanie wiedzy i kontaktów biznesowych.

Klaster Silesia Automotive działa przy założeniu, że jest emanacją interesów firm, które go tworzą, stąd też wszystkie podejmowane działania odpowiadają zapotrzebowaniu przemysłu i są odpowiedzią na pytania tak powszechnie znane i zadawane oficjalnie, jak i „wiszące w powietrzu” i artykułowane jedynie w niektórych, mniejszych grupach współpracy.

#### OTWARTOŚĆ I GOTOWOŚĆ DO ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW

Silesia Automotive jest aktywna na polu budowania konsorcjów projektowych i zespołów badawczych, zadaniowych i specjalistycznych. Wspiera swoich członków w zakresie strategii rozwojowych oraz wychodzi naprzeciw problemom jednostkowym, korzystając z sumy doświadczeń organizacji i efektu synergii. Coraz więcej firm docenia możliwość nawiązywania nowych kontaktów biznesowych i zdobywania wiedzy podczas naszych spotkań i warsztatów. Zapraszamy do dzielenia się swoimi pomysłami i tematami z działalności firm, wokół których możemy wspólnie wypracować nowe rozwiązania i poszukiwać skutecznych metod rozwiązywania problemów. ●

# NASTĘPNY PROSZĘ

CZY ŁATWIEJ ZARZĄDZIĆ SYTUACJĄ ZWOLNIENIA PRACOWNIKA CZY WYPOWIEDZENIA? MIMO ŻE OBYDWA SKUTKUJĄ TYM SAMYM, CZYLI ROTACJĄ, ODPOWIEDŹ NIE JEST OCZYWISTA...

**C**o sądzicie o tym Wy, którzy zarządzacie i macie w tym doświadczenie? Stawiam hipotezę, iż opowiadacie się za pierwszą opcją. Choć wydać się to może odhumanizowane, to jednak opiera się na pewnych przesłankach, co wyjaśnię dalej tym, co wątpliwość w tym względzie mają.

Powszechnie wiadomo, iż zwolnienie pracownika dla wielu kierowników i menedżerów jest sprawą, której unikają w żartobliwym porównaniu jak „diabeł święconej wody”. Nie bez powodu do dziś w wielu firmach panuje zwyczaj „oddania pracownika w dyspozycję kadr”. Ubolewa nad tym zjawiskiem niejeden „personalny” a jeden z grupy zaprzyjaźnionych, opowiadał anegdotycznie o pracowniku, który „złapany” na nocnej zmianie pod wpływem alkoholu, poprosił następnego dnia, aby ten zwolnił go „tak jak to zawsze robi” (chodziło o wypowiedzenie o pracę zamiast wypowiedzenia z paragrafu x). Co czyni ślepa wiara człowieka w nieograniczone możliwości szefa kadr (w tym zakresie) i bezdecyzyjności bezpośredniego przełożonego? Śmiać się czy płakać...

Są jednak i tacy, którzy delegują. Choć i tak sprawa nie jest oczywista. Jeden z „twardszych” kierowników (tak o nim mawiali pracownicy) miał jasny podział zadań – on jest od „zje bek” i pożegnań, a zastępca od motywowania. Przez jakiś czas może i działało – do wtedy, do kiedy pracował. Są i tacy, którym przychodzi to z łatwością, na-



Katarzyna Konarska

wet ponad przeciętną, zazwyczaj bardzo młodym, niedoświadczonym życiowo i pod bezsprzecznym wpływem posiadanego wzorca.

Wracając jednak do większości. Każdy, komu przydarzyło się zwalniać w swojej praktyce menedżerskiej już wie, iż reakcje ludzi są nieprzewidywalne – od zaprzeczania aż po agresję włącznie. Przygotowanie zwalnianego nie jest gwarantem zapanowania nad drugą osobą. Sukcesem jest bowiem zapanowanie nad sobą i w trudnych przypadkach doprowadzeniem „sprawy do końca”. A bywa i nim sporządzenie protokołu o odmowie przyjęcia wypowiedzenia, co – zapewniam – stanowi średnią przyjemność. Taka praca kierownicza.

Tu – zupełnie przy okazji – proszę pamiętać o tym przed awansowaniem na stanowiska kierownicze osób, dla których jedną z najważniejszych wartości jest człowiek. Spotkałam już na swojej drodze (w trakcie diagno-

#### SILESIA AUTOMOTIVE / LANDSTER NOWOŚCI :

- Rusza kolejna edycja Programu Nowoczesny Inżynier Jakości.
- Zapraszamy do grupy WCM – zaproszenia wysyłamy bezpośrednio do osób będących liderami WCM w firmach

**KATARZYNA KONARSKA- BŁASZCZYK**

Zamiłowanie do funkcji, macierzy przechwycone w genach od ojca matematyka-szachy. Do ekonomii – od rodzicielki. Zamiłowanie do czytania – wyniesione z domu, w którym mnogość regałów nie pozwalała przejść obok książki obojętnie. Obserwacja porządku świata przejęta od prawie już stoletniego dziadka – naprawdę niewyczerpanego w odkrywaniu prawideł natury, teorii pola i kwarków (nie mylić ze skwarkami). Od brata optofizyka – odkrywanie i analiza zachowań ludzkich (w tym stadnych). Od męża inżyniera (raczej introwertyka), ciągłego rozwoju od dziecka i dzieci, których potencjały są nieograniczone. Pasja do tworzenia modeli idealnych jest sumą wypadkową tych i innych osób oraz zdarzeń (zgodnie z teorią wpływu obserwowanego na obserwowany obiekt), oraz wiernego, gorącego uczucia do szkieletów architektonicznych. Pasja do pisania jest jedynie ubocznym efektem umysłu, który musi się pozbyć nagromadzonych doświadczeń zgodnie z inną teorią... (i wbrew pozorom nie ma nic wspólnego z wykształceniem zdobytym na UŚ). Przewodzi zespołowi interdyscyplinarnemu, którego misją jest budowanie Efektywnych i Inteligentnych\* organizacji. W tym roku obchodzi dwudziestolecie pracy – tak wyszło, przed rówieśnikami zaczęła płacić składki i podatki. (\*niezawodna, samoistnie eliminująca powstałe błędy, zapobiegająca powstawaniu ich w przyszłości, odporna na działanie czynników zewnętrznych, o charakterze ewolucyjnym).

styki i rozwoju) wielu takich, dla których zwolnienie pracownika, pomimo ewidentnych faktów z pogranicza do wodu, było graniczące z cudem. Ciągące się liczne próby naprawy, poprawy bez rzeczywistych świadectw ich poważnego traktowania ze strony zagrożonego zwolnieniem tylko odbierały im siłę. A upływający czas pogłębiał studnię rozterek. Wiele czasu spędziliśmy u nas na rozmowach czy awansować, czy nie takie osoby, ale to sprawa na tyle złożona, że należałoby temu poświęcić oddzielne kolumny... Kończąc temat. Są tacy, co chcą i potrafią, choć nie bez znaczenia jest sam powód zwolnienia oraz jego skala. „Łatwiej” się zwalnia gdy jest to ostatni element procesu egzekwowania (najlepiej udokumentowanego). Natomiast są i traumy po zwolnieniach fachowców w wyniku zawirowań (pamiętacie kilka lat wcześniej) oraz po rozgrywkach personalnych, co pominię. Wracając do sedna. Zarządzenie sytuacją zwolnienia

**Są kierownicy i menedżerowie, którzy unikają zwolnienia pracownika jak „diabeł święconej wody”**

wymaga wiedzy z zakresu prawa, pewnego doświadczenia, przygotowania, a przede wszystkim dobrze prowadzonego procesu kierowania: definiowania oczekiwań, monitorowania, korygowania i egzekwowania z oczywistym udziałem świadomości konsekwencji tych ostatnich u pracownika. O tym coraz częściej się mówi, tego oczekujemy i to wspomagamy. Zarządzanie rezygnacją, czyli odejściem z woli pracownika, zaczyna się od analizy i refleksji – co było jej powodem? Tymczasem krzesło naprzeciw jest już puste. Zatem najłatwiej byłoby krzyknąć „dajcie następnego”, „czego zabrakło” musi poczekać... ●

**BEST PRACTICES - WORLD CLASS MANUFACTURING**

Ruszają spotkania kolejnej grupy Best Practices. Jej uczestnicy będą dzielić się dobrymi praktykami z zakresu WCM. Celem spotkań jest wymiana doświadczeń wśród osób, które zajmują się wdrażaniem metodologii WCM lub są liderami tego projektu w swoich organizacjach. Pierwsze spotkanie poza jego organizacyjnym charakterem będzie dotyczyło dobrych praktyk w zakresie wdrażania systemu WCM.

**Kontakt Silesia Automotive – HR i Rynek Pracy**  
Wszystkich zainteresowanych naszymi inicjatywami zapraszamy do kontaktu:



**KATARZYNA KONARSKA**  
Business Development Director  
k.konarska@landster.pl  
33 81 01 459



**TOMASZ BŁASZCZYK**  
Dyrektor Zarządzający Landster Business Development Center  
t.blaszczuk@landster.pl  
33 81 01 459



**TOMASZ KAMIŃSKI**  
Automotive Business Unit Consultant  
tomasz.kaminski@landster.pl  
33 81 01 459



**PIOTR DYSZLEWSKI**  
Konsultant ds. badań i analiz  
piotr.dyszlewski@landster.pl  
33 81 01 459

# W hołdzie Szymanowskiemu

**W KATOWICACH ZAKOŃCZYŁ SIĘ I MIĘDZYNARODOWY KONKURS KWARTETÓW SMYCZKOWYCH IM. KAROLA SZYMANOWSKIEGO, ZORGANIZOWANY PRZEZ TOWARZYSTWO MUZYCZNE IM. KAROLA SZYMANOWSKIEGO WE WSPÓŁPRACY Z AKADEMIA MUZYCZNĄ W KATOWICACH. JEGO ZWYCIĘZCĄ ZOSTAŁ SEDLACEK STRING QUARTET**



**WIELKA GRA**

Uroczysta inauguracja Konkursu miała miejsce 24 września w Sali Koncertowej Akademii Muzycznej w Katowicach. Renomę konkursu podkreślił występ Apollon Musagete Quartet, zwycięzca Międzynarodowego Konkursu Muzycznego ARD, Monachium 2008, który zagrał utwory Josefa Suka, Andrzeja Panufnika i Ludwika van Beethovena. Zespół założony został 8 lat temu w Wiedniu, przez czterech polskich artystów. Dziś występuje w największych salach koncertowych, takich jak

Carnegie Hall w Nowym Jorku, Filharmonia w Berlinie, Konzerthaus i Musikverein w Wiedniu, Wigmore Hall w Londynie, czy Museo di Louvre w Paryżu. W tym roku Apollon Musagete Quartet otrzymał „Paszport Polityki” oraz brytyjską nagrodę Borletti-Buitoni Trust Award. W części konkursowej wzięło udział 8 zespołów z Polski, Czech i Wielkiej Brytanii. Ich grę w dwuetapowym konkursie oceniało międzynarodowe jury w składzie: Arkadiusz Kubica – Silesian Quartet Katowice, Johannes Meissl – Artis Quartet Vienna, Natascha

Prischepenko – Artemis Quartet Berlin, Piotr Szumiel – Apollon Musagete Quartet, Marcin Sieniawski – Szymanowski Quartet Hanover, Józef Kolinek – Prima Vista Quartet Warszawa. Ostatecznie w ocenie jury najlepszy okazał się Sedlacek String Quartet z Czech, a drugą nagrodę, ufundowaną przez Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną otrzymał Jubilee Quartet z Wielkiej Brytanii. Nagrody wręczone zostały 28 września w Sali Koncertowej AM w Katowicach. Ich fundatorami byli prezydent Miasta Katowice Piotr Uszok, prezes Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej Piotr