



Inwestycja w budowanie relacji międzyludzkich, zaangażowanie pracowników we współtworzenie misji i wizji firmy oraz w pracę na rzecz innych – to niestandardowe elementy przewagi nad korporacjami, na które mogą pozwolić sobie rodzime firmy z sektora MSP. W czasach, gdy benefity i dodatki do pensji stają się standardem, o atrakcyjności potencjalnego pracodawcy decydują coraz częściej unikalne rozwiązania. To właśnie one mogą wpływać na decyzje zawodowe specjalistów, również w tak eksperckich branżach jak automatyka czy robotyka.

Zdecydowana większość, bo aż 99,8 procent z funkcjonujących w Polsce 1,8 mln firm to małe i średnie przedsiębiorstwa\*. Na rynku usług i produktów niejednokrotnie konkurują z globalnymi korporacjami. Coraz częściej mają także do zaoferowania inną niż w korporacjach kulturę organizacyjną, która może być kluczowa podczas rekrutacji najlepszych specjalistów. To ważne, szczególnie w branży takiej jak automatyka i robotyka – co roku kierunki informatyczne oraz inżynierijno-techniczne kończy przecież ponad 42 tysiące absolwentów.\*\*

Niektóre z polskich firm mogą przyciągać potencjalnych pracowników atutami, których nie posiadają nawet światowi giganci biznesu. Specyfika małych i średnich przedsiębiorstw pozwala m.in. na umożliwienie członkom zespołu wpływu na wartości, normy, a nawet sposoby zarządzania. Nie zawsze jest to możliwe w przypadku większych struktur. Tymczasem sytuacja, w której wszystkich zasad nie narzucają osoby z managementu, ale część wypracowują wspólnymi siłami pracownicy, może korzystnie wpływać na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

– Duże korporacje, ze względu na skalę działania czy procedury, często z góry narzucają schematy. Mniejsze firmy mogą pozwolić sobie na poświęcenie klientowi czasu i na większą elastyczność we współpracy. Strategia konkurowania w oparciu o wiedzę i budowanie trwałych relacji z klientami nie mogłaby się powieść bez odpowiednich ludzi. To oni są siłą organizacji i jednym z kluczy do przewagi konkurencyjnej. Przedsiębiorstwa z obszaru MSP powinny więc odpowiednio motywować pracowników i dawać im szansę na aktywne współuczestniczenie w tworzeniu kultury organizacyjnej – mówi Stefan Życzkowski, prezes ASTOR, polskiej firmy z branży automatyki i robotyki, zatrudniającej ponad 100 specjalistów.

Średni staż pracy w przypadku ASTOR wynosi 8,5 roku, a dynamika zatrudnienia w ciągu ostatnich dwóch lat wzrosła aż o 30 procent. Z badania Great Place to Work wynika, że wskaźnik zaufania pracowników do firmy wyniósł w 2014 roku 88 procent, podczas gdy średnia krajowa oscyluje w granicach 46 procent. Takie wyniki, w przypadku firmy z sektora MSP, to m.in. rezultat działań angażujących pracowników. Mogą oni też liczyć na benefity, które są już standardem: dofinansowanie studiów podyplomowych, bezpłatne uczestnictwo w zajęciach z języka angielskiego, świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz te mniej oczywiste jak finansowanie wyjazdów kulturalnych i aktywności sportowych czy pożyczki zwrotne na cele mieszkaniowe. System działań motywacyjnych nakierowany jest jednak aż na pięć obszarów: miejsce pracy (np. organizowanie pikników integracyjnych dla rodzin pracowników), edukację (np. szkolenia dedykowane studentom kierunków technicznych), rynek (np. transparentne warunki współpracy z kontrahentami, społeczeństwo (np. przekazywanie 2 procent zysku na cele charytatywne) i środowisko (np. zrównoważone zarządzanie biurem).

– Wydawać by się mogło, że w świecie automatyki praca zdominowana jest przez nowoczesne technologie, a pracownicy większość czasu spędzają na myśleniu analitycznym. Nic bardziej mylnego. Na pierwszym miejscu jest człowiek i międzyludzkie relacje. Przecież to nie człowiek pracuje dla technologii, ale technologia dla człowieka. Dlatego duży nacisk warto położyć na budowanie relacji opartych na zaufaniu i na rozwój tzw. miękkich umiejętności – podsumowuje Agnieszka Politańska, dyrektor personalny ASTOR.

\*\*\*

\* Źródło: Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011-2012.

\*\* Źródło: Szkoły wyższe i ich finanse w 2013 r. – Raport GUS.

---

*Firma ASTOR jest dostawcą nowoczesnych technologii z zakresu systemów IT dla przemysłu, automatyki przemysłowej i robotyki oraz wiedzy biznesowej i technicznej dla polskich i zagranicznych przedsiębiorstw przemysłowych. Firma powstała w 1987 roku w Krakowie. Obecnie posiada siedem oddziałów w całej Polsce, m.in. w Warszawie, Poznaniu, Katowicach i Wrocławiu. Oferta ASTOR obejmuje m.in. systemy sterowania General Electric i Horner APG, oprogramowanie przemysłowe Wonderware, roboty przemysłowe Kawasaki i Epson, a także ekonomiczne urządzenia automatyki własnej marki Astraada. W głównej siedzibie firmy – ASTOR Technology Park funkcjonuje pierwsza w Europie interaktywna, dostępna dla kontrahentów, studentów, przedstawicieli świata naukowego i turystów, wystawa robotyki i technologii IT – ASTOR Innovation Room, w której odbywają się testy, pokazy i szkolenia.*

*ASTOR jest wieloletnim członkiem Business Centre Club oraz zdobywcą wielu nagród zarówno polskich, jak i międzynarodowych, m.in. prestiżowego tytułu „Ten, który zmienia polski przemysł”, Medalu Europejskiego oraz tytułu siódmego Najlepszego Miejsca Pracy w Polsce w roku 2014, w kategorii firm zatrudniających do 500 osób.*

Więcej informacji o firmie dostępnych jest na stronie: [www.astor.com.pl](http://www.astor.com.pl) **ASTOR**

**[WIĘCEJ INFORMACJI z firmy ASTOR \(PRESS BOX\)](#)**