



## Zatrudnienie rośnie dzięki producentom części

### W NUMERZE:

- W 2011 roku produkcja aut spadła
- Wynagrodzenia w motoryzacji na tle innych branż
- Co można usprawnić w naszych zakładach?
- II Forum HR już w maju



Die Tech Sp. z o.o.

**(KOMPLETNE)** M  
**WSPARCIE KLIENTA**

## Nowy akcent w krajobrazie Katowic.

Nowe Centrum Technologiczne Mazak w Katowicach to znacznie więcej niż tylko hala wystawiennicza. Jest to znakomicie wyposażona placówka szkoleniowa i demonstracyjna, ze stałą ekspozycją obrabiarek, zapewniająca pełną i aktualną informację techniczno-handlową. Centrum Technologiczne umożliwi demonstrację maszyn i wdrożenia technologii obróbkowych w wykonaniu zespołu biegłych technologów, a także pełne wsparcie serwisowe wraz z dostawą części zamiennych – wszystko to na miejscu i stale dostępne dla polskich klientów Mazaka.

Otwarcie centrum technologicznego w Polsce odzwierciedla zaangażowanie Yamazaki Mazak w działania, mające na celu zapewnienie polskim klientom najwyższego poziomu obsługi, zgodnego ze standardami europejskimi.

W celu uzyskania dalszych informacji o oficjalnym otwarciu Centrum Technologicznego Mazak w Katowicach zapraszamy na naszą stronę internetową [www.mazak.com.pl](http://www.mazak.com.pl)

**CENTRUM TECHNOLOGICZNE  
MAZAK POLSKA W KATOWICACH  
OFICJALNE OTWARCIE  
W DNIU 22.03.2012**

1971 Spodek

1823 Kopalnia  
„Katowice”

1937 Wieża  
Spadochronowa

1870 Kościół  
Mariacki

1981 Wieżowce  
Stalexportu

**YAMAZAKI MAZAK CENTRAL EUROPE SP. Z O.O.**  
Oddział w Polsce, Trasa Renców 33, 40-865 Katowice  
T: +48 32 350 04 60 F: +48 32 350 04 62 E: kontakt@mazak.com.pl

**Mazak**  
Your Partner for Innovation

UROCZYSTA CEREMONIA OTWARCIA



# Producenci części dogonią fabryki samochodów?

Pod koniec zeszłego roku obserwowaliśmy dość ciekawy trend w przemyśle motoryzacyjnym w Polsce. W okresie sierpień-listopad 2011 r. prym w eksporcie tej branży wiodły części i akcesoria. Po raz pierwszy w historii przez cztery miesiące z rzędu producenci części i komponentów wysłali zagranicę więcej niż fabryki samochodów.

Dzięki temu po 11 miesiącach zeszłego roku (nadal nie opublikowane zostały dane całoroczne) różnica pomiędzy wartością eksportu samochodów a częściami spadła do 383 mln euro podczas, gdy rok wcześniej wynosiła 676 mln euro.

W tym roku jest wysoce prawdopodobne, że przy zakładanym spadku wielkości montażu pojazdów, producenci części będą główną siłą napędową polskiego eksportu przemysłu motoryzacyjnego. W dużej mierze będzie to możliwe dzięki głównym odbiorcom jakimi są firmy zza Odry, do których trafiło nawet do 40 procent wszystkich wysyłanych zagranicę komponentów.

Warto zaznaczyć, że sektor producentów części jest także odpowiedzialny za wzrost zatrudnienia w całym sektorze motoryzacyjnym.

Ale być może już w 2014 roku ponownie najważniejszymi elementem eksportu staną się producenci pojazdów. Zgodnie z medialnymi zapowiedziami w pierwszej połowie 2012 roku powinniśmy poznać jaki nowy model będzie wytwarzany w najbliższej przyszłości w tyskiej fabryce. Także przyszłość FSO zaczyna rysować się w bardziej różowych kolorach.



Rafał Orłowski

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Orłowski', written in a cursive style.

Redaktor Naczelny

Wydawca:

**AutomotiveSuppliers.pl s.c.**

ul. Staniewicka 14, 03-310 Warszawa

Tel. 22 435-88-22

Faks 22 435-88-23

e-mail: [review@automotivesuppliers.pl](mailto:review@automotivesuppliers.pl)

[www.automotivesuppliers.pl](http://www.automotivesuppliers.pl)

Redakcja:

Redaktor Naczelny: **Rafał Orłowski**

tel: **666 863 863**

e-mail: [orlowski@automotivesuppliers.pl](mailto:orlowski@automotivesuppliers.pl)

Marketing, szkolenia, konferencje:

**Małgorzata Zborowska-Stęplewska**

tel: 600 003 239

e-mail: [zborowska@automotivesuppliers.pl](mailto:zborowska@automotivesuppliers.pl)

Współpraca:

Adam Górniak

Dorota Grzegorzczak

Aleksander Kierecki

Agnieszka Koss

Tomasz Pałka

Weronika Szymańska

Opracowanie graficzne:

Maciej Korzeb, [mkorzeb@hot.pl](mailto:mkorzeb@hot.pl)

Druk: Kengraf

Redakcja nie zwraca materiałów niezamówionych.

Zastrzega sobie także prawo do skracania i adjustacji tekstów. Redakcja nie odpowiada za treść reklam i artykułów sponsorowanych.

Przedrukowanie zamieszczonych materiałów lub ich części wyłącznie za pisemną zgodą redakcji.

## Zapraszamy do współpracy

Jeśli chcielibyście Państwo, aby na łamach *AutomotiveSuppliers.pl review* pojawiły się interesujące Państwa tematy, prosimy zgłaszać je drogą mailową pod adresem redakcji: [review@automotivesuppliers.pl](mailto:review@automotivesuppliers.pl)

Zachęcamy również do przysyłania informacji o wydarzeniach w Państwa zakładach (uzyskanie certyfikatów i nagród, inwestycje, zmiany personalne i in.). Wybrane materiały zostaną bezpłatnie zamieszczone w wydawnictwie oraz serwisie internetowym: [www.automotivesuppliers.pl](http://www.automotivesuppliers.pl)



# 4

2011 rok - produkcja samochodów dalej w dół



# 8

Wzrost w produkcji autobusów



# 12

2011 rok - rekordowy eksport branży motoryzacyjnej?



# 16

Die Tech stawia na rozwój



# 20

Pilkington Automotive Poland największym inwestorem 2011 roku



## 22

Systemy obliczeniowe o wysokiej wydajności (HPC)



## 38

Co skłoniło firmę HAY GmbH.KG do wdrożenia oprogramowania CSR?



## 24

Zatrudnienie rośnie dzięki producentom części



## 40

System zapewnienia jakości i jakość wbudowana a motoryzacyjna rzeczywistość



## 30

Wynagrodzenia w branży motoryzacyjnej na tle rynku



## 46

Branża motoryzacyjna nie zamierza hamować w 2012



## 34

Efektywność szkolenia w praktyce



## 51

Targi i konferencje - polecamy



## 36

Dotacje na szkolenia w 2012 roku



## 53

2 Forum HR w motoryzacji - zapowiedź





Volkswagen Poznań

# 2011 rok – produkcja samochodów dalej w dół

Dla producentów aut w Polsce miniony rok był zróżnicowany. Jedni wyprodukowali rekordową liczbę pojazdów. Inni zanotowali spadki produkcji. W sumie zmontowano mniej aut niż w 2010 roku.

## Produkcja

W minionym roku w Polsce zostało wyprodukowanych ponad 826,7 tys. samochodów osobowych i dostawczych. To o 4,07 proc. mniej (-35 tys. pojazdów) niż w 2010 roku.

W 2011 roku bramy największej w kraju fabryki Fiat Auto Poland (FAP) opuściło ponad 400,5 tys. aut marki Fiat oraz 67,2 tys. egzemplarzy Forda Ka. W porównaniu do 2010 roku, produkcja FAP spadła

W stosunku do 2010 roku produkcja wzrosła o 18,63 proc. (+27,8 tys. pojazdów). Dzięki temu udział poznańskiego zakładu w całości produkcji samochodów wzrósł z 17,31 proc. w 2010 roku do 21,41 proc. rok później.

Wicelider z 2010 roku fabryka General Motors Manufacturing Poland (GMMP) zanotowała w zeszłym roku 9,6 proc. wzrost produkcji. Bramy gliwickiej fabryki opuściło 173,9 tys. aut, o 15,3 tys. więcej niż rok



Volkswagen Poznań

o 12,32 proc. (-65,7 tys. aut). Pomimo tego nadal większość wyprodukowanych w Polsce aut (56,6 proc.) jest wytwarzana w tyskim zakładzie.

Miniony rok był natomiast bardzo dobry dla wielkopolskiej fabryki Volkswagena. W fabryce Volkswagen Poznań została wyprodukowana rekordowa liczba 177 tys. pojazdów. Tym samym został pobity poprzedni rekord z 2008 r. (niespełna 176,5 szt.).

wcześniej. Udział GMMP w całości produkcji wzrósł do 21,05 proc. (2010 r.: 18,42 proc.).

Produkcję uzupełnia niespełna 8 tys. Chevroletów Aveo, wyprodukowanych w FSO na warszawskim Żeraniu, gdzie produkcja została zakończona w lutym zeszłego roku. Udział tej fabryki w całości produkcji był symboliczny (niespełna 1 proc.).

### Produkcja samochodów osobowych i dostawczych w Polsce w 2011 r.

Production of passenger cars and commercial vehicles in 2011

Producent/Manufacturer	2011	
	Produkcja Production	Eksport Export
Fiat Auto Poland	467 760	ok. 460 708
VW Poznań	177 001	173 624
GM Manufacturing Poland	174 031	171 639
FSO	7 936	b.d.
<b>RAZEM /TOTAL</b>	<b>826 728</b>	<b>&gt; 805 971</b>

źródło: producenci

## AUTOR



Rafał Orłowski

Analitik  
Przemysłu Motoryzacyjnego  
AutomotiveSuppliers.pl

## Modele

Nadal najbardziej masowo produkowanym pojazdem pozostaje Fiat Panda. W 2011 roku linie montażowe opuściło niespełna 205,8 tys. egzemplarzy tego auta. Na drugą pozycję awansował VW Caddy (niespełna 158 tys. sztuk) wyprzedzając kolejne auto z Tychów o przysłowiowy włos (743 szt.) - Fiat 500 został wyprodukowany ponad 157,2 tys. egzemplarzach. Poziom 100 tys. sztuk przekroczyła w zeszłym roku jeszcze Astra IV hatchback (137,1 tys.).

Kolejne pozycje przypadły modelom: Ford Ka (67,2 tys.), Lancia Ypsilon (37,6 tys.), Opel Astra III sedan (21,2 tys.) i VW T5 (19 tys.). Opel Astra GTC, którego produkcja seryjna ruszyła w połowie października, powstał w niespełna 15,7 tys. egzemplarzach. Listę wytwarzanych w Polsce aut zamyka Chevrolet Aveo (8 tys. - produkcja zakończona w lutym).

## Eksport

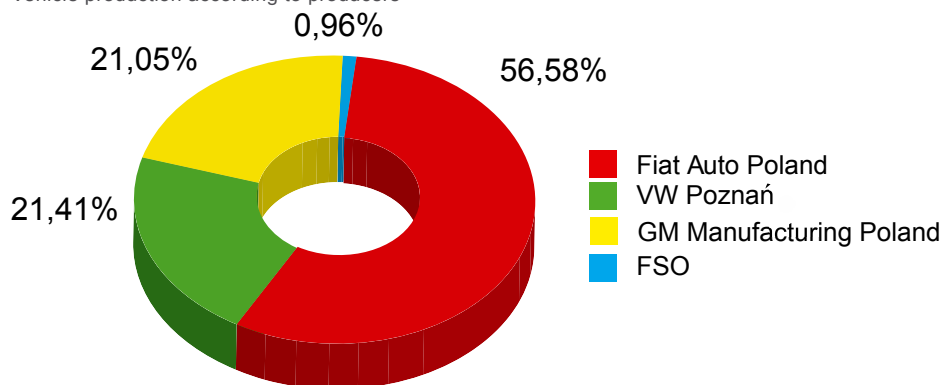
W 2011 r. producenci wystali na rynki zagraniczne co najmniej 97,5 proc. wszystkich aut wyprodukowanych w Polsce (> 805,9 tys. pojazdów).

Kolejność eksporterów jest zbieżna z listą producentów. Pierwsze miejsce w 2011 r. należało do Fiat Auto Poland – 393,8 tys. samochodów marki Fiat i Lancia. Na eksport trafiło również około 66,9 tys. Fordów Ka, produkowanych w tyskim zakładzie.

# Przemysł motoryzacyjny w Polsce

## Produkcja pojazdów w podziale na producentów

Vehicle production according to producers



Volkswagen Poznań wysłał zagranicę ponad 173,6 tys. pojazdów, natomiast GM Manufacturing Poland - 171,6 tys. aut. Brak danych o wielkości eksportu aut wyprodukowanych w FSO.

## Produkcja znów spadnie

Jaki będzie bieżący rok? Niepewność gospodarek poszczególnych krajów strefy euro, wpływa na zakup takich dóbr jak samochody. W styczniu 2012 roku produk-

cja samochodów w Polsce spadła o blisko 9 proc. W kolejnych miesiącach także należy liczyć się z utrzymaniem tendencji spadkowych. Jest to zgodne z zapowiedziami części producentów. Jednak trudno na chwilę obecną precyzyjnie prognozować o ile tysięcy aut spadnie produkcja samochodów w całym bieżącym roku.

Dobrym sygnałem, choć może nie na 2012 rok jest dość zaawansowana faza negocjacji dotyczących wznowienia produkcji przez warszawską FSO. Jeśli rozmowy zakończą sukcesem, to być może już za kilkanaście miesięcy bramy żerańskiej fabryki zaczną opuszczać modele klasy premium.



Rynek znowu nas zaskoczył, co tylko potwierdza słuszność tezy, że „w biznesie niezmienna jest tylko nieuchronność zmian”. To zaskoczenie było oczywiście pozytywne, gdyż rok 2011 zakończył się dla nas pomyślnie, zarówno pod względem osiągniętej sprzedaży jak i wyniku finansowego. Osiągnęliśmy ponad 30% dynamikę wzrostu sprzedaży i jeszcze lepszą zyskowność operacyjnej. Widzę trzy główne przyczyny takiej sytuacji. Po pierwsze, mamy doskonale układającą się w obecnej sytuacji globalnej strukturę portfela klientów - głównie producenci niemieccy przy niewielkim stosunkowo uzależnieniu od japońskich, francuskich i włoskich producentów samochodów. Nawiasem mówiąc, stawiam tezę, że ta dekada będzie należała do niemieckich producentów samochodów. VW mierzy w pierwsze miejsce do 2018 roku. Marki premium Audi, BMW i Daimler zakładają podwojenie sprzedaży do 2020 roku, GM i Ford (w tym ich europejskie filie z centralami w Niemczech) osiągnęły solidną stabilizację i dobrze radzą sobie z konkurencją.

Po drugie, dużo wysiłku wkładamy w doskonalenie organizacji aby osiągnąć i utrzymać doskonałość konkurencyjną. Nie tylko jeżeli chodzi o koszty podstawowej działalności operacyjnej, ale również rozwój procesów innowacyjnych co w efekcie wpływa na postrzeganie nas przez klientów jako atrakcyjnego dostawcy.

I po trzecie - spory aczkolwiek nieplanowany udział w wynikach finansowych miała słabość polskiej waluty. Przewiduję, że w tym roku złoty wzmocni się do poziomu 4,0 PLN za euro i wówczas ten niezależny czynnik wpływający na wyniki odpadnie, a miernikiem efektywności naszej firmy pozostanie czysta skuteczność operacyjna.

Nasze plany na 2012 pokazują dalszy wzrost sprzedaży, chociaż przy niższej dynamice. Podkreślenia wymaga fakt, że korporacja Kirchoff Automotive dostrzegła wartość polskich pracowników. Mamy w chwili obecnej kilkudziesięciu specjalistów, którzy uczestniczą w międzynarodowych projektach wspierając rozwój i doskonalenie kluczowych procesów w innych zakładach grupy, m.in. Rumunii, na Węgrzech, Chinach, Portugalii, Irlandii czy nawet w Meksyku. Przy czym w wielu przypadkach pełnią rolę kierowników zespołów projektowych, a to najlepiej świadczy o ich kompetencjach. To jest siła, która buduje pozycję rynkową Kirchoff Polska na długie lata.

Janusz Soboń

Executive Vice President Central & Eastern Europe Kirchoff Automotive  
oraz Dyrektor Zarządzający Kirchoff Polska

## ENGLISH SUMMARY

In 2011, almost 826.7 thousand cars and delivery vehicles (-4.07 percent) were manufactured in Poland.

For many years, the largest manufacturer has been Fiat Auto Poland - 467.8 thousand cars (-12.3 percent), followed by Volkswagen Poznań (177 thousand vehicles, +18.6 percent), GM Manufacturing Poland (174 thousand, +9.6 percent) and FSO (8 thousand, -61.0 percent).

More than 97.5 percent of vehicle made in Poland are exported.



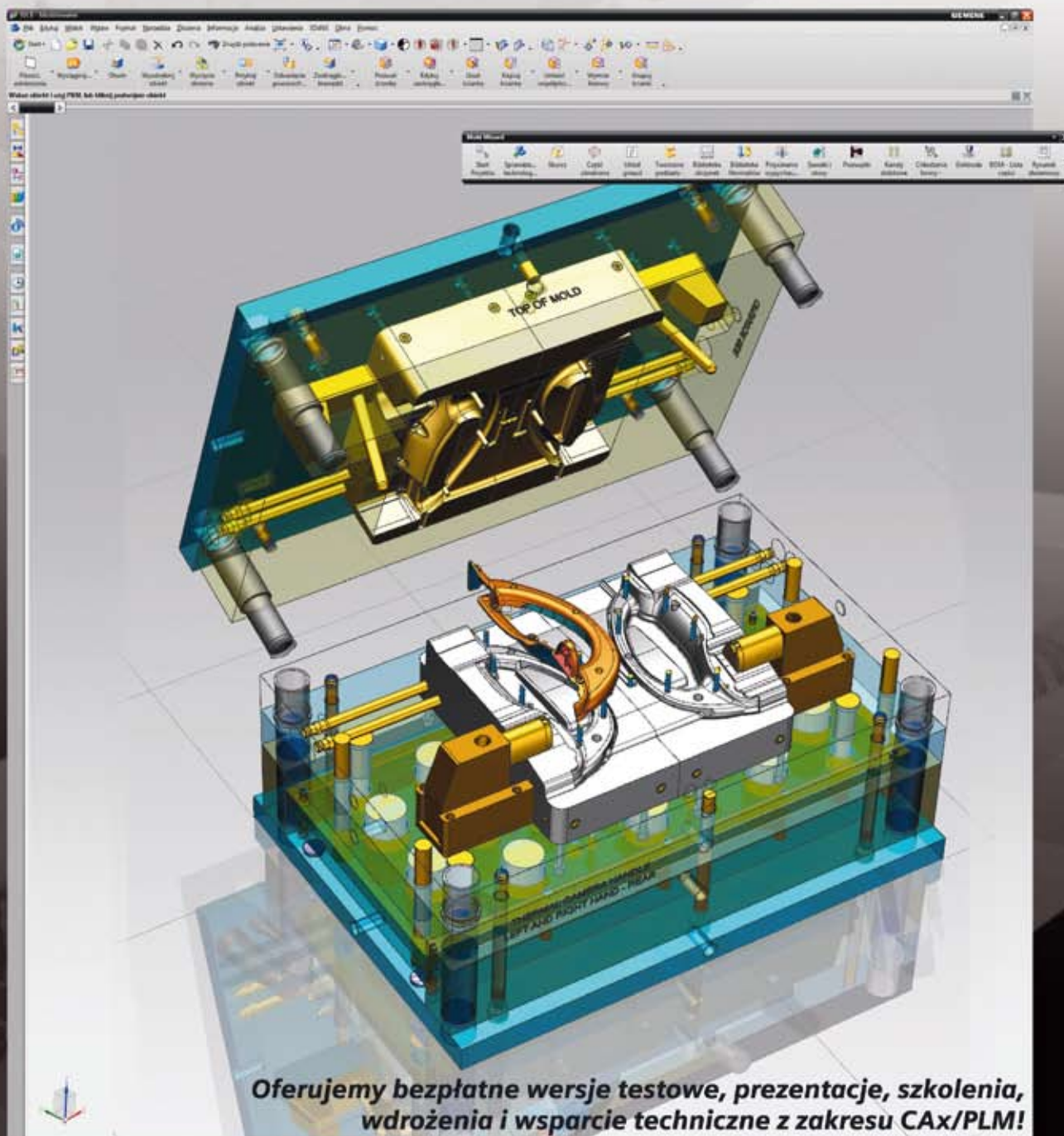
**NX – jedyne w pełni zintegrowane rozwiązanie CAD/CAM/CAE**

**NX Progressive Die Wizard – tłoczniaki, wykrojniki wielotaktowe**

**NX CAM 5-axis Machining – frezowanie wieloosiowe**

**NX Mold Wizard – formy wtryskowe i elektrody**

**NX Die Design – głębokie tłoczenie**






TOP PARTNER SIEMENS INDUSTRY SOFTWARE 2011 IN POLAND



**CAMdivision**

ul. Stargardzka 7-9, 54-156 Wrocław  
tel.: (71) 796 32 50, info@camdivision.pl

www.camdivision.pl

Znajdziesz nas także na:   





Solari Bus & Coach

## Wzrost w produkcji autobusów

W minionym roku produkcja autobusów była wyższa o ponad 11 8,5%, niż w roku 2010. Dobry wynik to zasługa odbiorców zagranicznych ale warto podkreślić, że w 2011 roku co piąty pojazd trafił do rodzimego przewoźnika.

## Produkcja

W 2011 roku produkcja autobusów w Polsce osiągnęła poziom 4 632 szt. To o 464 szt. więcej niż przed rokiem (+11,13%). Ten wzrost zawdzięczamy zarówno wyższej sprzedaży autobusów w Polsce, jak i rosnącemu eksportowi.

W 2011 r. odnotowaliśmy 28-procentowy wzrost sprzedaży nowych autobusów w Polsce. Łącznie krajowi przewoźnicy zakupili 1 377 autobusów - o 305 szt. więcej niż rok wcześniej. Fabryki wyeksportowały łącznie 3674 autobusy. Dodatkowo w Polsce zostało wyprodukowanych 65 trolejbusów oraz ponad 900 podwozi autobusowych.

Cały czas zdecydowanym liderem wśród producentów autobusów w Polsce jest MAN, który w 2011 roku wyprodukował 1 565 autobusów, czyli aż o 299 szt. (+23,59%) więcej niż rok wcześniej oraz 650 podwozi. To oznacza, że zeszłoroczny czas dekonunktury dla niemieckiego producenta już definitywnie minął. Dodajmy, że firma wykorzystwała go m.in. na intensywną modernizację. Wdrożono m.in. projekt 888, czyli montaż w ciągu jednej zmiany 8 jednostek w 8 godzin przy 80 autobusach znajdujących się w toku produkcyjnym. Aktualnie zakłady MAN Bus osiągnęły poziom produkcji na poziomie 200 autobusów miesięcznie (10 pojazdów dziennie). Kolejnym ważnym elementem rozwoju sieci produkcyjnej MAN w Polsce było uruchomienie w sierpniu br. seryjnej produkcji szkieletów autokarów Neoplan Cityliner i Starliner w starachowickim oddziale.

Drugie miejsce wśród producentów autobusów w Polsce zajął Solaris Bus & Coach. Bramy fabryki w Bolechowie opuściło łącznie

1 140 autobusów (+118 szt., +11,54%) oraz 65 trolejbusów (-33 szt., -33,67%). Pod koniec roku na liniach produkcyjnych dominowały głównie pojazdy przeznaczone dla klientów polskich oraz niemieckich, duńskich i norweskich.

W zakresie rozbudowy infrastruktury to Solaris już wykorzystuje dodatkowe moce produkcyjne wybudowanej w zeszłym roku drugiej spawalni konstrukcji stalowych w Środzie Wlkp., gdzie powstają zarówno części autobusowe, jak i korpusy tramwajów. Producent prowadzi także prace nad pierwszym polskim autobusem elektrycznym, który miał swoją premierę na wrześniowych targach w Kielcach.

Obecnie Solaris posiada cztery fabryki:

- zakład produkujący konstrukcje stalowe autobusów w Środzie Wlkp.
- zakład produkujący konstrukcje stalowe tramwajów w Środzie Wlkp.
- zakład montażu końcowego tramwajów w Poznaniu
  - zakład montażu końcowego autobusów/trolejbusów w Bolechowie / tutaj też mieści się główna siedziba producenta.

Volvo zajęło w 2011 roku trzecie miejsce w rankingu, produkując łącznie 922 autobusy, czyli o 67 szt. więcej niż przed rokiem (+7,83%). Wśród nich najwięcej wytworzono konstrukcji międzymiastowych z serii 8700, gdzie mimo to Volvo osiągnęło w 2011 r. spadek produkcji (-24,57%). To efekt zeszłorocznych, bardzo wysokich zamówień na tego typu konstrukcje z Norwegii. W tym roku ich zabrakło. Co jednak ważne, w tej kategorii zostały wyprodukowane pierwsze w Polsce autobusy nowej generacji - Volvo 8900. Jego konstrukcja w znacznej mierze jest oparta na

aluminium i tworzywach sztucznych, co wymaga reorganizacji całej linii produkcyjnej.

I czwarte miejsce w produkcyjnym rankingu zajmuje Scania Production Słupsk. W 2011 roku szwedzka firma zmontowała 500 pojazdów - o 158 szt. mniej niż rok wcześniej (- 24,01%). To efekt m.in. braku większych zamówień na piętrowe autobusy miejskie z W. Brytanii, które do tej pory były jednym z filarów produkcji zakładu. Dopiero w III kwartale firma ponownie wysłała pierwsze partie piętrowych OmniCity na Wyspy.

Szwedzka marka zamyka I ligę producentów w Polsce, którą od pozostałych graczy dzieli dość spora różnica. Na piątej pozycji znajduje się Kapena z wynikiem 172. wyprodukowanych autobusów, za nim jest Autosan, CMS, Solbus i AMZ. Na zakończenie warto podkreślić fakt, że w 2011 r. aż 958 wypro-

AUTOR



Aleksander Kierecki

Redaktor Naczelny  
TransInfo.pl

### Produkcja autobusów w Polsce w 2011 r. Production of buses in 2011

Producent/ Manufacturer	2011	%	2010
MAN Bus	1 566	33,81%	1 267
VOLVO Polska	1 140	24,61%	1 022
SOLARIS Bus & Coach	922	19,91%	855
SCANIA Bus Production Słupsk	500	10,79%	658
Inne /others	504	10,88%	366
<b>RAZEM / TOTAL</b>	<b>4 632</b>	<b>100,00%</b>	<b>4 168</b>

źródło: JMK analizy rynku transportowego



dukowanych w Polsce autobusów trafiło do rodzimych przewoźników (udział 20,68%). Dla porównania w całym 2010 r. był to wynik 18,79%. To oznacza, że co piąty autobus, który w tym roku opuścił bramy fabryk zlokalizowanych w naszym kraju trafił następnie na nasze drogi czy ulice.

## Eksport

W 2011 roku fabryki wyeksportowały łącznie 3 674 autobusy o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 ton. To o 289 pojazdów więcej niż rok wcześniej (+8,53 proc.). Dodatkowo za granicę wystaliśmy 40 trolejbusów i ponad 900 podwozi.

Tradycyjnie głównymi odbiorcami autobusów z Polski są Niemcy i Szwecja. To efekt zlokalizowania w naszym kraju fabryk przez koncerny MAN, Volvo i Scania. W 2011 roku liderem w klasyfikacji odbiorców były tutaj tradycyjnie Niemcy (31,19% udziału), natomiast drugie miejsce zajęła Norwegia (15,81%), która z roku na rok awansuje o kolejne pozycje w naszym rankingu. Na trzecim miejscu uplasowała się Szwecja (14,94%), a na kolejnych Francja, Holandia, Włochy, Dania, Szwajcaria i Austria. Warto zwrócić tutaj uwagę na wysoką pozycję Holandii. To efekt dużego zamówienia ze strony firmy EBS Mobilis, która w grudniu rozpoczęła obsługę linii autobusowych w Amsterdamie. Do realizacji tego zadania konsorcjum transportowe zakupiło ok. 160 autobusów w słupskiej fabryce Scania. Równie wyraźny w rankingu jest także awans Francji. Do tego kraju dociera coraz więcej autobusów wszystkich produkowanych w Polsce marek. Ciekawostką jest pojawienie się w zestawieniu Meksyku i to na dość wysokim miejscu. Kraj ten odebrał 21 hybrydowych autobusów Volvo 7905 H oraz dwa autobusy MAN Lion's City. W górę pną się cały czas takie kraje z naszego regionu jak Rumunia, Czechy, Węgry czy Rosja. Natomiast w porównaniu do 2010 roku słabo tym razem wypadły kraje nadbałtyckie - szczególnie Litwa. Wyraźny jest także spadek

## Eksport autobusów z Polski 2011 r.

Export of buses in 2011

Producent/ Manufacturer	2011	%	2010
MAN Bus	1 499	40,80%	1 169
VOLVO Polska	918	24,99%	845
SOLARIS Bus & Coach	649	17,66%	630
SCANIA Bus Production Słupsk	470	12,79%	636
Inni / others	138	3,76%	105
<b>RAZEM/TOTAL</b>	<b>3 674</b>	<b>100,00%</b>	<b>3 385</b>

źródło: JMK analizy rynku transportowego

dostaw dla W. Brytanii, co głównie odbija się na eksportowym bilansie Scania.

MAN, lider wśród naszych autobusowych eksporterów, wysłał w 2011 roku za granicę 1 499 autobusów miejskich (+330 szt. / +28,22 proc.). Główne kierunki eksportu fabryk zlokalizowanych w Sadach i Starachowicach to Niemcy (52,9% udziału), a następnie Szwecja i Norwegia. Dodatkowo niemiecki producent wyeksportował 650 podwozi autobusowych, które trafiły głównie do Izraela, Niemiec, Hiszpanii, a także do ...Singapuru. Po raz pierwszy na tej liście pojawiła się w tym roku także W. Brytania.

Drugie w rankingu jest Volvo, które wyeksportowało 918 autobusów (+73 szt. / +8,63%). Podstawowe kierunki eksportu firmy to Norwegia (40,52% udziału) oraz Szwecja i Niemcy. Wrocławska fabryka wysłała autobusy do największej liczby europejskich krajów, w tym m.in. do Rumunii, Węgier, Czech, Chorwacji i na Łotwę. To efekt oferowania m.in. pojazdów turystycznych, które w mniejszych partiach, często indywidualnie, odbierają klienci praktycznie z całej Europy

Trzecie miejsce w eksportowym rankingu ma Solaris Bus & Coach, który w 2011 r. sprzedał za granicę naszego kraju 649 autobusów, w tym 15 autobusów międzymiastowych InterUrbino odpowiednio: +19 szt. / +3,01%). W tym roku zaszły zapowiadane zmiany w kierunkach eksportu. O ile zeszły

rok upłynął pod znakiem skandynawskiej dominacji Szwecji i Norwegii (plus oczywiście Niemcy), tak w tym roku tradycyjnie prowadzą Niemcy (37,28% udziału), ale za nimi jest Francja, a potem Szwecja i Włochy. Dodajmy, że Solaris sprzedał za granicę 40 trolejbusów, w tym 34 szt. trafiło do naszych południowych sąsiadów, a 6 szt. - w wersji przegubowej - do Niemiec. Coraz wyżej rankingu plasuje się też Dania i Słowacja.

W lipcu br. odbyło się podpisanie umowy na dostawę pięciu tramwajów do Jeny w Niemczech. Jest to pierwszy zagraniczny kontrakt Solarisa na dostawę pojazdów szynowych.

Czwarte miejsce w eksportowym rankingu zajmuje Scania Bus Production Słupsk, która wysłała do swoich zagranicznych klientów 470 autobusów (-166 szt., -26,1%) oraz ponad 260 podwozi do montażu przemysłowego (m.in. do W. Brytanii, Izraela, Hiszpanii i Australii). Kompletnie pojazdy trafiły w zdecydowanej większości do Szwecji (37,02% udziału), a następnie do Holandii i Danii. Pod koniec roku ruszył także brytyjski kierunek z eksportem autobusów piętrowych Scania OmniCity

Listę polskich eksporterów autobusów w 2011 r. zamykają firmy:

- Kapena;
- CMS Auto;
- Autosan.

## ENGLISH SUMMARY

In 2011, a total of 4,632 buses were made in Poland, which was an increase of 464 units (+11.13%) compared to the same period of the previous year. This increase was attributable to both higher sales of buses in Poland and growing exports.

In 2011, factories in Poland assembled a total of 3,674 buses with a GVW of over 3.5 tonnes. This figure was up by 289 buses (+8.53 percent) compared to the previous year. In addition, Poland's factories exported 40 trolley buses and more than 900 chassis.

# AutomotiveSuppliers.pl

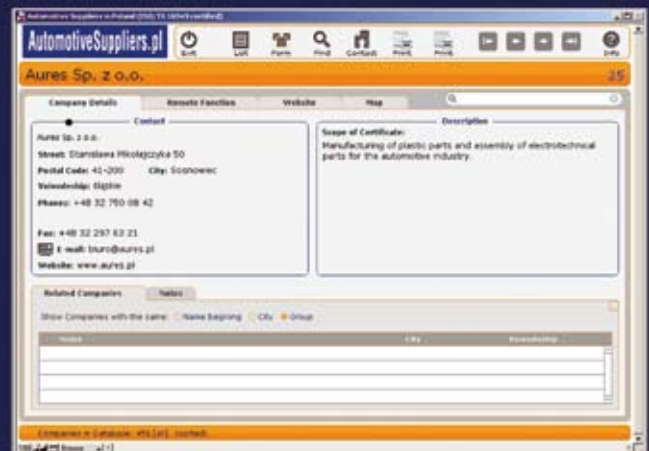
## BAZA

### Dostawcy motoryzacyjni w Polsce posiadający certyfikat systemu ISO/TS 16949

(Automotive Suppliers in Poland, certified in ISO/TS 16949)



### INFORMACJE O 460 ZAKŁADACH NA DYSKU PRZENOŚNYM



### BAZA ZAWIERA:

- nazwę i adres firm
- dane teleadresowe
- zakres certyfikatu ISO/TS 16949

Baza dostępna wyłącznie w języku angielskim

**Pobierz bezpłatnie wersję próbną (20 firm)**

Dodatkowe informacje: tel. 22 215 05 05  
review@automotivesuppliers.pl, www.automotivesuppliers.pl







AutomotiveSuppliers.pl

# 2011 rok – rekordowy eksport branży motoryzacyjnej?

W III kwartale oraz październiku 2011 r. eksport przemysłu motoryzacyjnego zachował tendencje wzrostowe, choć dynamika nie była tak wysoka jak w miesiącach poprzednich. Zwraca uwagę fakt, że w okresie trzech miesięcy (sierpień–październik) najwięcej eksportowano z Polski części i akcesoriów.



### III kwartały 2011 r.

W okresie styczeń-wrzesień zeszłego roku eksport przemysłu motoryzacyjnego z Polski osiągnął wartość 15,54 mld euro. To o 12,91 proc. więcej niż przed rokiem. Eksport w okresie 9 miesięcy 2011 r. był o ponad 1,66 mld euro wyższy niż w analogicznym okresie poprzedniego roku.

Do krajów członkowskich Unii Europejskiej trafiło 85,03 proc. całości eksportu. To o 2,93 proc. mniej niż rok wcześniej.

Wartość eksportu trzech głównych grup: samochodów osobowych i towarowo-osobowych, części i akcesoriów oraz silników wysokoprężnych, stanowiła 82,70 proc. całości branży. To o 2,06 proc. mniej niż w analogicznym okresie 2010 r.

Eksport samochodów osobowych i towarowo-osobowych wyniósł niespełna 5,29 mld euro, o 3,29 proc. więcej niż rok wcześniej.

O utrzymaniu tendencji wzrostowej za-

#### Eksport przemysłu motoryzacyjnego (styczeń-wrzesień 2011 r.)

Automotive Industry exports (January-September 2011)

	w mln euro	dynamika	udział
Unia Europejska	12 364,06	109,16%	85,03%
Eksport poza UE	2 176,71	140,26%	14,97%
<b>Razem</b>	<b>14 540,77</b>	<b>122,70%</b>	<b>100%</b>

Źródło: AutomotiveSuppliers.pl na podstawie danych Eurostat

Zarówno w tym przypadku jak i rynków pozaunijnych dynamika była rosnąca i wyniosła odpowiednio: 109,016 proc. i 140,26 proc.

W 7. na 10. najważniejszych rynków zbytu, zachowano tendencje wzrostowe. Największym odbiorcą niezmiennie są Niemcy (28,84 proc. całości, dynamika 114,04 proc.). Spadek utrzymał się na rynku włoskim (13,59 proc. udziału, dynamika

decydował eksport na rynki pozaunijne, który wzrósł o ponad 47 proc. (dynamika 147,42 proc.) i wyniósł 767 mln euro. Eksport pojazdów do krajów UE był niższy od zeszłorocznego o niespełna 2 proc. (dynamika 98,3 proc., wartość niespełna 4,52 mld euro). Udział tej grupy w całości eksportu branży wyniósł 36,38 proc. i był o 3,39 proc. niższy niż w tym samym okresie 2010 roku.

#### Eksport samochodów osobowych i towarowo-osobowych (styczeń-wrzesień 2011 r.)

Export of cars nad LCV's (January - September 2011)

	w mln euro	dynamika	udział
Unia Europejska	4 522,61	98,30%	85,50%
Eksport poza UE	767,00	147,42%	14,50%
<b>Razem</b>	<b>5 289,61</b>	<b>103,29%</b>	<b>100%</b>

Źródło: AutomotiveSuppliers.pl na podstawie danych Eurostat

99,32 proc.). Podobnie jak w eksporcie do Niemiec, tendencja wzrostowa została zachowana w przypadku trzeciego rynku zbytu, jakim była Wlk. Brytania (8,94 proc., dynamika 132,36 proc.).

Na pierwszą „dziesiątkę” krajów przypadło w okresie 9 miesięcy 2011 r. 82,01 proc. całości eksportu motoryzacji.

Tendencje wzrostowe zanotowano w 4. na 10. najważniejszych rynkach. Nadal największym odbiorcą są Włochy. W okresie styczeń-wrzesień 2011 r. na ten rynek trafiło 25,25 proc. wszystkich pojazdów, ale tendencja była malejąca (dynamika 93,74 proc.). Eksport do Niemiec (2. pozycja, 19,75 proc. całości) był także

#### Eksport części i akcesoriów (styczeń-wrzesień 2011 r.)

Export parts and accessories (January - September 2011)

	w mln euro	dynamika	udział
Unia Europejska	4 332,64	110,18%	89,45%
Eksport poza UE	511,14	116,66%	10,55%
<b>Razem</b>	<b>4 843,78</b>	<b>110,84%</b>	<b>100%</b>

Źródło: AutomotiveSuppliers.pl na podstawie danych Eurostat

niższy niż przed rokiem (dynamika 97,41 proc.). Natomiast w przypadku eksportu do Wlk. Brytanii (12,88 proc. całości) wzrósł on o połowę (dynamika 149,76 proc.).

Na pierwszą „piątkę” rynków zbytu przypadło 70,68 proc. całości eksportu tej grupy.

Wartość eksportu części i akcesoriów wyniosła ponad 4,84 mld euro, o 10,83 proc. więcej niż przed rokiem. Na tę grupę przypadło 33,31 proc. eksportu sektora motoryzacyjnego. W porównaniu do analogicznego okresu 2010 r. udział części w całości eksportu branży motoryzacyjnej spadł o 0,63 proc.

Do krajów Unii Europejskiej trafiło ponad 89,4 proc. eksportowanych części i komponentów.

W tej grupie spadki dotknęły 3 rynki z pierwszej „dziesiątki” rynków zbytu. Największym zagranicznym odbiorcą części i akcesoriów pozostały Niemcy (39,36 proc., dynamika 113,73 proc.). Kolejne rynki zbytu to: Francja (8,62 proc., dynamika 94,62 proc.) oraz Czechy (7,77 proc., dynamika 113,04 proc.).

Na pierwszą „piątkę” największych odbiorców przypadło 67,63 proc. całości eksportu tej grupy.

Eksport silników wysokoprężnych wyniósł w omawianym okresie 1,89 mld euro. To o 32,88 proc. więcej niż w okresie styczeń-wrzesień 2010 r. Udział tego typu jednostek napędowych wzrósł w całości eksportu branży o 1,96 proc. do 13,01 proc.

AUTOR



Rafał Orłowski

Analityk  
Przemysłu Motoryzacyjnego  
AutomotiveSuppliers.pl

## Eksport silników wysokoprężnych (styczeń-wrzesień 2011 r.)

Export of diesel engines (January - September 2010)

	w mln euro	dynamika	udział
Unia Europejska	1 630,79	129,36%	86,23%
Eksport poza UE	260,52	160,17%	14,77%
<b>Razem</b>	<b>1 891,31</b>	<b>132,88%</b>	<b>100%</b>

Źródło: AutomotiveSuppliers.pl na podstawie danych Eurostat

Ponad 86,2 proc. wyprodukowanych silników wysokoprężnych znalazło odbiorców na terenie Unii Europejskiej.

W pozostałych siedmiu grupach produktów motoryzacyjnych zanotowano łącznie wzrosty.

### Październik 2011

W październiku eksport przemysłu motoryzacyjnego zanotował niespełna 7-procentowy wzrost. Wartość eksportu wyniosła ponad 1,61 mld euro.

Eksport na rynki UE stanowił 84,6

proc.), Wlk. Brytanii (3. lokata, 11,61 proc., dynamika 166,52 proc.) i Rosji (8. pozycja, 3,38 proc., dynamika 129,61 proc.). Eksport do Włoch, wicelidera rynku eksportowego, spadł o niespełna 3 proc. (dynamika 97,12 proc.).

W pierwszym miesiącu IV kwartału 2011 r. na trzy główne grupy (samochody osobowe i towarowo-osobowe, części i akcesoria oraz silniki wysokoprężne), przypadło 80,12 proc. całego eksportu branży, o 3,76 proc. mniej niż przed rokiem.

Tak jak w dwóch wcześniejszych mie-

## Eksport przemysłu motoryzacyjnego w październiku 2011 r.

Automotive industry exports in October 2011

	w mln euro	dynamika	udział
Unia Europejska	1 364,65	108,22%	84,59%
Eksport poza UE	248,63	100,22%	15,41%
<b>Razem</b>	<b>1 613,28</b>	<b>106,97%</b>	<b>100%</b>

Źródło: AutomotiveSuppliers.pl na podstawie danych Eurostat

proc. całości. Podobnie jak miesiąc wcześniej zachowano tendencję wzrostową (dynamika 108,22 proc.). Eksport poza rynki unijne był praktycznie na tym samym poziomie jak 12 miesięcy wcześniej (dynamika 100,22 proc.).

### Największe rynki zbytu

W październiku 2011 r., podobnie jak miesiąc wcześniej, w pierwszej „dziesiątce” w siedmiu przypadkach zanotowano spadki. Wzrosty odnotowano jedynie na najważniejszym rynku zbytu, w Niemczech (31,27 proc. całości, dynamika 114,36

siącach oraz rok wcześniej najwyższą wartość uzyskał eksport części i akcesoriów.

W październiku na rynki zagraniczne trafiły produkty tej grupy warte 555,53 mln euro, o 1,43 proc. więcej niż 12 miesięcy wcześniej. Na części i akcesoria przypadło 34,4 proc. eksportu sektora motoryzacyjnego, o 1,88 proc. więcej niż przed rokiem. Na rynki unijne trafiło 88,79 proc. całości eksportu, przy czym zanotowano nieznaczny wzrost (dynamika 101,53 proc.).

Tak jak we wrześniu, spadki dotknęły 3 rynki z pierwszej „dziesiątki” rynków zbytu. Eksport na dwa główne rynki, do

## Eksport przemysłu motoryzacyjnego w kwietniu 2011 r.

Automotive Industry exports in April 2011

	w mln euro	dynamika	udział	udział
Unia Europejska	1 375,85	107,68%	83,79%	
Eksport poza UE	266,16	178,83%	16,21%	
<b>Razem</b>	<b>1 642,01</b>	<b>115,06%</b>	<b>100%</b>	

Źródło: AutomotiveSuppliers.pl na podstawie danych Eurostat

Niemiec (39,77 proc.) oraz do Czech miał tendencję wzrostową - dynamika wyniosła odpowiednio: 107,68 proc. i 122,19 proc. W przypadku rynku francuskiego (3. pozycja, 7,36 proc. całości) nastąpił znaczący spadek eksportu (dynamika 71,78 proc.).

W przypadku eksportu samochodów osobowych i towarowo-osobowych nastąpił niespełna 5-procentowy wzrost (dynamika 104,98 proc.). Wartość eksportu tej grupy osiągnęła poziom 544,53 mln euro. Wartość eksportu do krajów UE (85,38 proc. całości) wzrosła o niespełna 7,7 proc. (dynamika 107,68 proc.), podczas gdy na rynki pozaunijne spadła (dynamika 91,56 proc.). W omawianym okresie eksport tego typu pojazdów stanowił 33,75 proc. całości sektora, o 0,64 proc. mniej niż rok wcześniej.

W pierwszej „dziesiątce” zachowano wzrosty wśród trzech najważniejszych rynków: Włoch (23,50 proc. całości, dynamika 107,66 proc.), Niemiec (22,28 proc. całości, dynamika 119,74 proc.) i Wlk. Brytanii (dynamika 224,16 proc.) a także Austrii (9. pozycja).

Eksport silników wysokoprężnych wyniósł 192,49 mln euro. W stosunku do analogicznego okresu 2010 r. nastąpił spadek 3,06 proc. Silniki wysokoprężne stanowiły w październiku 2011 r. 11,93 proc. całości sektora, o 1,24 proc. mniej niż rok wcześniej.

### Podsumowanie

Osiągnięte wartości eksportu we wrześniu i październiku zeszłego roku były nadspodziewanie wysokie. W obu miesiącach zachowano wzrosty, choć dynamika w ostatnim miesiącu III kwartału była najniższą (jak na razie) w 2011 r.

Warto podkreślić, że trzy miesiące pod rząd (sierpień-październik 2011 r.) największą eksportowano z Polski części i akcesoriów. Nadal ich głównym odbiorcą są firmy z Odry, do których trafiło blisko 40 proc. wszystkich wysyłanych zagranicę komponentów.

Złym symptomem jest natomiast znaczący spadek eksportu na rynki pozaunijne - we wrześniu dynamika była niższa niż przed rokiem, zaś miesiąc później na

podobnym poziomie jak w październiku 2010 r. Szczególnie widoczny jest spadek w eksporcie do Rosji, głównie pojazdów.

Dobre wyniki omówionych dwóch miesięcy pozwalają podwyższyć całoroczną prognozę eksportu przemysłu motoryza-

cyjnego na 2011 r. do 18,7-19,1 mld euro. Osiągnięcie takiego wyniku będzie najwyższą wartością w historii tego sektora. Ostatni rekord padł w 2008 r., gdy eksport branży wyniósł ponad 18,42 mld euro.



Volkswagen Poznań

#### ENGLISH SUMMARY

From January to September last year, the value of automotive exports from Poland arrived at EUR 15.54 billion, an increase of 12.91 percent against the figure for the previous year. In absolute terms, exports for the first nine months of 2011 were up by over EUR 1.66 billion compared to the same period of the previous year.

During the nine months, 82.01 percent of the exports were attributable to the first "top ten" countries.

Exports of cars and LCVs amounted to less than EUR 5.29 billion, which was an increase of 3.29 percent against the previous year. This category accounted for 36.38 percent of the automotive industry's total exports, down by 3.39 percent compared to the same period of 2010.

The value of exports of parts and accessories was over EUR 4.84 billion, up by 10.83 percent against the figure for the previous year. This category accounted for 33.31 percent of the automotive industry's total exports. Compared to the same period of 2010, this figure was down by 0.63 percent.

Exports of diesel engines in the first nine months of last year amounted to EUR 1.89 billion, which was an increase of 32.88 percent compared to the January-September period of 2010. In relation to the automotive industry's total exports, this figure rose by 1.96 percent to 13.01 percent.

In October, automotive exports amounted to EUR 1.61 billion (+6.97 percent).

AutomotiveSuppliers.pl forecasts that the automotive industry's exports in all of 2011 may amount to EUR 18.7-19.1 billion.

# Oczekujecie Państwo szybkości w działaniu?



**EMW: Centrum kompetencji  
blachy cienkiej**

**Przewaga dzięki  
zróżnicowanej ofercie**

**EMW**   
STAHL-SERVICE-CENTER

EMW - Eisen- und Metallhandel GmbH  
Pfannenbergr. 1 · D-57290 Neunkirchen  
Tel. +49 (0) 2735/787-02  
Faks +49 (0) 2735/787-484  
info@emw-stahl-service.de





Die Tech

## Die-Tech stawia na rozwój

Koncerny motoryzacyjne coraz silniej stawiają na dostawców, którzy mogą zaoferować zaawansowaną współpracę. Producenci części aby sprostać oczekiwaniom rynku muszą oferować nie tylko możliwości produkcyjne, ale standardem staje się także ich udział w rozwoju produktu. Tego typu dostawcą jest spółka Die Tech z Tychów.

Historia firmy wydawać się może dość krótka. Polska spółka ze 100% kapitałem zagranicznym rozpoczęła działalność w 2003 roku jako biuro projektowe z siedzibą w Katowicach. Rok później, aby sprostać wymaganiom klientów, uruchomiono wydział narzędziowni w Tychach, gdzie obecnie znajduje się siedziba spółki.

Kolejnym etapem rozwoju firmy było wybudowanie, przylegającej do narzędziowni, hali tłoczni. Pierwsze komponenty

w prasy postępowe z automatyczną linią do tłoczenia i prasy tradycyjne, a także z wydziału zgrzewalni wraz ze spawalnią.

- *Dzięki tak szerokiemu zapleczu - mówi dyrektor zakładu Tadeusz Leo - jesteśmy w stanie wykonać projekt, począwszy od przeprojektowania design klienta, przez fazę prototypową, produkcję oprzyrządowania seryjnego wraz ze sprawdzianem kontrolno-pomiarowym, kończąc na produkcji seryjnej i utrzymaniu regularnych dostaw.*



Die Tech

ty dla rynku motoryzacyjnego zostały wyprodukowane pod koniec lipca 2005 roku, a pierwszym ich odbiorcą i zarazem klientem została fabryka silników Ispol.

### Kompleksowy dostawca

Obecnie Die Tech składa się z biura projektowego, narzędziowni z profesjonalnym parkiem maszynowym, tłoczni wyposażonej

Tadeusz Leo wskazuje, że silną stroną firmy jest narzędziownia z własnym biurem konstrukcyjnym. Obecnie dział projektowy składa się z biur w siedzibie firmy oraz zewnętrznego w Lublinie i zatrudnia 5 konstruktorów i 2 programistów. Prace wykonywane są przy wykorzystaniu oprogramowania CAD/CAM, CATIA 5.0, Unigraphics NX 4.0 czy Autocad.



Die Tech

AUTOR



Rafał Orłowski

Analityk  
Przemysłu Motoryzacyjnego  
AutomotiveSuppliers.pl

Die Tech ma duże doświadczenie w projektowaniu oraz budowie narzędzi głównie tłoczników postępowych. W ofercie firmy są również tłoczni transferowe oraz oprzyrządowanie niestandardowe. O tym jak istotnym elementem firmy jest narzędziownia, świadczy fakt, że pracuje w niej blisko połowa wszystkich pracowników produkcyjnych. Wydział narzędziowy wykonuje prace zarówno na potrzeby własne zakładu jak również klientów zewnętrznych.

Działalność tłoczni opiera się głównie na:

- prasach postępowych o nacisku od 100 do 600 ton takich marek jak Helmerding, Minister i Blow, a także NIAGARA.
- prasach tradycyjnych o nacisku od 25 do 250 ton,
- automatycznej linii MX339.

Ponadto na wyposażeniu jest maszyna myjąca oraz trzy bębny wibracyjne.

Die Tech specjalizuje się w produkcji wytłoczek karoseryjnych ze stali i aluminium w postaci:

- wzmocnień,
- wsporników,
- elementów układów kierowniczych (złożone elementy do kolumn kierowniczych);
- elementów zawieszenia,
- elementów systemów wycieraczek,
- elementów systemów bezpieczeństwa (obudo-





wy poduszek powietrznych, metalowe elementów pasów bezpieczeństwa).

- elementów siedzeń oraz elementy strukturalne nadwozia.

Produkcja odbywa się bezpośrednio z taśm o szerokości do 1000 mm i grubości od 0,5 do 8 mm.

Die Tech działa także poza sektorem motoryzacyjnym, wytwarzając obudowy do sprzętu RTV w tym elementy obudowy dekoderek dla firmy Cyfrowy Polsat Technology.



Wydział zgrzewalni wraz ze spawalnią wyposażony jest w zgrzewarki o mocy od 80 Kpa do 160 Kpa, a także robot spawalniczy FANUC Art Mate 100. Zgrzewanie/spawanie komponentów, w zależności od specyfikacji klienta, poprzedzane jest procesem mycia w specjalnym tunelu myjącym i suszącym oraz podlega obróbce w bębnoch wibracyjnych do gratowania.

- *Podsumowując, jesteśmy odpowiedzialni za dostarczenie gotowego komponentu z malowaniem katalforetycznym lub powłokami galwanicznymi, świadczone przez naszych lokalnych partnerów* - mówi Dawid Żak, szef działu marketingu.

Główni klienci Die Tech to:

- Cyfrowy Polsat Technology,
- Gedia,
- TRW,
- Nexteer,
- Johnson Controls;
- Valeo,
- Ispol/Isuzu;
- BWI.

Lista klientów stale się wydłuża. - *Ostatnio nawiązaliśmy współpracę z Johnson Controls* - mówi Dawid Żak. Die Tech rozpoczął produkcję dla tego koncernu komponentów do foteli samochodowych oraz ramek do szyberdachów.

Spółka podnosi stale swój poziom zarządzania. Od 2006 roku dostawca posiada certyfikat ISO 9001 a od 2007 roku -

ISO/TS 16949. W codziennej działalności wykorzystywane są takie narzędzia i metody jak m.in. 5S.

W celu utrzymania najwyższych standardów wytwarzane komponenty są pod stałą kontrolą działu jakości. Tyski dostawca posiada laboratorium pomiarowe, które wyposażone jest m.in. w centrum pomiarowe 3D (DEA Image) oraz maszynę wytrzymałościową Zwick Roell Z100 ProLine, która pozwala przeprowadzać pomiary zrywania w zakresie obciążeń do 100kN.

Wysoka jakość, a także posiadanie własnej narzędziowni, umożliwiające zaproponowanie klientom konkurencyjnych kosztów produkcji, a także elastyczna polityka cenowa powodują, że firma w ostatnich latach bardzo dynamicznie się rozwija. W 2010 roku sprzedaż wyniosła ponad 5,5 mln euro a rok później niespełna 10 mln euro. - *Liczymy, że w tym roku nasze obroty mogą zwiększyć się do blisko 12 mln euro* - ocenia Tadeusz Leo.

## Najbliższe plany

- *Jak wskazuje dziewięć lat istnienia, Die Tech jest firmą rozwojową* - mówi dyrektor zakładu. - *W ostatnim czasie rozwijamy technologie tłoczenia komponentów z aluminium. Ponadto tyski dostawca kończy inwestycję w postaci nowej hali produkcyjnej o powierzchni 2,3 tys. metrów kwadratowych. - Obiekt powinien być gotowy do kwietnia tego roku* - mówi Tadeusz Leo. - *Produkcję w nowej hali planujemy uruchomić w maju 2012 roku z równoległym zwiększeniem zatrudnienia do około 150 osób na ten rok* - dodaje. W chwili obecnej Die Tech poszukuje nowych, dodatkowych terenów na inwestycje w Tykach lub okolicach.

Die Tech inwestuje także w park maszynowy. W tym roku zostaną zainstalowane 3 prasy postępowe wraz z automatycznymi liniami do tłoczenia o nacisku 330, 500 i 600 t. Zostaną one postawione w nowej hali, w której docelowo ma znaleźć się 6-8 pras.



Ponadto w pierwszych tygodniach 2012 roku firma przeszła pozytywnie certyfikację zgodnie z systemami ISO 14001 i OHSAS 18001.

- *Die Tech to firma o mocnych czterech nogach, z silnie zdywersyfikowanym portfelem klientów, nie tylko z sektora motoryzacyjnego* - podsumowuje dotychczasowe osiągnięcia Tadeusz Leo.



Die Tech



## Die Tech spółka z o.o.

ul. Biskupa Burschego 11, 43-100 Tychy  
tel: 48 32 327-17-56, 48 32 327-17-54, faks: +48 32 780 22 09  
office@die-tech.biz, www.die-tech.biz  
Certyfikaty: ISO/TS 16949:2009, ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007

### Możliwości produkcyjne i usługowe:

Produkcja części tłoczonych z blach stalowych i aluminiowych o grubości 0,5-8 mm;

- tłoczenie,
- zgrzewanie,
- spawanie,
- montaż,
- malowanie KTL i proszkowe,
- galwanizacja.

### Ponadto:

- produkcja tłoczników,
- produkcja przyrządów kontrolno – pomiarowych i oprzyrządowania specjalnego,
- projektowanie: tłoczników, oprzyrządowania specjalnego, sprawdzianów,
- wykonanie prototypów,
- wspomaganie projektowania,
- doradztwo techniczne.

### Zatrudnienie: 121 osób (luty 2012)

Park maszynowy tłocznia/zgrzewalnia:

- 11 pras mechanicznych (25 t - 600 t)
- Zgrzewarki
- Roboty spawalnicze
- Maszyna myjąca
- Bębny wibracyjne

### Park maszynowy narzędziownia:

- Centra obróbcze CNC MIKRON,
- Centrum obróbcze TOS,
- Wycinarki drutowe EDM,
- Frezarki,
- Szlifierki,
- Tokarki
- Drażarka wglębna,
- Piece hartownicze,
- Wiertarki współrzędnościowe,
- itp.



## ENGLISH SUMMARY

Die Tech Sp. z o.o. is a Polish company fully owned by a foreign investor. Founded in 2003, this Tychy based supplier has a design office, a tool-making shop with a professional machine park, a die-stamping plant equipped with progressive press machines as well as traditional presses, plus a welding plant.

The company specialises in the design and manufacture of tools, mainly progressive stamping dies, and in mass production of the following steel and aluminium items: reinforcement elements, brackets, steering system components (assembled steering column components); suspension components; wiper system elements; safety system elements (airbag housings, metal parts of safety belts); seat components and structural body components.

Die Tech's customers include plants owned by Cyfrowy Polsat Technology, Gedia, TRW, Nexteer's plants in Poland, Mexico and China; Johnson Controls; Valeo's plants in Poland, Germany, Brazil and Mexico; Ispol/Isuzu; BWI. The supplier is certified to the ISO 9001:2008 and ISO/TS 16949:2009 standards. This year it has been successfully certified to the ISO 14001:2004 and OHSAS 18001:2007 standards.

# Pilkington Automotive Poland największym inwestorem 2011 roku



DC ART Projects

Pilkington Automotive Poland otrzymał nagrodę Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych (PAIiIZ) za największą inwestycję zagraniczną w roku 2011 - fabrykę szyb samochodowych w Chmielowie. Inwestycja zlokalizowana jest w Tarnobrzeskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej, 30 km na południe od pierwszego zakładu produkcyjnego firmy w Sandomierzu. Całkowity koszt inwestycji wyniesie około 450 milionów zł. Część środków na jej sfinansowanie pochodzić będzie z dotacji Ministerstwa Gospodarki. W nowej fabryce zatrudnienie znajdzie w około 500 osób. Dodatkowo około 100 miejsc pracy utworzonych zostanie w firmach współpracujących z fabryką.

*- Inwestycja w Chmielowie jest jednym z ważniejszych elementów planu strategicznego NSG Group i już trzecim krokiem inwestycyjnym po latach 1999 i 2005 doprowadzającym całkowitą wartość inwestycji Grupy w części Automotive w Polsce do blisko 1 mld zł - powiedział podczas wręczenia nagrody Ryszard Jania, Prezes Pilkington Automotive Poland. - Wzrost zapotrzebowania na wysokiej jakości produkty dla rynku samochodowego powoduje nasz ciągły rozwój i podejmowanie kolejnych inwestycji. Fabryka w Chmielowie produkować będzie rocznie 7 milionów sztuk szyb do samochodów osobowych i ciężarowych, co oznacza podwojenie dotychczasowej produkcji firmy Pilkington Automotive w Polsce.*

Uroczyste odsłonięcie kamienia węgielnego pod budowę nowej fabryki szyb samochodowych Pilkington Automotive odbyło się 13 września 2011 r. Nowa inwestycja obejmie 3 linie produkcyjne i magazyn, a łączna powierzchnia zabudowy wyniesie 65 tys. m<sup>2</sup>. Główne linie produkcyjne będą uruchamiane od września 2012 roku. Pełną zdolność produkcyjną 7 milionów sztuk szyb samochodowych rocznie, fabryka ma osiągnąć w 2014 roku. Szyby z Chmielowa dostarczane będą do głównych producentów aut na świecie, takich jak: General Motors, Ford, Volkswagen oraz Fiat.

Pilkington Automotive działa w Polsce od 1997 roku, zatrudnia 1,4 tys. osób w 5 lokalizacjach w Polsce, w tym ponad 1 tys. w fabryce w Sandomierzu. Firma planuje dalszy rozwój i kolejne inwestycje w Polsce.

Wręczenie statuetek PAIiIZ dla największych inwestorów odbyło się 12 grudnia 2011 r., podczas uroczystej gali w Hotelu Polonia Palace w Warszawie.



# Internetowa baza firm produkcyjnych i usługowych dla motoryzacji

## ZAPREZENTUJ SWOJĄ FIRME

- certyfikaty,
- profil produkcji
- dane kontaktowe
- zdjęcia
- i inn.



Ponad 160 firm z branży. Wersja polska i angielska

Szczegóły oferty: 22 435 88 22, 22 215 05 05

[review@automotivesuppliers.pl](mailto:review@automotivesuppliers.pl)

[www.automotivesuppliers.pl](http://www.automotivesuppliers.pl)



# Systemy obliczeniowe o wysokiej wydajności (HPC)

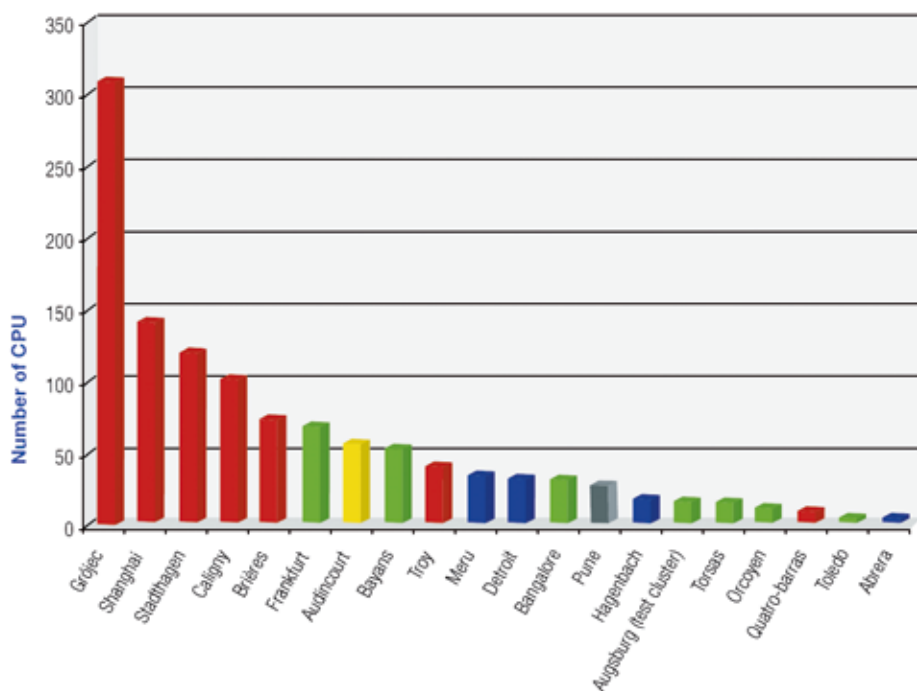
Grójec liderem w dziedzinie rozwiązań informatycznych dedykowanych dla działów symulacji R&D w grupie Faurecia. Dział badawczo-rozwojowy - spółka Faurecia Grójec R&D Center

Symulacje komputerowe odgrywają coraz ważniejszą rolę w obszarze R&D i zdobyły sobie stałą pozycję jako trzeci

W roku 2003 w biurze R&D Grójec zainstalowano pierwsze stanowisko robocze dedykowane do przeprowadzania symu-

w Niemczech) był w stanie uruchomić na nim obliczenia.

W roku 2006 dostarczono i zainstalowano profesjonalny wysokiej wydajności klastrowy system obliczeniowy (HPC)



flar obok bardziej tradycyjnych dyscyplin teorii fizyki doświadczalnej i teoretycznej.

lacji komputerowych; początkowo jedynie jeden inżynier (po wstępnym szkoleniu

w skład, którego początkowo wchodziły dwa serwery, następnie systematycznie, co roku pozyskiwano moc obliczeniową.

Zgodnie ze strategią LCC (Low Cost Countries - krajów o niskich kosztach) realizowaną przez FAS (Faurecia Automotive Seating), obecnie system HPC w spółce Faurecia w Grójcu składa się z dwóch szaf informatycznych w pełni wypełnionych 46 serwerami IBM (w sumie 320 procesorów CPU - Central Processing Units), instalacja posiada homologację spółki Faurecia (wykonaną przez Faurecia Global Architecture Team - Zespół Globalnej Architektury Komputerowej Faurecia), system ten dedykowany jest w pełni działowi symulacji w skład, którego wchodzi ponad czterdziestu inżynierów współpracujących ze wszystkimi placówkami R&D (FAS) w Grupie Faurecia.



## Faurecia Grójec R&D Centrum

Od września 2009 roku w Grójcu działa Centrum Naukowo-Badawcze Grupy Faurecia, w którym prowadzone są badania z zakresu projektowania elementów siedzeń samochodowych. Jest to pierwsze tego typu centrum R&D Grupy w naszym kraju.

Obecnie ponad 130 inżynierów konstruktorów pracuje w dwukondygnacyjnym obiekcie o powierzchni 2045 m<sup>2</sup>.

Od kilku miesięcy trwa rozbudowa obiektu w celu zwiększenia o jedną trzecią jego powierzchni użytkowej.

Centrum znajduje się w pobliżu istniejącej od 1998 roku fabryki Faurecia, w której powstają elementy siedzeń - prowadnice i struktury.

Swą działalność inżynierowie wykonują w takich działach jak - Biuro Konstrukcyjne - Application Design Center, Dział Obliczeń FEA, Inżynieria Produkcji, Dział IT, Prototypownia, Dział Testów. Ich praca ma na celu wykorzystanie synergii, jaką stwarza możliwość przeniesienia koncepcji powstających w ośrodku na różnorodną działalność prowadzoną w polskich zakładach Grupy Faurecia.

W budynku zlokalizowane zostało także Centrum Finansowo - Księgowe Faurecii, które zajmuje się obsługą finansową oraz podatkową wszystkich polskich spółek koncernu.

Faurecia Grójec R&D Centrum powstało przy pomocy polskiego rządu oraz dzięki strategii Grupy Faurecia, która wspiera i rozwija swą działalność naukowo-badawczą w 33 krajach.

Faurecia jest szóstym dostawcą sprzętu motoryzacyjnego na świecie. Polski oddział w osiągnął w 2011 roku sprzedaż na poziomie 930 milionów euro przy zatrudnieniu sięgającym 5713 osób.

W Polsce Faurecia jest obecna od 1998 roku i prowadzi działalność w 5 spółkach:

1. Faurecia Automotive Polska S.A.
2. Faurecia Wałbrzych S.A.
3. Faurecia Gorzów S.A.
4. Faurecia Legnica S.A.
5. Faurecia Grójec R&D Center S.A.

W polskich zakładach Faurecii powstają elementy siedzeń samochodowych, deski rozdzielcze i moduły drzwiowe oraz elementy wyciszenia pojazdu.



✓ **Kontrole i analizy techniczne**

✓ **Doradztwo jakościowe**

✓ **Wdrażanie systemów**

✓ **Szkolenia jakościowe**

✓ **Obsługa IT**

✓ **BHP**

*Jedynie w Polsce  
akredytowane szkolenia  
VDA QMC!*



**Team  
prevent**

Więcej informacji  
[www.teamprevent.pl](http://www.teamprevent.pl)

Infolinia: 0800 706 896





AutomotiveSuppliers.pl

## Zatrudnienie rośnie dzięki producentom części

Dopiero w 2010 roku w przemyśle motoryzacyjnym nastąpił powrót do zwiększania zatrudnienia, po okresie kryzysu zapoczątkowanym pod koniec 2008 roku. Trend ten został podtrzymany także rok później. Motorem wzrostu zatrudnienia są producenci części i komponentów.



## 2011 rok

Podobnie jak przed rokiem opieramy się na danych za trzy kwartały minionego roku (publikacje GUS pojawiają się z około trzymiesięcznym opóźnieniem). Jednak i te dane pozwalają przedstawić pewne trendy w tym sektorze polskiej gospodarki.

Na przełomie 2010 i 2011 roku nastąpił znaczący skok w zatrudnieniu - po I kwar-

trendów wzrostowych. Po III kwartale zeszłego roku średnie zatrudnienie wzrosło do końca września jedynie o kolejne 1 tys. do 151 tys. Choć jeśli porównać uzyskany wynik do analogicznego okresu 2010 r. to wzrost „statystycznie” jest duży (+11,7 tys., +8,4 proc.).

W czym należy upatrywać faktu, że w zeszłym roku znacząco przybyło miejsc pra-



AutomotiveSuppliers.pl

tale zeszłego roku przeciętne zatrudnienie w zakładach produkcyjnych (EKD 34 - produkcja pojazdów mechanicznych, przyczep i naczep, części i akcesoriów) było aż o 10,7 tys. miejsc pracy wyższe niż kwartał wcześniej i o 12,5 tys. wyższe niż w analogicznym okresie 2010 roku (+9,1 proc.). Jednak w kolejnych kwartałach 2011 roku zauważalne jest znaczące wyhamowanie

cy? To przede wszystkim zasługa istniejących już zakładów produkcyjnych, głównie producentów części i komponentów, którzy zyskali m.in. na współpracy z odbiorcami z Niemiec. Drugim, choć znacznie mniejszym czynnikiem były nowe inwestycje. Przypomnijmy, że w 2011 roku rozpoczęto produkcję w zakładach w Bolesławcu (Guardian Automotive Poland), Dąbrowie Górniczej



NexTeer Automotive

AUTOR



**Małgorzata  
Zborowska-Stęplewska**

AutomotiveSuppliers.pl



Rok 2011 w branży motoryzacyjnej był nieznacznie lepszy niż oczekiwaliśmy, w kontekście realizowanych zamówień oraz zapotrzebowania firm na pracowników. Zaznaczam jednak, że nasza wyjściowa prognoza na miniony rok nie była optymistyczna. W takim otoczeniu biznesowym myślę, że sektor zaskoczył pozytywnie i możemy mówić o kilkuprocentowym wzroście w całej branży w porównaniu z 2010 rokiem.

Zdecydowanie lepiej radziły sobie firmy dostarczające swoje produkty na kilka rynków jednocześnie, a więc dywersyfikujące portfolio swoich odbiorców. Firmy skoncentrowane lub uzależnione od jednego rynku miały większe problemy. Dodatkowo przedsiębiorcy korzystający z dopłat rządowych łagodniej odczuli skutki kryzysu. W takiej sytuacji nie jest zaskoczeniem, że firmy chętniej sięgały po elastyczne formy zatrudnienia dążąc do minimalizacji ryzyka związanego z wahaniami koniunktury. Uważam, że rok 2012 w branży motoryzacyjnej będzie podobny, a więc z ostrożnymi prognozami wzrostu oraz perspektywami na realizację nowych kontraktów. Duży wpływ na sytuację w sektorze może mieć też decyzja o przedłużeniu (po przerwie) obowiązywania ustawy antykryzysowej oraz ewentualne zmiany uelastyczniające zapisy w Kodeksie Pracy.

Anna Wicha  
Prezes Zarządu  
Adecco Poland Sp. z o.o.

(nowy zakład Brembo) czy Bielsku-Białej (nowy zakład Polmotors) lub zakończono rozbudowy istniejących (np. Gedia Poland w Nowej Soli).



Należy jednak zaznaczyć, że pomimo wzrostu – poziom zatrudnienia w tej grupie firm produkcyjnych był nadal niższy od rekordowego poziomu z końca III kwartału 2008 roku. Przypominamy, że wówczas przeciętne zatrudnienie wyniosło 157,8 tys. miejsc pracy.

## Zakłady pow. 49 pracowników

W omawianym okresie zeszłego roku przeciętne zatrudnienie w zakładach średnich i dużych (powyżej 49 osób) rosło do III kwartału. Po I kwartale 2011 roku wynosiło 144 tys., o 10,3 tys. więcej (+7,7 proc.) niż kwartał wcześniej i o 13,4 tys. (+9,6 proc.) więcej niż 12 miesięcy wcześniej. Jednak po znacznym wzroście na początku roku do końca III kwartału przybyło tylko 0,8 tys. zatrudnionych. W ciągu 12 miesięcy poziom zatrudnienia wzrósł o 8,5 proc. (+15,4 tys.).

Niezmiennie największym pracodawcą, wśród zakładów powyżej 49 pracowników, są producenci części i akcesoriów (EKD 343 – produkcja części i akcesoriów do pojazdów samochodowych i ich silników). Tutaj również wzrosty nastąpiły na początku zeszłego roku ale proces ten przebiegał bardziej dynamicznie. Po I kwartale 2011 r. średnie zatrudnienie wśród producentów komponentów motoryzacyjnych wyniosło 106,5 tys. To o 10,9 tys. więcej (+10,9 proc.) niż na koniec 2010 roku i o 13,7 tys. więcej (+12,6 proc.) niż 12 miesięcy wcześniej. W ciągu kolejnych dwóch kwartałów zeszłego roku zatrudnienie wzrosło o 1,1 tys. do poziomu 107,6 tys. Tym samym została przekroczona najwyższa dotychczas wartość 106,5 tys. zatrudnionych, którą osiągnięto po III kwartałach 2008 roku. W ciągu 12 miesięcy poziom zatrudnienia wzrósł o 12,6 proc. (+12 tys.).





W przypadku producentów pojazdów (EKD 341) przypomnijmy, że w 2010 r. przeciętne zatrudnienie utrzymywało się na niemal niezmiennym poziomie (I kwartał – 31 tys., na koniec 2010 r. - 30,9 tys.). Na początku zeszłego roku nastąpił nieznaczny wzrost (po I kwartale – 31,2 tys.) ale do końca III kwartału zatrudnienie spadło o 0,5 tys. do 30,7 tys., o 0,7 proc. mniej niż rok wcześniej.

Jak widać zwolnienie 1,2 tys. osób w I półroczu zeszłego roku przez FSO, zostało znacznym stopniu skompensowane przez innych producentów.

Ustabilizowała się sytuacja w zakładach wytwarzających przyczepy i naczepy (EKD 3220). W ciągu dziewięciu miesięcy 2011 roku średnie zatrudnienie wzrosło o 0,1 tys. do 6,4 tys. zatrudnionych, ale w stosunku do III kwartału roku wcześniejszego spadło 0,4 tys. (-5,8 proc.).

Należy pamiętać, że dane jakie publikuje Główny Urząd Statystyczny nie obrazują w pełni rzeczywistego poziomu zatrudnienia w przemyśle motoryzacyjnym w Polsce. Część firm, producentów części figuruje w innych grupach niż EKD 34, np.:

- EKD 251 i 252 (produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych),
- EKD 2612 (kształtowanie i obróbka tafli szklanych),
- EKD 275 (odlewnictwo metali),
- EKD 313, 314, 3161 (produkcja wyposażenia elektrycznego),
- EKD 3611 (produkcja foteli)
- i in.

Zakładamy, że pod koniec 2011 roku przy produkcji na rzecz sektora motoryzacyjnego pracowało w tych grupach około 40-45 tys. osób.

Oddzielną grupę, nie ujętą w statystykach GUS, stanowią osoby zatrudniane za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Z dość nieprecyzyjnych danych można w przybliżeniu oszacować, że w przemyśle motoryzacyjnym może być zatrudnionych nawet 20 tys. tego typu pracowników.

## Najwięksi pracodawcy 2011 roku

**TRW**  
Automotive

**DELPHI**

**LEAR**  
CORPORATION

**HUTCHINSON**  
WORLDWIDE

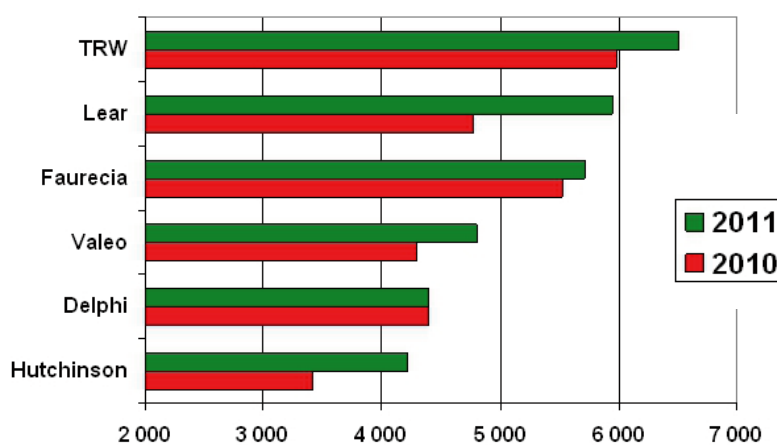
**faurecia**

Podobnie jak rok i dwa lata wcześniej, w 2011 r. największym pracodawcą wśród dostawców motoryzacyjnych w Polsce był amerykański koncern **TRW**, który posiada w Polsce pięć zakładów (dwa w Częstochowie, w Czechowicach-Dziedzicach, Gliwicach i Pruszkowie) oraz centrum R&D (Częstochowa). Ponadto trwa budowa kolejnego zakładu w Bielsku-Białej.

W minionym roku liczba pracowników etatowych wzrosła o 40 osób do 6 023 zatrudnionych. Jednocześnie nadal trwał trend w zmniejszaniu osób najętych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Na koniec 2010 r. ich liczba wynosiła niespełna 890 osób aby po 12 miesiącach spaść do 484 pracowników.

Drugim największym pracodawcą został **Lear**, wyprzedając dotychczasowego wicelidera Faurecia. O awansie amerykańskiego koncernu zdecydowało ponad trzykrotne zwiększenie

Najwięksi pracodawcy w sektorze dostawców motoryzacyjnych



liczby pracowników tymczasowych z 480 do niespełna 1 570. Jednocześnie poziom zatrudnienia pracowników etatowych spadł o blisko 400 miejsc pracy do niespełna 4,4 tys.

Wicelider z 2010 r. francuski koncern **Faurecia**, w ciągu 12 miesięcy zeszłego roku zwiększył zatrudnienie do ponad 5,7 tys. pracowników, w tym niespełna 4,95 tys. etatowych (+361 osób) i 770 pracowników tymczasowych (-172 osoby). Warto przypomnieć, że koncern, który posiada zakład w Grójcu, Wałbrzychu, Legnicy, Jelczu-Laskowicach i Gorzowie Wlkp. oraz ośrodek R&D w Grójcu, finalizuje uruchomienie produkcji w kolejnej fabryce w Gorzowie Wlkp.

Kolejni najwięksi pracodawcy - dostawcy motoryzacyjni w Polsce w 2011 r. to:

- Valeo ok. 4,8 tys. (wzrost o około 500 pracowników),
- Delphi - 4,4 tys.,
- Hutchinson - niespełna 3,6 tys. (wzrost o ponad 160 osób).



## Statystyka a rzeczywistość

Tyle możemy wywnioskować z danych statystycznych. A co mówią przedstawiciele branży? Pytani przez nas menadżerowie potwierdzają, że dla większości z nich miniony rok był bardzo intensywny, co przełożyło się zarówno na wyniki finansowe, jaki i na zmianę poziomu zatrudnienia. W 2010 r. w Zakładach Metalowych Postęp S.A. w Zabrze, które są dostawcą komponentów między innymi dla takich koncernów jak Faurecia, Johnson Controls, Tenneco, a także dla tyskiej fabryki Fiata, przyjęto do pracy 14 pracowników (więcej w AutomotiveSuppliers.pl review 1/2211). Trend przyjmowania kolejnych osób został także utrzymany w ostatnim roku. - *W 2011 roku mieliśmy dwie większe fale rekrutacji* - mówi Jerzy Cieślak, prezes zarządu zabrzańskiej spółki. - *W pierwszych miesiącach roku, co związane było z transferem produkcji z Niemiec oraz w listopadzie i w grudniu, w związku z nowymi kontraktami, m.in. dla firmy*

*Keiper*. W sumie w minionym roku poziom zatrudnienia w ZM Postęp S.A. wzrósł o 41 pracowników do 240 zatrudnionych.

W 2012 roku spółka zapowiada kolejne inwestycje, m.in. uruchomienie kolejnej prasy o nacisku 500 t. w zakładzie w Gliwicach. Jednak na ten moment trudno określić czy i jak przełoży się to na wzrost zatrudnienia.

Także w firmie wezi-tec w Legnicy zeszły rok był udany. - *W ciągu 12 miesięcy zatrudnienie wzrosło z 327 do 360 pracowników* - mówi Wojciech Bajan, dyrektor zakładu. Kluczem do sukcesu, dostawcy specjalizującego się w produkcji takich elementów z tw. sztucznych jak popielniczki, uchwyty do napojów, listwy progowe czy obudowy zegarów, są jego klienci. - *Produkujemy głównie do aut klasy premium dla takich odbiorców jak Grupa Volkswagena, BMW, Mercedes* - mówi Wojciech Bajan. Jak wskazuje dyrektor wezi-tec, spółka zwiększyła zatrudnienie

w dużej mierze dzięki wzrostowi zamówień na realizowane już projekty. - *Oczywiście pozyskanie nowych zamówień też było istotne* - dodaje Wojciech Bajan.

Zatrudnienie uległo zmianie także w spółce Boshoku Automotive Poland (d. Polytec Interior Polska), produkującej m.in. podsufitki, elementy foteli oraz podłokietniki. - *W zeszłym roku zatrudniliśmy 24 nowych pracowników* - mówi Tadeusz Wojnowski, prezes dostawcy z Tomaszowa Mazowieckiego. Na koniec 2011 roku zatrudnienie w tej firmie osiągnęło poziom 384 pracowników. - *Nowe przyjęcia w naszym przypadku są związane z nowym projektem dla koncernu Daimler (podłokietniki do Mercedesa CLS), przy którym pracuje już ponad 40 pracowników. Planujemy zwiększenie zatrudnienia w roku 2012 o kolejnych 30 osób czemu towarzyszyć ma 10 % wzrost wartości sprzedaży* - dodaje Tadeusz Wojnowski.

## Wzrost także w 2012 roku?

Choć, jak już wspomniano, w niniejszym artykule oparliśmy się na danych za dziewięć miesięcy zeszłego roku, można z dużą dozą pewności przyjąć, że trend wzrostowy utrzymał się także w IV kwartale 2011 roku.

Czego możemy spodziewać się w tym roku? Zakładamy, że w 2012 roku pojawią się kolejne miejsca pracy. W ostatnich miesiącach swoje inwestycje rozpoczęły lub zapowiedziały takie firmy jak Mando Corp. (Wałbrzych), Nifco Korea (Żory), Ronal (Wałbrzych), Coroplast (Strzelce Opolskie) czy Olsa (Kostrzyn). Jednak nie należy spodziewać się znaczących wzrostów - prawdopodobnie będą one na poziomie zbliżonym co w II połowie zeszłego roku.

## ENGLISH SUMMARY

After the first three quarters of 2011, the average headcount in the EKD 34 classification group (manufacturers of motor vehicles, trailers and semi-trailers, parts and accessories), which includes the majority of automotive manufacturers, at companies with more 9 employees, increased by 1.2 percent to 139.3 thousand people compared to the same period of 2009 (+1.7 thousand).

At medium-sized and large companies (with more than 49 employees), the average headcount was also higher after the first three quarters of 2010, arriving at 133.4 thousand (+1.4 percent or + 1.4 thousand jobs).

The increase in the automotive sector was made possible only thanks to parts and accessory manufacturers, whose average headcount as of the end of the third quarter of 2010 was 95.6 thousand, up by 4 thousand against the figure for 2009 (+4.3 percent).

The largest employer in the automotive supplier sector was US TRW, with 6.5 thousand employees as of the end of 2011. TRW was followed by the US Lear (almost 6 thousand) and French Faurecia company (5.8 thousand).



# Chcesz dalej rozwijać swoją firmę ale potrzebujesz silnego międzynarodowego partnera? Myślisz o zmianie branży?

Na zlecenie zagranicznych partnerów  
poszukujemy producentów części i komponentów,  
dostawców motoryzacyjnych  
na terenie całego kraju,  
którzy zainteresowani są:

- utworzeniem spółki joint venture
  - lub sprzedażą zakładu



Zapewniamy pełną poufność uzyskanych informacji

Skontaktuj się z nami:

**AutomotiveSuppliers.pl**

Rafał Orłowski

tel. 22 215-05-05

orlowski@automotivesuppliers.pl



# Wynagrodzenia w branży motoryzacyjnej na tle rynku

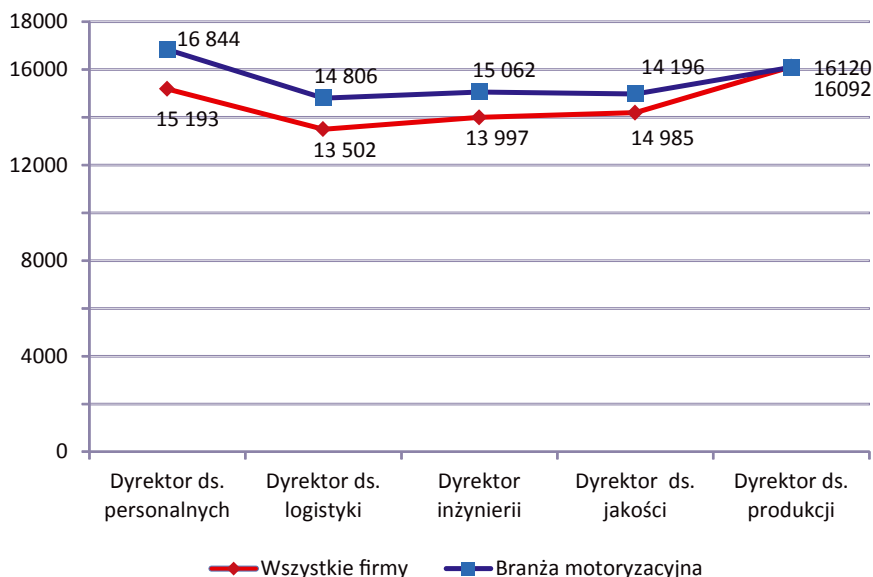
Pisząc o kondycji polskiej gospodarki w ciągu ostatnich lat nie sposób nie wspomnieć o kryzysie - tym sprzed 3 lat, który mamy już za sobą i o kolejnej jego fali, której nadejście wieszczą niektórzy ekonomiści.



Wiele mówi się również o tym, jak ze spowolnieniem w 2009 roku poradziły sobie rodzime przedsiębiorstwa i jakie miał konsekwencje dla pozycji naszego kraju w regionie. W kontekście tych rozważań

naszej gospodarki. Dzięki zagranicznym inwestycjom Polska wyrosła na lidera branży w regionie, szczególnie jeśli chodzi o produkcję i eksport części i podzespołów.

**Wykres 1. Wynagrodzenia na szczeblu dyrektorów**



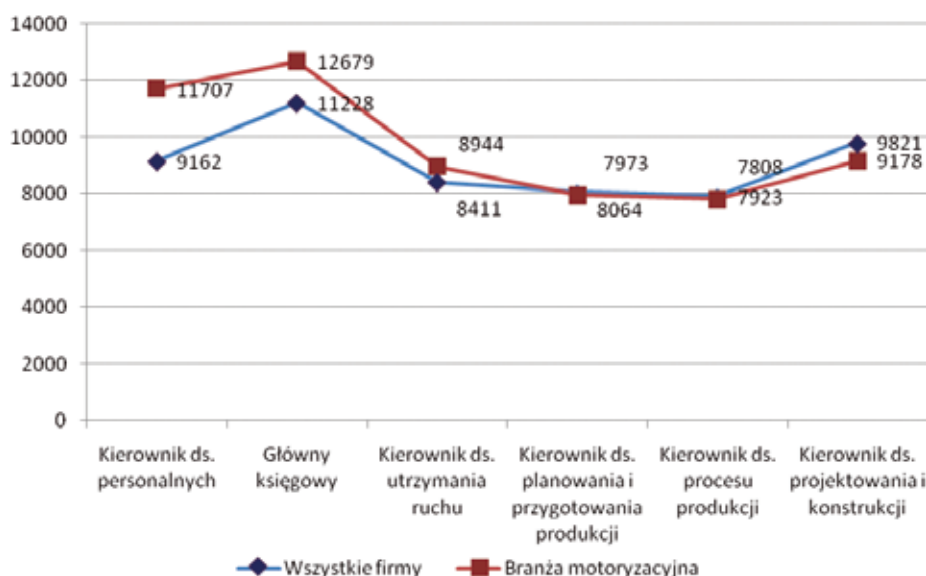
Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources – edycja jesień 2011

szczególnie interesująca jest sytuacja branży motoryzacyjnej, którą ówczesne spowolnienie dotknęło wyjątkowo mocno, a mimo to jej pozycja w ciągu ostatnich kilku lat dodatkowo umocniła się, dzięki czemu jest ona nadal jedną z kluczowych gałęzi

## Czy mocna pozycja branży przekłada się na atrakcyjne zarobki?

Jak pokazuje poniższy wykres (wykres 1), dyrektorzy pionów w firmach z branży motoryzacyjnej wynagradzani są kilka

**Wykres 2. Wynagrodzenia na szczeblu kierowników**



Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources – edycja jesień 2011

procent powyżej średniej rynkowej. Dyrektor działu HR może liczyć na ponad 16,8 tys. złotych miesięcznie, czyli ponad 10% więcej niż wynosi przeciętne wynagrodzenie na tym stanowisku. Zarządzający pionami logistyki, inżynierii czy jakości, a więc odpowiedzialni za działy szczególnie istotne z punktu widzenia firmy motoryzacyjnej, zarabiają od 6 do 10% powyżej rynku. Dyrektorzy ds. produkcji w przedsiębiorstwach z branży mogą liczyć na nieco ponad 16 tys. złotych, czyli pensję równą ogólnobranżowej średniej na tej pozycji.

Również menedżerowie średniego szczebla mogą liczyć na stosunkowo atrakcyjne wynagrodzenia. Ponownie ponad średnią plasują się zarobki kierujących działem personalnym - są wyższe od średniej ogólnobranżowej o niemal 30%.

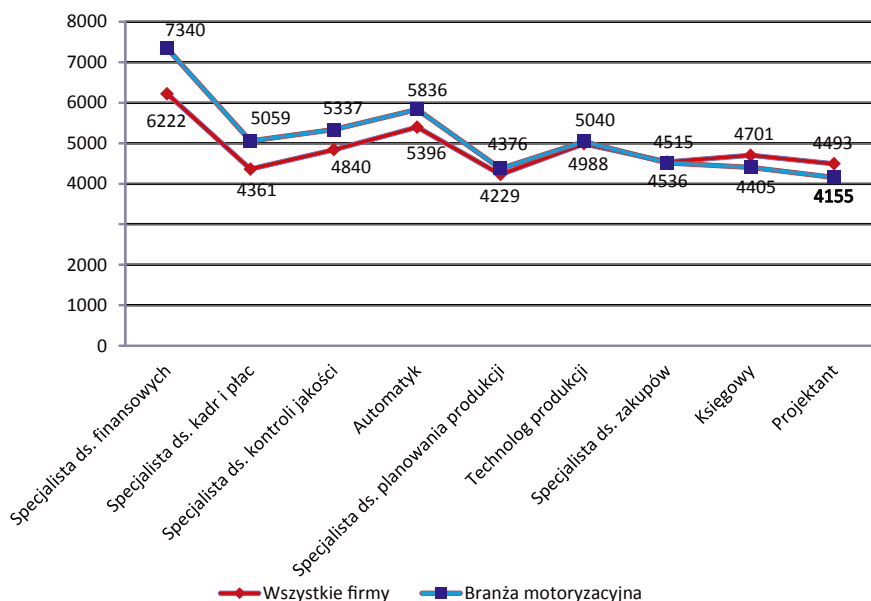
AUTOR



**Dorota Grzegorzczak**

Starszy Konsultant w dziale  
Analiz i Raportów Płacowych  
Advisory Group TEST  
Human Resources

**Wykres 3. Wynagrodzenia na szczeblu specjalistów**



Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources – edycja Jesień 2011

Te i powyższe dane świadczą o silnej pozycji działu personalnego w firmach z branży motoryzacyjnej. Na płacę powyżej rynku liczyć mogą również kierujący innym działem wspierającym działalność przedsiębiorstwa, czyli głównie księgowi. Ich wynagrodzenie w branży motoryzacyjnej to 12,5 tys. miesięcznie, czyli o 13% więcej niż wynosi średnia ogólna branżowa na tym stanowisku. Menedżerowie kierujący działami ściślej związanymi z główną działalnością firm motoryzacyjnych wynagradzani są na poziomie rynku. Jak pokazuje wykres 2, nieco powyżej średniej zarabia kierownik ds. utrzymania ruchu (niecałe 9 tys. złotych), natomiast w okolicy średniej plasują się kierownicy ds. planowania produkcji i ds. procesu produkcji (niecałe 8 tysięcy złotych miesięcznie). Nieznacznie poniżej rynku kształtują się zarobki kierownika zarządzającego zespołem konstruktorów i projektantów (nieco ponad 9,1 tys. złotych, czyli 93% średniej na tym stanowisku).

Podobnie w stosunku do rynku wynagradzani są specjaliści. Również w ich przypadku powyżej średniej kształtują się zarobki osób zatrudnionych w dziale personalnym i finansowym. Specjalista ds. kadr i płac liczyć może na 16% więcej niż osoba zatrudniona na tym stanowisku poza

branżą (odpowiednio 5 059 zł i 4 361 zł). Różnica w płacy specjalisty ds. finansowych sięga ponad tysiąca złotych – w branży motoryzacyjnej to 7 340 zł, średnia dla wszystkich branż wynosi zaś 6 222 zł.

Kilka procent ponad rynkiem wynagradzani są specjaliści ds. kontroli jakości procesu produkcyjnego oraz automatycy. Jak pokazuje wykres 3, ci pierwsi liczyć mogą na 5 337 zł miesięcznie (średnia dla wszystkich branż to 4 840 zł).

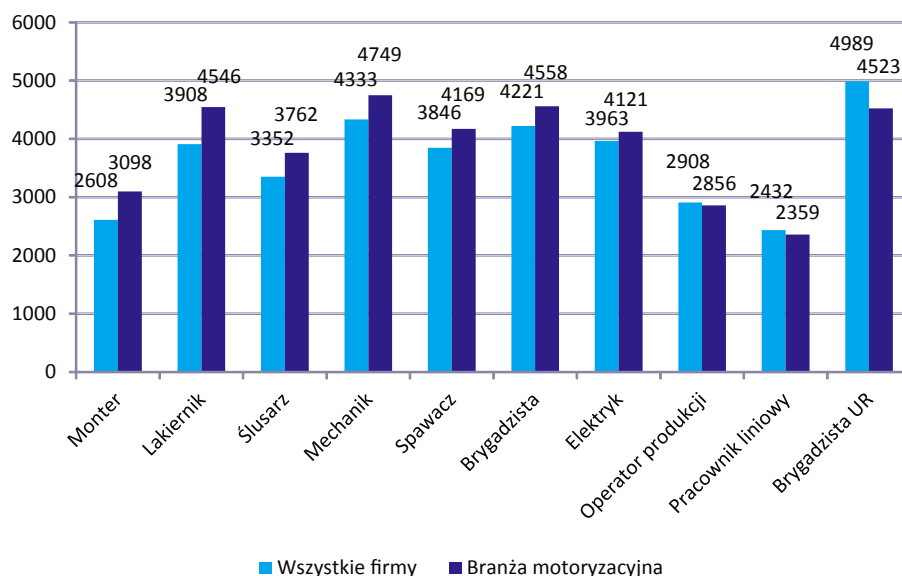
Automatycy w firmach motoryzacyjnych zarabiają 5 836 zł, czyli o pół tysiąca więcej niż wynosi średnia na tym stanowisku.

Zgodnie ze wskaźnikiem ogólnie branżowym opłacani są planiści produkcji (4 376 zł), technolodzy produkcji (5 040 zł) oraz zakupowcy (4 515 zł). Wśród specjalistów w branży motoryzacyjnej znalazły się również stanowiska niedopłacane, choć są to różnice rzędu kilku procent. Księgowy z wynagrodzeniem w wysokości 4 405 zł zarabia 6% poniżej rynku, zaś projektant w branży otrzymuje 4 155 zł miesięcznie, czyli 92% wynagrodzenia rynkowego.

Podobne tendencje w wynagradzaniu w branży widoczne są również na stanowiskach fizycznych. Znacznie ponad rynkiem kształtują się wynagrodzenia monterów (19% różnicy przy miesięcznej pensji 3 098 zł w firmach motoryzacyjnych) oraz lakierników (16% ponad rynkiem, zarobki w branży w wysokości 4 546 zł). W granicach 10% powyżej średniej wynagradzani są też ślusarze (3 762 zł), mechanicy (4 749 zł) oraz spawacze (4 169 zł) i brygadziści (4 558 zł).

Nieznacznie poniżej średniej rynkowej znaleźli się operatorzy produkcji (2 856 zł, 98% płacy rynkowej), pracownicy liniowi (2 359 zł, 3% poniżej rynku) oraz brygadziści

**Wykres 4. Wynagrodzenia robotników**



Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources – edycja jesień 2011



## Średnie powyżki planowane na 2012 rok

	Wszystkie firmy	Firmy motoryzacyjne
Zarząd	3.2%	3.1%
Dyrektorzy	3.7%	3.7%
Kierownicy	3.9%	3.7%
Specjaliści	4.0%	3.8%
Asystenci	3.7%	3.9%
Pracownicy fizyczni	3.7%	4.0%

Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources – edycja jesień 2011

utrzymania ruchu (4 523 zł, 9% mniej niż średnia ogólnobranżowa).

Jak pokazują powyższe dane, wynagrodzenia w branży motoryzacyjnej są konkurencyjne w stosunku do innych sektorów gospodarki. Czy plany podwyżkowe na 2012 rok zwiastują zwiększenie przewagi firm motoryzacyjnych? Jak pokazuje tabela 1, w tym roku wynagrodzeniaw branży wzrosną w podobnym stopniu, jak na rynku, czyli niewiele powyżej wskaźnika inflacji (jego prognozowana wysokość

waha się między 2,9 a 3,5%). Pracownicy firm produkujących samochody, części i podzespoły nie mogą zatem liczyć na znaczne podwyżki wynagrodzeń. Będą się one kształtować w przedziale 3-4% w zależności od szczebla zarządzania (na najwyższe procentowo podwyżki liczyć mogą pracownicy fizyczni zatrudnieni w przedsiębiorstwach z branży – 4%).

Wynagrodzenia prezentowane w artykule pochodzą z najnowszej edycji Raportów Płacowych opracowywanych przez

Advisory Group TEST Human Resources. Dane do Raportów przekazywane są cyklicznie i bezpośrednio przez działy personalne z ponad 270 przedsiębiorstw, w tym 45 firm reprezentujących branżę motoryzacyjną. Uczestnicy badania wynagrodzeń mapują każde stanowisko w swojej strukturze do stanowisk występujących w Raportach poprzez odpowiedzi na pytania zawierające kluczowe kryteria decydujących o wynagrodzeniach na poszczególnych stanowiskach pracy.

Wszystkie kwoty podawane w artykule są miesięcznymi kwotami brutto tzw. wynagrodzenia całkowitego, będącego wynagrodzeniem podstawowym powiększonym o wszystkie premie, prowizje i inne dodatki związane z wydajnością, efektywnością lub wynikami pracy pracownika. Dane o wynagrodzeniach prezentowane w artykule pochodzą z drugiej połowy 2011 roku.



# Wejdź do Świata MultiSport

Zadbaj o kondycję i samopoczucie, zrelaksuj się po ciężkim dniu pracy, popraw swoją koncentrację.



Program MultiSport to możliwość nielimitowanego korzystania z obiektów sportowo-rekreacyjnych na terenie całej Polski.

### Zalety programu:

- blisko 3500 obiektów z nielimitowanym dostępem,
- blisko 500 miast, w których można skorzystać z oferty,
- ponad 25 usług z zakresu sportu i rekreacji.

Każdy posiadacz Karty MultiSport ma dostęp do szerokiego wachlarza usług, który obejmuje:

- aqua aerobic
- basen
- body bike
- cardio
- fitness
- gimnastyka
- grotty solne
- jacuzzi
- joga
- pump
- „klub aktywnej mamy”
- krav maga
- lodowisko
- łaźnia
- nauka tańca
- nordic walking
- pilates
- samoobrona dla kobiet
- sauna
- ścianka wspinaczkowa
- siłownia
- spinning
- squash
- tai-chi

Program dostępny wyłącznie dla firm i instytucji. Aktualna lista Partnerów oraz dostępnych usług znajduje się na stronie: [www.benefitsystems.pl](http://www.benefitsystems.pl)

tel. 22 531 30 00, faks 22 831 79 20  
 e mail: [sprzedaz@benefitsystems.pl](mailto:sprzedaz@benefitsystems.pl)  
[www.benefitsystems.pl](http://www.benefitsystems.pl)



## Efektywność szkolenia w praktyce, czyli byliśmy na szkoleniu z komunikacji, ale było fajnie

Pracownik lub jego przełożony, w dziale HR, zgłasza potrzebę szkoleniową. Jeżeli tylko informacja z działu personalnego, jest pozytywna, szczególnie na kilka dni przed szkoleniem wrasta zainteresowanie pracownika swoimi obowiązkami, entuzjazm i gotowość do pracy przy nowych projektach, wyzwaniach. Dlaczego tak się dzieje? Bo wszyscy lubimy „jeździć na szkolenia”, chociaż dla każdego z nas motywacja do tego typu aktywności wypływa z różnych źródeł.

Tymczasem, truizmem będzie powiedzieć, że z perspektywy firmy, uczestnictwo pracownika w każdym tego typu wydarzeniu wiąże się z określonymi nakładami finansowymi. Jest zatem inwestycją w pracownika, ale przede wszystkim w FIRME. I to odpowiedzialnością firmy, w co najmniej tym samym stopniu, co firmy przygotowującej i prowadzącej szkolenie, jest zapewnienie odpowiedniego zwrotu z poczynionej inwestycji. Zatem etap gratulacji i wręczenia dyplomu ukończenia szkolenia jest wyłącznie początkiem, nie końcem interesującej przygody.

I tutaj przechodzimy do zagadnień, zdecydowanie mniej atrakcyjnych z perspektywy uczestnika szkolenia. Wydaje się bowiem, że naprawdę tylko nie wielu uczestników szkoleń chce zaakceptować, fakt, że to co najciekawsze, a nierzadko i najtrudniejsze w procesie szkoleniowym dopiero przed nimi.

Z perspektywy firmy bowiem o efektywności szkolenia decyduje kombinacja co najmniej kilku z elementów takich jak:

- Właściwe zdiagnozowanie potrzeby szkoleniowej i celów szkolenia
- Program szkolenia i sposób jego realizacji
- Postawa uczestnika w czasie szkolenia i po powrocie do pracy

- Postawa i kompetencje przełożonego po powrocie uczestnika za szkolenia
- Wsparcie „otoczenia” dla uczestnika szkolenia będącego w procesie zmiany
- Zaangażowanie trenerów w opiekę „poszkoleniową”
- Determinacja wszystkich zainteresowanych do tego, by zmianę doprowadzić do końca, utrwalić, doskonalić
- Bliska, systematyczna, oparta na szacunku i życzliwości współpraca specjalistów ds. szkoleń z uczestnikami szkoleń, ich menedżerami, trenerami
- Gotowość firmy na zmianę

Jak zatem sprawić, by zrealizowana inwestycja, przyniosła co najmniej oczekiwany zwrot?

Jednym z podstawowych narzędzi, od których zaczyna się budowanie wartości dodanej szkolenia może być ANKIETA powszechnie znana (często bagatelizowana, traktowana, jako kolejny dokument przygotowany przez HR) pod nazwą „Ocena Szkolenia”. Na pytania dotyczące organizacji szkolenia, jakości materiałów szkoleniowych, trenerów etc. Uczestnicy szkolenia odpowiadają szybko, entuzjastycznie, chętnie i najczęściej bardzo

pozytywnie. Warto jednak rozważyć wprowadzenie do tego dokumentu pytań typu:

- Które elementy wiedzy zdobytej na szkoleniu będziesz mógł wykorzystywać w pracy najczęściej, w jakich sytuacjach
- Co, w związku z umiejętnościami zdobytymi na szkoleniu, będzie mógł wykonywać lepiej (szybciej, sprawniej, taniej, efektywniej, w lepszej atmosferze)
- Zdefiniuj plan działań, którego celem będzie osiągnięcie rezultatów/efektów do tej pory trudno osiągalnych (wskaż konkretne działania, cele, daty, osoby, z którymi będziesz pracował, by realizować powyższe założenia).

Ich celem jest zaprosić uczestnika szkolenia do refleksji, nad tym, jak świeżo zdobyte umiejętności, przekonania, postawy wykorzystywać w realizacji codziennych obowiązków.

Równoległe do tego, gdy pracownik jeszcze w pocie czoła, uzupełnia formularz, jego przełożony (świadomy swojej odpowiedzialności za rozwój swoich podwładnych, zdeteminowany do tego by aktywnie wspierać te procesy) przeczytał już zawierający obserwacje trenerów, rekomendacje dalszych działań, propozycje sposobów wspierania zmiany



„RAPORT POSZKOLENIOWY”, porozmawiał z trenerami i specjalistą ds. szkoleń, zbierając informacje o indywidualnych postawach swoich podwładnych uczestniczących w procesie, finalnie przygotował propozycję nowego zadania / projektu / celu w realizacji, którego uczestnik szkolenia będzie mógł rozwijać, utrzymywać wiedzę, umiejętności, postawy zdobyte podczas szkolenia / warsztatów. Tak przygotowany zaprasza uczestnika szkolenia na SPOTKANIE.

Dla pracownika, najlepszym sposobem przygotowania się powyższego spotkania jest po prostu rzetelne wypełnienie wspomnianej wcześniej ankiety poszkoleniowej. Celem bowiem tego spotkania powinno być omówienie tego, co z perspektywy pracownika, było dla niego najcenniejsze w zrealizowanym szkoleniu, jak zamierza zaaplikować do codziennego rozwiązywania problemów. Po takim spotkaniu przełożony uczestnika szkolenia powinien wiedzieć, nie tylko, czy „warsztat był fajny”. Spotkanie to daje możliwość porozmawiania o wzajemnych oczekiwaniach, ewentualnych planowanych zmianach w zakresie sposobów realizacji założonych celów (czyli jak można pracować szybciej, efektywniej, angażując mniej środków finansowych, w lepszej atmosferze etc.) przez uczestnika szkolenia, czy w końcu zdefiniowania projektów nowych dla pracownika, w których będzie mógł utrzymywać, rozwijać, doskonalić zdobyte umiejętności i postawy. Efektem spotkania powinien być

PLAN DZIAŁAŃ, zawierający:

- opis kryteriów, po których oby dwie strony będą rozpoznawały, że zdefiniowane działania prowadzą w zdefiniowanych na spotkaniach kierunkach,
- „kamienie milowe” w procesie oraz
- daty zakończenia poszczególnych etapów
- ale także opis niezbędnych zasobów (osób, narzędzi, form pomocy i wsparcia).

I jak każdy plan działań, tak i ten powinien być systematycznie przeglądany przez przełożonego i uczestnika szkolenia. Zasadność działań w nim zawartych powinna być weryfikowana i odpowiednio modyfikowana stosownie do kontekstu, zmieniających się priorytetów. Finalnie, by zmiana była trwała, konieczne podsumowanie jest całego procesu: najlepszym sposobem, by w wyczerpujący sposób omówić zmiany jest rozmowa między menedżerem a pracownikiem, przygotowana w oparciu o strukturę ANKIETY OCENY EFEKTYWNOŚCI SZKOLENIA, zawierającej między innymi pytania o to:

- W jakim stopniu udało się zrealizować założone cele szkolenia (jakie pozytywne zmiany są obserwowalne w porównaniu do okresu sprzed szkolenia)
- W jakim stopniu zrealizowany został zdefiniowany plan działań
- Z jakich ewentualnie powodów plan nie został zrealizowany w całości
- Co poszło dobrze w procesie rozwoju kompetencji

## BUDOWANIE DOŚWIADCZENIA I ROZWIJANIE KOMPETENCJI (opracowanie własne)



AUTOR



**Agnieszka Koss**

Dyrektor do spraw personalnych  
Cooper Standard  
Automotive Polska Sp. z o.o.

- Co można poprawić, usprawnić, zmienić w planowaniu, realizacji procesu rozwoju pracownika
- Jak oraz w jakich kierunkach, w końcu, rekomendowane jest dalsze doskonalenie kompetencji pracownika

Tak, powyższy proces jest długi i żmudny. Tak, powyższy proces wymaga czasu, śledzenia postępów, obserwacji zmian trendów. Tak, powyższy proces nie raz wymaga podejmowania ryzykownych decyzji. Tak, powyższy proces czasami kończy się porażką, z której wyciągamy wnioski na przyszłość. Tak, powyższy proces ma określony czas „payback’u”. Tak, powyższy proces jest jak obracanie na giełdzie papierami wartościowymi. Dlatego m.in. zaangażowanie i determinacja Przełożonego, intuicja, otwartość, gotowość podejmowania decyzji, szybkość podejmowanych decyzji, współpraca i właściwy przepływ informacji są kluczowe dla powodzenia całego przedsięwzięcia.



## Dotacje na szkolenia w 2012 r. – konkursy realizowane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości

*Program: Program Operacyjny Kapitał Ludzki*

*Priorytet: 2 Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących*

*Działanie: 2.1 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki*

*Poddziałanie: 2.1.1 Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach*

### 2.1.1 Rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstw – konkurs A1

#### Kryteria dostępu – konkurs A1

1. Co najmniej jeden z przedsiębiorców korzystających ze wsparcia występuje w projekcie jako lider lub partner.
2. Okres realizacji projektu nie przekracza 22 miesięcy, jednakże nie dłużej niż do 30 czerwca 2015r.
3. Jeżeli projekt jest realizowany w partnerstwie, to maksymalna liczba partnerów w projekcie wynosi 4 (Lider + 4 Partnerów).
4. Data rozpoczęcia okresu realizacji projektu jest nie późniejsza niż 9 miesięcy od ostatniego dnia składania wniosków.
5. Projektodawca składa nie więcej niż 2 wnioski o dofinansowanie w ramach danego konkursu.
6. Projekt jest skierowany do przedsiębiorców lub osób zatrudnionych (w przedsiębiorstwie korzystającym ze wsparcia) do obsługi procesów zarządzania zasobami ludzkimi oraz dotyczy rozwoju umiejętności bizneso-

wych (tj. innowacja, analiza zysków i strat, sprzedaż) lub umiejętności analitycznych (tj. zarządzanie projektami, tworzenie i użycie metryki, analiza i rozumienie danych) lub umiejętności interpersonalnych (tj. przywództwo, przekonywanie, coaching, negocjacje, konsultacje, prezentacje) lub zarządzania zasobami ludzkimi albo jest skierowany do przedsiębiorców lub osób zatrudnionych (w przedsiębiorstwie korzystającym ze wsparcia) do obsługi procesów zarządzania zasobami ludzkimi oraz dotyczy rozwoju umiejętności biznesowych (tj. innowacja, analiza zysków i strat, sprzedaż) lub umiejętności analitycznych (tj. zarządzanie projektami, tworzenie i użycie metryki, analiza i rozumienie danych) lub umiejętności interpersonalnych (tj. przywództwo, przekonywanie, coaching, negocjacje, konsultacje, prezentacje) lub zarządzania zasobami ludzkimi oraz do przedsiębiorców lub kadry zarządzającej przedsiębiorców korzystających ze wsparcia i dotyczy rozwoju umiejętności z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem oraz zasobami ludzkimi.

7. Jednym z rezultatów realizacji projektu jest opracowanie i przyjęcie do realizacji strategii zarządzania zasobami ludzkimi, o ile przedsiębiorca korzystający ze wsparcia jej nie posiada, lub jej aktualizacja - dotyczy każdego przedsiębiorcy (beneficjenta pomocy) uczestniczącego w projekcie.
8. Podmiot korzystający ze wsparcia należy do sektora mikro, małych lub średnich przedsiębiorstw zgodnie z definicją zawartą w Rozporządzeniu Komisji (WE) Nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r.
9. Przedsiębiorcy objęci wsparciem w ramach projektu posiadają spisaną strategię rozwoju działalności.
10. Maksymalna wartość projektu nie przekracza 5 mln PLN

#### Kryteria strategiczne – konkurs A1

1. Projekt skierowany jest do grupy co najmniej 10 przedsiębiorstw. Przez grupę przedsiębiorstw należy rozumieć przedsiębiorstwa powiązane lub partnerskie w rozumieniu definicji „przedsiębiorstwa



powiązanego” i „przedsiębiorstwa partnerskiego” zamieszczonych w Załączniku I do Rozporządzenia Komisji (WE) Nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie włączeń blokowych) bądź powiązane umowami franczyzy, agencyjnymi, działające we współpracy, np. w formie powiązania kooperacyjnego lub klastra.

Waga 10 punktów

2. Projekt zawiera komponent szkoleniowy dla kadry zarządzającej wszystkich przedsiębiorców objętych wsparciem dotyczący podnoszenia świadomości w zakresie korzyści (ekonomicznych i społecznych) płynących z wdrażania w przedsiębiorstwie rozwiązań z zakresu zarządzania środowiskowego i możliwych do wprowadzenia w firmie rozwiązań ekologicznych (i źródeł ich finansowania).

Waga 10 punktów

3. Co najmniej 20% osób objętych wsparciem szkoleniowym lub studiami podyplomowymi stanowią osoby w wieku powyżej 50 lat.

Waga 20 punktów

2.1.1 Rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstw – konkurs A.2

### Kryteria dostępu – konkurs A.2

1. W ramach projektu przewidziane jest udzielanie kompleksowego wsparcia szkoleniowo-doradczego wszystkim przedsiębiorcom objętym wsparciem w oparciu o potrzeby zidentyfikowane w wyniku szczegółowej analizy przedsiębiorców - beneficjentów pomocy.

2. Okres realizacji projektu nie przekracza 24 miesięcy, jednakże nie dłużej niż 30 czerwca 2015r.

3. Jeżeli projekt jest realizowany w partnerstwie, to maksymalna liczba partnerów w projekcie wynosi 4 (Lider + 4 Partnerów).

4. Data rozpoczęcia okresu realizacji projektu jest nie późniejsza niż 9 miesięcy

od ostatniego dnia składania wniosków.

5. Projektodawca składa nie więcej niż 2 wnioski o dofinansowanie w ramach danego konkursu.

6. Projekt dotyczy wsparcia dla przedsiębiorców i ich pracowników w postaci szkoleń lub doradztwa w co najmniej jednym z poniższych zakresów:

- możliwych do wprowadzenia w firmie rozwiązań ekologicznych (i źródeł ich finansowania), dla pracowników i kadry zarządzającej,
- budowania ekologicznej marki produktu i wizerunku firmy,
- ekoinnowacji,
- zarządzania środowiskowego w przedsiębiorstwie,
- zastosowania technologii przyjaznych środowisku i odnawialnych źródeł energii,
- audytu energetycznego,
- audytu ekologicznego,
- marketingu ekologicznego,
- „zielonych zamówień/zakupów”.

7. Jednym z rezultatów realizacji projektu jest opracowanie dokumentu stanowiącego program lub plan wdrażania konkretnych działań proekologicznych u każdego przedsiębiorcy objętego wsparciem, zawierającego:

- opis zidentyfikowanych obszarów, dla których należy przeprowadzić takie działania oraz
- wymierne wskaźniki ekonomiczne, jakie posłużą ocenie skuteczności takiego programu lub planu po jego zakończeniu, lub aktualizacja takiego dokumentu w ww. zakresie, jeśli taki dokument już istnieje.

8. Podmiot korzystający ze wsparcia należy do sektora mikro, małych lub średnich przedsiębiorstw zgodnie z definicją zawartą w Rozporządzeniu Komisji (WE) Nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r.

9. Maksymalna wartość projektu nie przekracza 10 mln PLN

### Kryteria strategiczne – konkurs A.2

1. Co najmniej 20% osób objętych wsparciem szkoleniowym lub studiami pody-

AUTOR



**Małgorzata Zborowska-Stęplewska**

AutomotiveSuppliers.pl

pplomowymi stanowią osoby w wieku powyżej 50 lat.

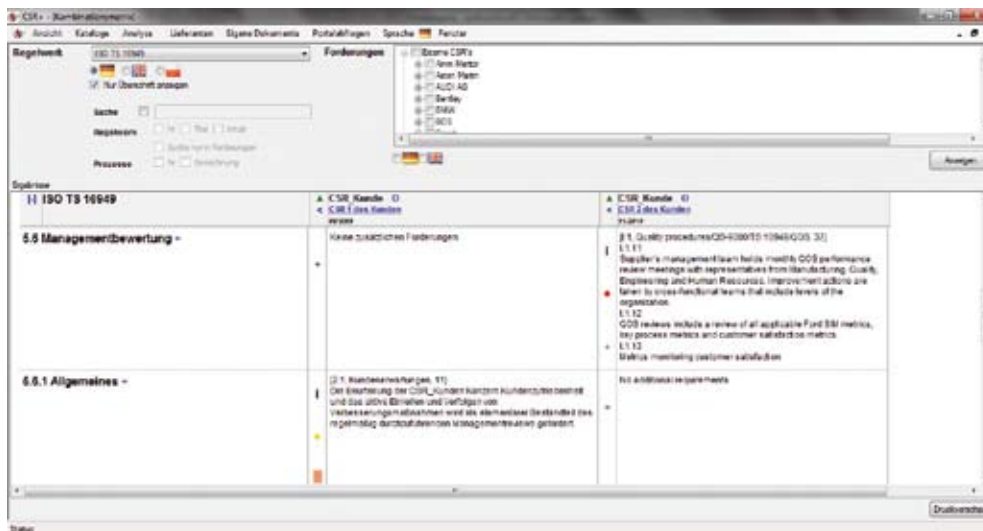
Artykuł został opracowany na podstawie „Planu Działań na rok 2012 Program Operacyjny Kapitał Ludzki”, który został opublikowany w styczniu 2012 r. na stronie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości [www.parp.gov.pl](http://www.parp.gov.pl)

## Co skłoniło firmę Hay GmbH & Co.KG do wdrożenia oprogramowania do zarządzania Wymaganiami Specyficznymi Klientów (CSR)?

Grupa Hay składająca się z firm Johan Hay GmbH & Co.KG w Bad Sobernheim oraz Hay Speed Umformtechnik GmbH w Lüchow jest dostawcą 1-go i 2-go rzędu dla przemysłu motoryzacyjnego na całym świecie. Poziom zatrudnienia w roku 2011 wynosił 1 500 osób, a firma wygenerowała przychód na poziomie ponad 400 milionów euro. Firma HAY jest certyfikowana na zgodność z ISO/TS 16949. Zdefiniowane w standardzie wymagania rozszerzone są o Wymagania Specyficzne Klientów tzw. „Customer Specific Requirements (CSR).

Grupa Hay składająca się z firm Johan Hay GmbH & Co.KG w Bad Sobernheim oraz Hay Speed Umformtechnik GmbH w Lüchow jest dostawcą 1-go i 2-go rzędu dla przemysłu motoryzacyjnego na całym świecie. Poziom zatrudnienia w roku 2011 wynosił 1 500 osób, a firma wygenerowała przychód na poziomie ponad 400 milionów euro. Firma HAY jest certyfikowana na zgodność z ISO/TS 16949. Zdefiniowane w standardzie wymagania rozszerzone są o Wymagania Specyficzne Klientów tzw. „Customer Specific Requirements (CSR).

Wymagania Specyficzne (CSR-y) posiadają różne formy. Ilość wymagań naszych klientów stawiała przed nami konieczność stosowania coraz bardziej skomplikowanych rozwiązań, związanych z naszym zaangażowaniem a także użyciem coraz większych zasobów związanych z analizą, wdrożeniem, a następnie ciągłą aktualizacją i implementacją wymagań. Dotychczas dokumenty klientów zawsze gromadzone były centralnie, następnie analizowane w odniesieniu do ISO TS 16949 przez pełnomocnika oraz kierowników poszczególnych działów. Kolejnym krokiem było przyporządkowanie Wymagań Specyficznych do procesów firmy HAY. Duża różnorodność dokumentów, nie zawsze posiadających strukturę ISO/TS 16949 wymagała od naszych „analityków CSR” nie tylko bardzo dobrej ich znajomości, ale także umiejętności ich analizowania.



Właśnie w celu poprawy takiej sytuacji nasza firma zaczęła szukać na rynku pomocnego i praktycznego narzędzia. Mimo bardzo wielu oferowanych na rynku rozwiązań nie mogliśmy trafić na rozwiązanie spełniające nasze oczekiwania. Wtedy to szczęśliwie natknęliśmy się na

rozwiązanie, które oferuje firma GUKSA.

### Dlaczego zdecydowali się Państwo na oprogramowanie firmy GUKSA?

GUKSA do dnia dzisiejszego przeanalizowała ok. 200 różnych CSR-ów, ustrukturyzowała je, a następnie zaimplementowała w formie aplikacji webowej, stąd też czujemy, że możemy rozmawiać jednym, wspólnym, zrozumieliśmy dla wszystkich językiem językiem.

### Jakie kroki zostały podjęte w związku z implementacją i uruchomieniem aplikacji?

GUKSA przeprowadziła w naszej firmie prezentacje poszczególnych modułów oprogramowania na żywo. Istotne pytania dotyczące CSR-ów jak również IT zostały obszernie przedyskutowane. Po otrzymaniu oferty przesłaliśmy zlecenie, aby można było rozpocząć prace wdrożeniowe. W pierwszym etapie konieczne było przekazanie informacji o naszym statusie jako dostawcy aby nie naruszone zostały prawa autorskie. Po wyjaśnieniu tej kwestii oraz przesłaniu do GUKSy Wymagań Specyficznych, które nas dotyczą, mogliśmy uzyskać dostęp do oprogramowania. Następnie wybranych zostało 5 osób z dostępem do portalu, dla których



przeprowadzone było 5 godzinne szkolenie. Po szkoleniu firma HAY mogła samodzielnie uruchomić swój profil.

## Ile czasu trwało pełne uruchomienie aplikacji?

Przekazanie informacji na temat naszego statusu jako dostawcy zostało zlecone odpowiedzialnej osobie jeszcze tego samego dnia. Niektóre z wymagań (CSR-ów), których GUKSA nie miała jeszcze w systemie zaimplementowane były nieco później. Całościowe wdrożenie trwało ok. 4 tygodnie.

## Czy wystąpiły problemy techniczne i w jaki sposób zostały rozwiązane?

Poza problemem związanym z adresem MAC na jednym komputerze, nie było żadnych problemów. Problem ten został bardzo szybko rozwiązany.

## Które z modułów cieszą się największą popularnością?

Sercem oprogramowania jest matryca połączeń, w której przyporządkowane są Wymagania Specyficzne do ISO/TS 16949 oraz do procesów naszej firmy. Zawarte są tu wszystkie informacje dotyczące wymagań specyficznych klientów. Dodatkowym atutem jest możliwość dodatkowych wpisów czy uzupełnień ze strony firmy. Aby zobaczyć ocenę możliwości realizacji wymagań poszczególnych CSR-ów w naszej firmie mamy do dyspozycji moduł Site Letter. Za pomocą 3 kolorów (czerwony, żółty, zielony) doskonale widać, w którym miejscu konieczne jest podjęcie działań. Możliwość załączania tekstu dodatkowego, maili, ustaleń z klientami jest przez nas bardzo wykorzystywana.

## Jakie korzyści wynikające ze stosowania oprogramowania GUKSA wynikają dla Państwa firmy?

Przede wszystkim oprogramowanie pozwoliło nam uporządkować Wy-

magania Specyficzne, które znajdują zastosowanie w naszej firmie. Czas dotychczas poświęcany na analizę dokumentów klienta, jak również przyporządkowywanie ich do procesów w firmie został dzięki elektronicznemu wsparciu zredukowany. Moduł Site Letter pozwala nam w doskonały sposób zarządzać projektami. Moduł daje możliwość dopisywania komentarza i statusu do każdego wymagania (wdrożone, do omówienia z klientem, do wykonania itp.).

Oprogramowanie GUKSA pozwala nam:

- sprawnie zarządzać wymaganiami specyficznymi klientów,
- przyporządkowuje Wymagania Specyficzne klientów do naszych procesów,
- regularnie sprawdza portale klientowskie i aktualizuje wymagania specyficzne w systemie,
- przyporządkowuje wymagania specyficzne do wymagań normy ISO TS 16949.

Dzięki temu koncentrujemy się na tym, co istotne, oszczędzając czas i pieniądze.

## Czy planują Państwo zakup rozbudowę aktualnego oprogramowania?

Tak GUKSA pracuje nad modułem ToDo - Manager, dzięki któremu możliwe będzie zarządzanie działaniami wynikającymi z modułu Site Letter oraz Analiza ATS (analiza specyfikacji technicznych, wymagań dot. Logistyki, norm technicznych). Tymi modułami jesteśmy bardzo zainteresowani.

Informacje przekazał p. Wolfgang Sonntag, firma Johann Hay GmbH & Co. KG.

Źródło: QZ Qualität und Zuverlässigkeit,

Wydanie: 3/2012, str. 32-33.

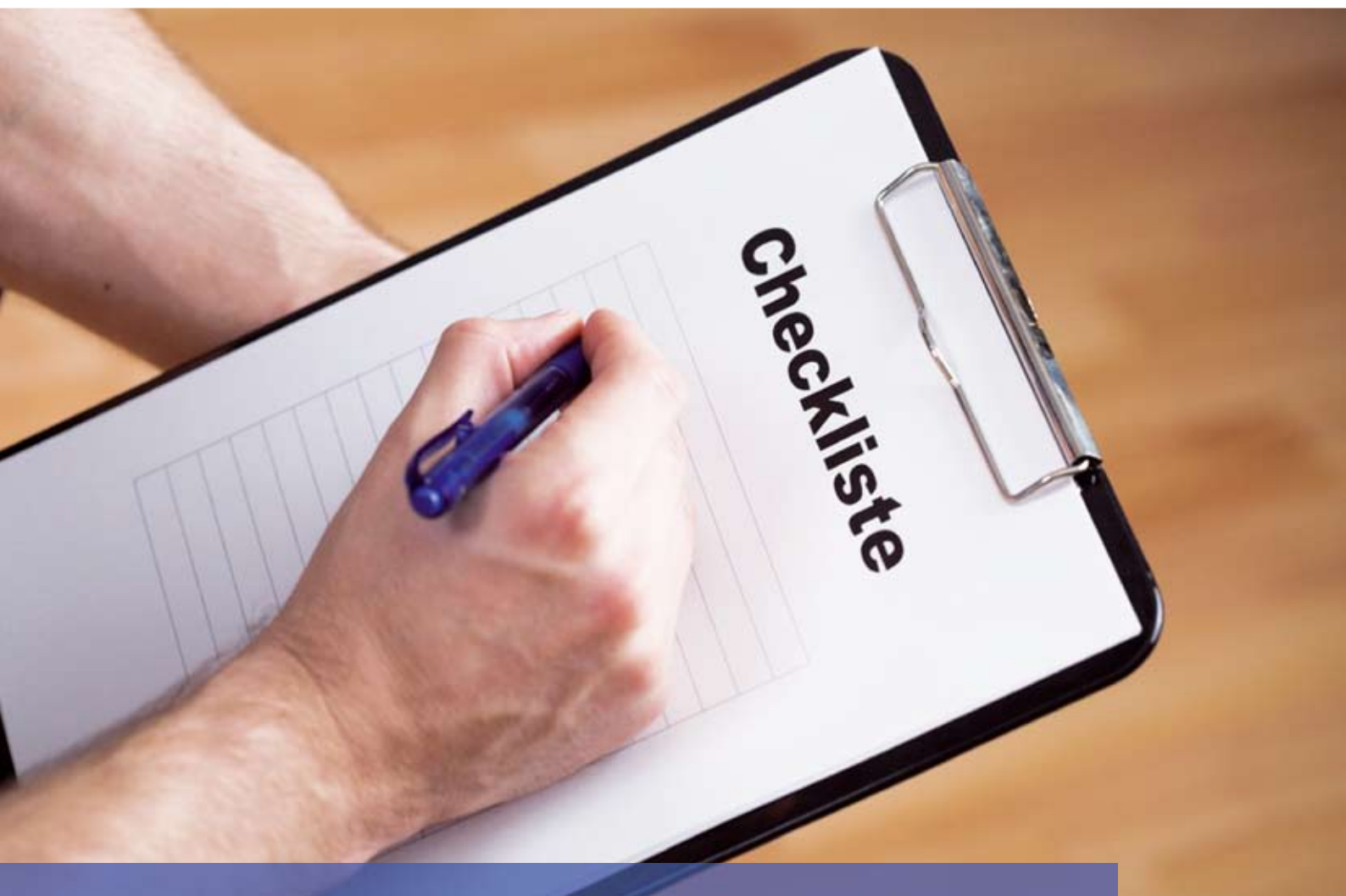
## JESTEŚMY PAŃSTWA KOMPETENTNYM PARTNEREM W ZAKRESIE SPECYFICZNYCH WYMAGAŃ KLIENTÓW



Wspomagana komputerowo praktyczna pomoc w sporządzaniu i kreowaniu specyficznych wymagań klientów w zakresie systemu zarządzania jakością w powiązaniu z ISO/TS 16949.

System CSR+ wspiera współpracę między klientem i dostawcą, sprzyja swobodnemu przepływowi informacji i pomaga organizacjom w systematycznym i transparentnym wdrażaniu wymagań klientów we własny system zarządzania jakością.

W przypadku pytań nasz zespół jest do Państwa dyspozycji. Dodatkowe informacje dostępne są również na naszej stronie internetowej [www.guksa.pl](http://www.guksa.pl)



# System zapewnienia jakości i jakość wbudowana a motoryzacyjna rzeczywistość. Co można usprawnić w naszych zakładach?

Stawiane cele jakościowe przez klientów branży motoryzacyjnej zakładają minimalne ilości czy wręcz zero ppm-ów części niezgodnych.



Praktyka pokazuje jednak, że dostawcy motoryzacyjni, borykają się na co dzień z reklamacjami i zwrotami jakościowymi od klientów. Często są to bardzo podobne do siebie problemy, które zdarzały się już w przeszłości i nie zostały zażegnane. Rutynowe działanie to wypełnienie kolejnego raportu reklamacyjnego (np. 8D) a, w tym podanie klientowi i sobie mniej lub bardziej prawdopodobnej przyczyny powstania wady oraz sposobu na jej trwałą likwidację. W szczególności przy problemach związanych z czynnikiem ludzkim, trudno jest znaleźć właściwe rozwiązanie. Teoretycznie przecież nasz system zapewnienia jakości działa, załoga jest uświadomiona i zmotywowana, a mimo to wysyłane są braki do klienta.

Co można zrobić skutecznego i stosunkowo łatwego by uchronić się przed kolejną reklamacją? Odpowiedź często brzmi: doszczelnić system jakości, to znaczy dołożyć 100% kontrolę. Jednak nawet to z pozoru proste rozwiązanie, niesie ze sobą zagrożenia, a nie rozwiązuje problemu.

Przychodzi mi tu na myśl jeden z dostawców zajmujący się montażem. Większość jego pracowników pochodzi z niewielkiej miejscowości położonej w pobliżu zakładu. Jako działanie zaradcze po serii reklamacji od klienta,

dyrekcja wprowadziła system premiovania, powiązany bezpośrednio z ilością wykrytych wad podczas kontroli końcowej. Sytuacja poprawiła się, ale tylko na miesiąc, do kolejnej wypłaty. Dlaczego? Okazało się, że inspektorzy jakości zaczęli ukrywać wykryte wady, po tym jak zorientowali się, że pozbawili swoich sąsiadów z miasteczka premii.

Zdarza się, że sami prowokujemy takie sytuacje poprzez ustawianie na stanowiskach kontrolnych osób pozostających w bliskiej zażyłości z operatorami produkującymi wyroby przez nich sprawdzane. Konsekwencje tego mogą być następujące:

- a) „przymykanie oka” na wady, czyli po prostu nierzetelna kontrola,
- b) próby naprawy wykrytych usterek na miejscu, bez zgłoszenia w raporcie

Tego typu sytuacje występują najczęściej w zakładach o profilu montażowym lub lakierniczym, głównie tam, gdzie stosowana jest metoda „organoleptyczna” kontroli.

Oba przypadki są bardzo niekorzystne dla dostawcy.

Pierwszego z nich właściwie wyjaśniać nie trzeba. Wadliwe wyroby jada do klienta, a kierownictwo otrzymuje nieprawdziwą informację o poziomie i rodzaju braków. W związku z tym nie może stosować działań zapobiegaw-

AUTOR



Adam Górniak

Starszy Konsultant  
Team Prevent Poland Sp. z o.o.



czych. Dopiero wystawiona reklamacja budzi do działania osoby odpowiedzialne.

Drugi przypadek jest trudniejszy do wykrycia przez co groźniejszy. Klient otrzymuje pozornie dobry wyrób. Pozornie, bo przecież na stanowisku kontrolnym nie ma ani czasu, ani możliwości skutecznej naprawy. Kierownictwo nie zdaje sobie sprawy z powstających wad, klient firmowy też może od razu ich nie wykryć, dopiero użytkownik wykrywa wadę. Uwaga, w tym stadium koszty usunięcia usterki są najwyższe i mogą wiązać się z wymianą całej serii produkcyjnej na koszt dostawcy w gotowych już samochodach. Do tego dochodzi utrata reputacji przez tegoż dostawcę.

Co robić, aby zwiększyć skuteczność kontroli 100%. Są cztery możliwości.

1. Pierwsza nasuwa się od razu. To unikanie obsadzania na zależnych od siebie stanowiskach produkcyjnych i kontrolnych przez członków rodziny czy przyjaciół. Współpraca z działem kadr może w tym pomóc, ale całkowita eliminacja tego zjawiska jest bardzo trudna do osiągnięcia. Należy pamiętać, że nawet początkowo obcy sobie pracownicy z czasem się zżyją. Do czego zresztą są prowokowani podczas szerzenia idei pracy zespołowej, niestety akurat tu opatrnie rozumianej.
2. Druga to użycie dodatkowej kontroli audytowej. Kontrola audytowa pole-

ga na dodatkowym, sprawdzeniu wyrobu gotowego, już po 100% kontroli. Jest to kontrola wrywkowa, o bardzo ograniczonej liczbie próbek. Rozwinięte jakościowo zakłady stosują procedurę wrywkowego pełnego audytu wyrobu z częstotliwością raz na zmianę lub raz dziennie. Co prawda, może się zdarzyć, że do audytu inspektor nie pobierze wadliwego wyrobu, ale jeśli już do tego dojdzie, to proces poszukiwania przyczyn i osób za to odpowiedzialnych doprowadzony do końca z wynikami przedstawionymi dyrekcji zakładu przyniesie pożądany efekt.

3. Trzecia możliwość to zmianowa rotacja pracowników z produkcji i z kontroli jakości. W powiązaniu z kontrolą audytową jest bardzo skuteczna, lecz pamiętajmy, że odbywa się to kosztem pracy zespołowej, mającej przecież znaczący wpływ na wydajność całej zmiany.
4. Czwarta polega na okresowym zastępowaniu lub wspomaganiu na stanowiskach kontrolnych pracowników etatowych, doświadczonymi kontrolerami z firmy zewnętrznej. Kontrolerzy ci nie związani na stałe z zakładem i załogą nie mają osobistych powodów aby ukrywać wykrytych wad. Do tego mają świeże spojrzenie na wyrób. Czyli mogą zwrócić uwagę na detale pomijane na skutek rutyny przez stałych operatorów. Ponadto pracownicy etatowi spodziewając się

kontroli nie pozwolą sobie na odstępstwa jakościowe.

Wyniki 100% kontroli powinny być raportowane zmianowo. W raporcie należy wpisać ilość sprawdzonych części ogółem, ilość wykrytych części wadliwych i z jakiego powodu zostały uznane za wadliwe, kto i kiedy dokonywał kontroli. Najlepiej jest, jeśli raport sporządza sam inspektor jakości. Powyższe działania można i należy wspierać analizą porównawczą wyników jakościowych poszczególnych zmian, a w ich ramach poszczególnych zespołów produkcyjnych.

Mam nadzieję, że zaproponowane rozwiązania uczynią kontrolę 100-procentową, jakże często używaną do tymczasowych działań zaradczych, jeszcze bardziej skuteczną.

Pozwolą zespołom odpowiedzialnym za prowadzenie reklamacji na rozwiązanie problemu u źródła. Tak aby pisząc raport 8D można było uniknąć nadużywanego działania jakim jest „szkolenie operatora”.

Chciałbym zwrócić jeszcze uwagę na fakt, że współczesny system zapewnienia jakości traktuje 100% kontrolę wykonywaną przez „niepracującego” inspektora jako ostateczność. Jest ona i kosztowna i obciążona dużym ryzykiem przepuszczenia wady. Bardziej odpowiednie jest stosowanie jakości wbudowanej, to znaczy takiej, która jest nieodłączną częścią procesu produkcyjnego na każdym jego etapie. W tym wypadku kontrolerami są nie inspektorzy jakości, a sami operatorzy (wytwórcy). To oni sprawdzają jakościowo komponent trafiający w ich ręce od dostawcy wewnętrznego oraz sami potwierdzają poprawność wykonanych przez siebie operacji. Rola inspektora jakości sprowadza się w takim wypadku do okresowej kontroli potwierdzającej. Jest to zgodne ze spojrzeniem na dodatkową kontrolę jakości jako na stratę w procesie, to jest czynność nie zwiększającą wartości wyrobu. W tym miejscu pamię-

## Przykładowe oznakowanie wzorców części dobrej i wadliwej





tać należy o środowisku pracy pomagającym operatorom nie popełniać błędów podczas produkcji jak:

- dostępność tylko materiału używanego do danej operacji i produkcji danego modelu na stanowisku pracy,
- jednoznaczność i czytelność oznako-

wania części produkcyjnych oraz pojemników je zawierających,

- urządzenia zabezpieczające przed popełnieniem błędów jak np. odpowiednio skonstruowane stoły montażowe,
- wyznaczone i oznakowane pola miejsc składowania materiału, uwzględnia-

jące ergonomię oraz technologiczny przepływ,

- wizualizacje czyli rysunki, fotografie, wzorce pokazujące prawidłowo i nieprawidłowo wykonaną operację,
- poka-yoke, czyli takie projektowanie części składowych wyrobu, który uniemożliwia ich nieprawidłowy montaż.
- automatyczne stacje kontrolne, potwierdzające poprawnie wykonaną operację i nie pozwalające użyć przypadkowo, niezgodnego komponentu do dalszej obróbki.



Cel 0 ppm reklamacji to długa droga do przebycia i wyzwanie dla zespołu produkcyjnego, szczególnie młodego. Zachęcam by podążając w tym kierunku nie tracić z oczu podstawowych elementów procesu produkcyjnego. To właśnie w nich najczęściej zaczynają się problemy z jakością.

# Najlepszy układ pod słońcem



A leading automotive logistics company  
[www.groupecat.pl](http://www.groupecat.pl)



# INTERNETOWA BAZA DOSTAWCÓW MOTORYZACYJNYCH W POLSCE

AutomotiveSuppliers.pl

 Strona główna  Szukaj  Mapa strony  Logowanie  O nas 

► Baza dostawców ► Sprzedam ► Kupię ► Oferty pracy ► Konferencje ► Targi ► Szkolenia otwarte ► Kwartalnik

## OVAKO

Producent wyrobów długich ze stali specjalnych dla przemysłu pojazdów ciężkich, przemysłu motoryzacyjnego i maszynowego. Oferujemy m.in.: pręty gorącowalcowane okrągłe i kwadratowe w stanie surowym lub po obróbce cieplnej; pręty łuszczone, ciągnięte, chromowane, płaskowniki, rury bezszwowe, chromowane, pierścienie, profile specjalne.

[www.ovako.com](http://www.ovako.com)

## CAMdivision

Oferujemy kompleksowe rozwiązania CAD/CAM/CAE/PLM, które powiązane są ze specjalistycznymi usługami, szkoleniami i pełnym wsparciem technicznym po wdrożeniu. Nasza oferta obejmuje szerokie portfolio firmy Siemens PLM Software, w którego skład wchodzi m.in. oprogramowanie NX (Unigraphics), Teamcenter, NX CAM, Solid Edge ST. Zapraszamy do bezpłatnych testów oprogramowania.

[www.camdivision.pl](http://www.camdivision.pl)

## Inpol Krak

Jeden z wiodących dystrybutorów rur i profili precyzyjnych ze szwem z taśmy zimnowalcowanej i gorącowalcowanej, prętów ciągniętych (również automatycznych), stali nierdzewnej. Priorytetem Inpol-Krak Sp. z o.o. jest dostarczanie wysokiej jakości produktów oraz zapewnienie fachowego doradztwa. Firma oferuje usługę precyzyjnego cięcia rur, profili i prętów dla różnego rodzaju branż.

[www.inpolkrak.com.pl](http://www.inpolkrak.com.pl)

## defta

Producent podzespołów do siedzeń samochodowych. Zakład wchodzi w skład DEFTA Group działającej w branży Automotive. Zakres działalności firmy: elementy gięte z drutu stalowego nisko i wysokowęglowego + obróbka cieplna, części z tworzyw sztucznych: wtrysk plastiku oraz wtrysk plastiku z insertami, szkielety siedzeń, zgrzewanie punktowe.

[www.defta.eu](http://www.defta.eu)

## PROPART<sup>®</sup> SPÓŁKA Z O.O.

Producent przetworzonych obróbką skrawaniem wyrobów ze stali, żeliwa, aluminium i innych metali. Są to w pełni, lub częściowo zmontowane podzespoły, grupy montażowe, czy też komponenty w zależności od potrzeb i życzeń klienta. Przeważająca ilość produkowanych przez nas elementów znajduje zastosowanie w przemyśle motoryzacyjnym i maszynowym.

[www.propart.pl](http://www.propart.pl)

## FINNVEDEN

Jesteśmy częścią szwedzkiej Grupy. W Polsce posiadamy dwa zakłady produkcyjne: nowoczesną odlewnię magnezu wspieraną przez centrum obróbcze CNC oraz tłocznię wyposażoną w 19 pras różnego typu wspieraną przez spawalnię, zgrzewalnię, dział montażu, narzędziownię i własną prototypownię. Wytwarzamy: wsporniki, osłony tarcz hamulcowych, struktury kolumn kierowniczych, foteli, tunele środkowych oraz dachów.

[www.finnveden.com](http://www.finnveden.com)

## PONAD 160 FIRM PRODUKCYJNYCH I USŁUGOWYCH

Szczegóły: [www.automotivesuppliers.pl](http://www.automotivesuppliers.pl), 22 435-88-22

# ZAPREZENTUJ FIRME ZDOBĄDŹ NOWYCH PARTNERÓW BIZNESOWYCH

AutomotiveSuppliers.pl

 Strona główna  Szukaj  Mapa strony  Logowanie  O nas 

[Baza dostawców](#) [Sprzedam](#) [Kupię](#) [Oferty pracy](#) [Konferencje](#) [Targi](#) [Szkolenia otwarte](#) [Kwartalnik](#)



Producent wysokiej jakości kabli i przewodów elektrycznych oraz drutów, pasemek i skrętek Cu i CuSn dla przemysłu motoryzacyjnego. Główni nasi odbiorcy to firmy produkujące wiązki samochodowe dla przemysłu motoryzacyjnego.

[www.manex.com.pl](http://www.manex.com.pl)



Producent śrub, wkrętów, elementów specjalnych na zamówienie klienta. Firma istnieje 31 lat i przez cały ten czas rozszerza, doskonali i wprowadza nowe produkty zyskując klientów w branży motoryzacyjnej, elektrotechnicznej, elektrycznej, budowlanej.

[www.gabec.pl](http://www.gabec.pl)



Ściśle współpracujemy z firmami z branży automotive przy projektowaniu, wdrożeniu do produkcji i modernizacji samochodów, ich zespołów napędowych oraz podzespołów i komponentów. współpracujemy z wieloma znanymi ośrodkami i instytucjami, zarówno w kraju, jak i za granicą.

[www.bosmal.com.pl](http://www.bosmal.com.pl)

**MIEJSCE NA  
TWOJĄ FIRME  
DOŁĄCZ DO  
INNYCH DOSTAWCÓW**

## Skorzystaj już dziś!

### WPIS PODSTAWOWY

(bezpłatny):

- nazwa firmy,
- certyfikaty,
- dane adresowe,
- emisja danych firmy w kategoriach zgodnych z profilem produkcji (maks. 6 kategorii)

### WPIS ROZSZERZONY

(w polskiej i angielskiej wersji językowej serwisu):

- nazwa firmy wraz z logiem
- opis działalności firmy: oferta produkcyjna i usługowa, park maszynowy, certyfikaty
- dane teleadresowe,
- www oraz e-mail,
- galeria zdjęć
- emisja danych firmy we wszystkich kategoriach zgodnych z profilem produkcji

W ramach aktualnej oferty, każda firma, która skorzysta z wpisu w formie rozszerzonej, otrzyma:

- baner z logo firmy w serwisie AutomotiveSuppliers.pl,
- wizytówkę firmy w kwartalniku AutomotiveSuppliers.pl review

22 215-05-05, [review@automotivesuppliers.pl](mailto:review@automotivesuppliers.pl)





## Dzięki nam zyskasz pełen obraz

Deloitte Polska jest jedną z wiodących firm doradczych w kraju, świadcząca usługi profesjonalne w obszarach audytu, doradztwa podatkowego, konsultingu strategicznego oraz technologicznego, zarządzania ryzykiem, doradztwa finansowego oraz prawnego. Od ponad 20 lat inspirujemy naszych Klientów i pomagamy im dostrzegać każdą okazję na rozwój.

Sprawdź jak możemy pomóc Twojej firmie znaleźć najlepszą drogę rozwoju:  
[www.deloitte.com/pl](http://www.deloitte.com/pl)

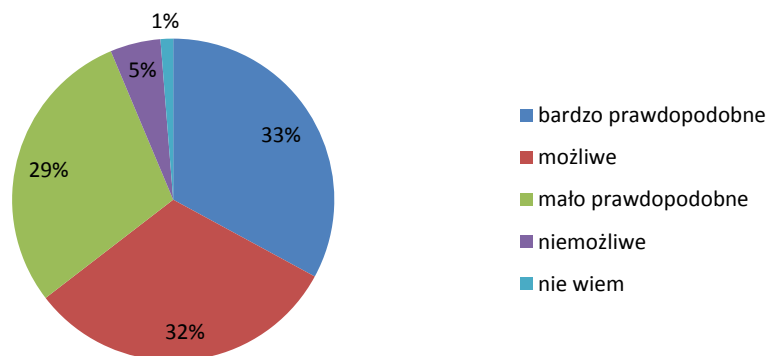
**Deloitte.**

© 2012 Deloitte Polska. Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited

# Branża motoryzacyjna nie zamierza hamować w 2012

Deloitte już po raz drugi opublikowało raport, który zawiera wyniki analizy najważniejszych zagadnień stojących przed producentami operującymi w branży motoryzacyjnej w Polsce. Z przeprowadzonych wywiadów z przedstawicielami sektora wynika, że ubiegły rok był dla nich pomyślny pod względem rozwoju prowadzonej działalności.

## Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą Państwo realizować nową inwestycję?



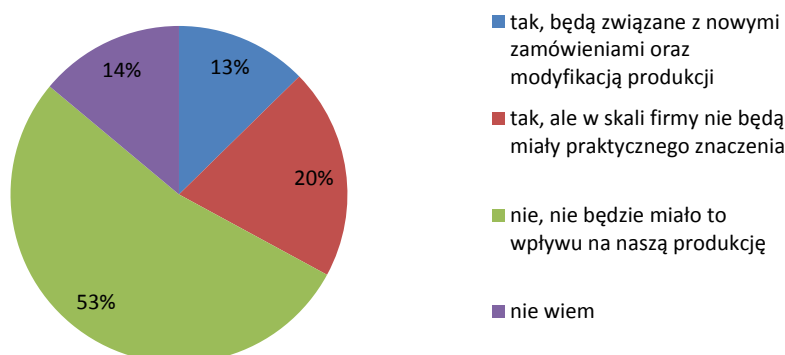
### Jakie nastroje panują w branży motoryzacyjnej?

Ponad 70% respondentów potwierdziło, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy skala ich aktywności zwiększyła się. Niemal co trzeci z badanych wskazał, że zwiększenie to miało znaczący charakter. Co więcej, nikt nie sygnalizował, że dokonał w tym czasie znaczącego ograniczenia prowadzonej działalności, podczas gdy w 2010 r. 5% ankietowanych przyznało się do tego. Umiarkowany optymizm nie opuszcza też przedsiębiorców, gdy zostali oni zapytani o perspektywę zwiększenia rynków zbytu i wielkości sprzedaży w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Niemal 60% respondentów przewiduje, że rynki sprzedaży będą się rozwijać a przychody wzrosną.

Otwarte pozostaje pytanie, w jaki spo-

sób pozytywne nastroje przedsiębiorców z branży motoryzacyjnej przełożą się na konkretne decyzje i działania. 65% badanych przyznaje, że w nadchodzącym roku inwestycje są możliwe – 33% z nich ocenia, że są nawet bardzo prawdopodobne. Oznacza to jednak znaczny spadek optymistycznych odpowiedzi w porównaniu do analogicznego badania przeprowadzonego przed rokiem – wtedy aż trzy czwarte przedsiębiorców planowało nowe inwestycje, a niemal 50% oceniło, że są bardzo prawdopodobne. W porównaniu z ubiegłym rokiem nieznacznie zwiększył się natomiast odsetek osób, które planują wzrost wydatków konsumpcyjnych, czyli związanych z infrastrukturą IT, dodatkowymi świadczeniami dla pracowników, remontami itp. Obecnie 34% przedsiębior-

## Czy coraz popularniejsze trendy dotyczące budowy EV będą miały przełożenie na Państwa działalność?



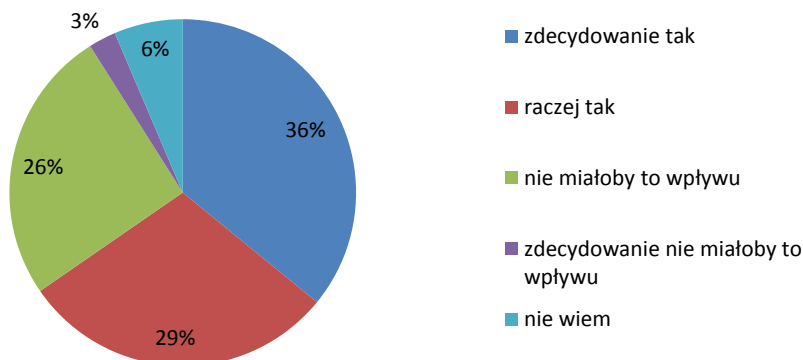
AUTOR



Tomasz Pałka

Menedżer  
Deloitte Doradztwo  
Podatkowe Sp. z o.o.

## Czy wprowadzenie zachęt lub pomocy skierowanych dla nabywców nowych samochodów w Polsce miałyby znaczący wpływ na polepszenie sytuacji w branży z perspektywy Polski



ów ocenia, że wyda na ten cel więcej, podczas gdy w ubiegłym roku przekonanie takie wyraziło 30% badanych.

Stosunkowo nowym i ciekawym zagadnieniem z perspektywy polskiego rynku motoryzacyjnego jest produkcja oraz wprowadzanie na rynki lokalne samochodów o napędzie elektrycznym (tzw. EV). Stanowią one cały czas bardzo niewielki odsetek aut jeżdżących na drogach, co w polskich realiach przekłada się na roczną sprzedaż poszczególnych producentów liczoną co najwyżej w dziesiątkach sztuk. Znajduje to także odzwierciedlenie w badaniu – aż 53% badanych uważa, że trendy dotyczące większej popularności samochodów elektrycznych nie będą miały przełożenia na działalność ich firmy. Tylko 13% bada-

nych ocenia, że nurt ten będzie miał realny wpływ na zamówienia oraz modyfikację produkcji.

## Czy przedsiębiorcy spodziewają się rządowych zachęt i ulg dla branży?

Podobnie jak w roku ubiegłym zauważyć można zdecydowanie niski poziom optymizmu w zakresie oceny szans na wprowadzenie jakichkolwiek zachęt/ ułatwień dedykowanych bezpośrednio branży motoryzacyjnej w Polsce. Niemal 80% respondentów ocenia takie działania jako mało lub zupełnie niemożliwe (w poprzednim Badaniu takiego zdania było ponad 90% ankietowanych). Odpowiedź ta jest wyrazem najbardziej znaczącej jednomyśl-

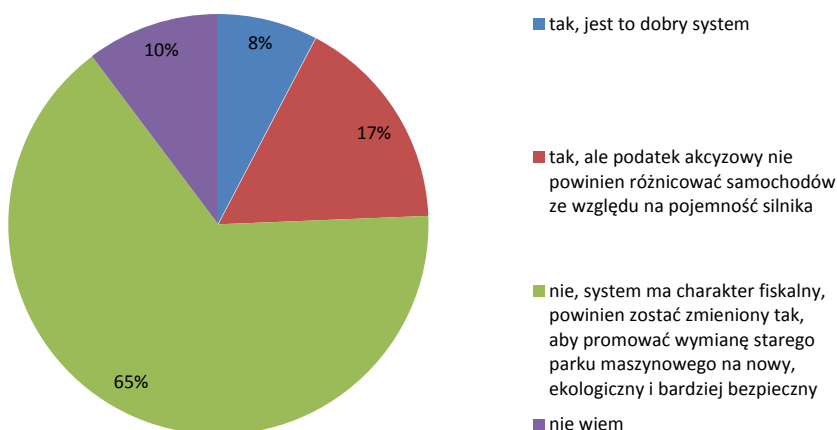
ności respondentów w naszym Badaniu. Jednocześnie warto wskazać, że odsetek osób widzących perspektywę takich działań nieznacznie się powiększył i wynosi obecnie 15%. Poza podstawowym wnioskiem płynącym dla przedsiębiorców, że sektor motoryzacyjny raczej nie spodziewa się pomocy o charakterze dedykowanym, może warto zauważyć, iż polski rząd, w przeciwieństwie do większości państw europejskich, nie proponował wprowadzenia takich specyficznych i dedykowanych dla sektora motoryzacyjnego obszarów wsparcia, pomimo istotności tego sektora dla polskiej gospodarki.

65% respondentów Badania uważa, że decyzje stymulujące popyt na samochody przyniosłyby korzyści sektorowi motoryzycznemu w Polsce. Warto zauważyć, że pogląd ten znalazł wśród respondentów mniejsze poparcie niż w edycji ubiegłorocznej – aż o 11%. Można, zatem, zadać pytanie, czy zmiana ta ma wyłącznie statystyczny charakter, czy też może znacząca dysproporcja pomiędzy nabywaniem w Polsce samochodów nowych oraz używanych skłania respondentów do mniejszego optymizmu w tym zakresie?

Działania stymulujące popyt, z perspektywy ekonomicznej, wcale nie muszą się wiązać ze zmniejszeniem wpływów do budżetu państwa. Przeciwnie - w długiej perspektywie mogło by to oznaczać wzrost zatrudnienia, a co za tym idzie i większe wpływy z podatków.

Poza czynnikami ekonomicznymi warto również wskazać, że działania zachęcające do zakupu nowych samochodów i złomowania (wycofania z danego rynku lokalnego) starych przyniosłyby korzyści w postaci zmniejszenia emisji spalin jak również w kwestii poprawy bezpieczeństwa na drogach. Średnia wieku polskich samochodów według różnych źródeł waha się pomiędzy 12-15 lat i należy do najwyższych pośród państw UE. Podobnie niestety wyglądają statystyki w zakresie wypadkowości oraz śmiertelności w wypadkach drogowych.

## Czy obecny system podatkowy wpływający na poziom cen samochodów (akcyza) lub kosztów utrzymania powinien być kontynuowany?





## Otoczenie prawno-podatkowe w Polsce – czy jest ważne?

65% respondentów naszego Badania uważa, że aktualny system opodatkowania (w tym opłat eksploatacyjnych związanych z samochodami) nie jest dobry i ma wyłącznie charakter fiskalny. Wpływa on negatywnie na sprzedaż nowych aut, a także ogranicza możliwości rozwoju rynku.

Wśród ankietowanych, którzy akceptują stosowanie podatku akcyzowego dla wprowadzanych na polski rynek samochodów znacząca część jest zdania, że uzależnienie wysokości daniny publicznej nie powinno opierać się wyłącznie na kryterium wielkość silnika. Warto zauważyć, że obecne różnice są stosunkowo znaczące, ponieważ dla samochodów o pojemności do 2000 ccm wynosi ona 3,1% natomiast dla samochodów powyżej tej pojemności już 18,6%. Co uzasadnia taką różnicę? – na tę chwilę trudno powiedzieć – szczególnie, że w przypadku niektórych producentów proponujących silniki o znakomitych parametrach, ale o pojemności 2200

lub 2400 ccm, występowała znacząca dysproporcja w ostatecznej cenie samochodu dla finalnego odbiorcy (dodatkowy koszt mocniejszego silnika oraz ponad 15% całej wartości pojazdu).

Przeważająca część ankietowanych prezentuje negatywny stosunek do aktualnego systemu nakładania obciążeń na finalnego nabywcę i popiera kryterium jakościowe w tym zakresie. Koncepcja zastępująca opodatkowanie akcyzą opłatą opartą np. o kryterium ekologiczne, znalazła uznanie aż 65% respondentów.

## Perspektywa na przyszłość – czy będzie lepiej?

Przedsiębiorcy ankietowani przez Deloitte zostali również zapytani o ich ocenę dotyczącą możliwych zmian w globalnym rynku motoryzacyjnym. Szeroko rozumiane zmiany właścicielskie w branży przewiduje aż 74% respondentów. Jednocześnie jednak aż 38% ogółu badanych zaznacza, że zmiany te nie dotkną firmy respondenta, ani podmiotów z jego grupy.

Wyniki Badania z jednej strony okazały się potwierdzać rzeczywistość prognozowaną w ubiegłej edycji, z drugiej zaś strony przynoszą pozytywną ocenę funkcjonowania sektora motoryzacyjnego w roku 2012 widoczną poprzez utrzymanie oraz wzrost zatrudnienia, nowe nakłady inwestycyjne oraz prognozowane wzrosty sprzedaży. Te wszystkie czynniki wraz z wcześniejszymi odpowiedziami naszych respondentów pozwalają zarysowywać określony pozytywny trend, który miejmy nadzieję znajdzie urzeczywistnienie w praktyce.

Zachęcamy do zapoznania się z pełną treścią Raportu Deloitte, który dodatkowo został opatrzony komentarzami ekspertów rynku motoryzacyjnego. Raport dostępny jest:

- na stronie Deloitte [www.deloitte.com/pl/motoryzacja](http://www.deloitte.com/pl/motoryzacja)
- na stronie [AutomotiveSuppliers.pl](http://AutomotiveSuppliers.pl)

### ENGLISH SUMMARY

This article is an excerpt of a report summarizing business survey performed by Deloitte among the enterprises conducting business in the automotive sector. The questions asked by the authors were focused on analysis of the predictions to most important measures like demand, investments, changes in law or dedicated incentives. The results of the survey show a very positive atmosphere and predictions for 2012. Please also visit the website of Deloitte or [AutomotiveSuppliers.pl](http://AutomotiveSuppliers.pl) and download the full version of the Report which was additionally supplemented by interesting comments and articles prepared by automotive experts.



# AutomotiveSuppliers.pl

FIRMA KONSULTINGOWA PRZEMYSŁU MOTORYZACYJNEGO

- ✓ Informacje o rynku motoryzacyjnym
- ✓ Analizy i raporty
- ✓ Specjalistyczne dane o dostawcach
- ✓ Skuteczne pozyskiwanie funduszy unijnych
- ✓ Projekty szkoleniowe
- ✓ Kojarzenie partnerów biznesowych

**Eksperci z wieloletnim doświadczeniem**



- Branżowy serwis [www.automotivesuppliers.pl](http://www.automotivesuppliers.pl)
- Kwartalnik **AutomotiveSuppliers.pl review**
- Internetowa baza dostawców motoryzacyjnych
- Codzienny newsletter

tel. 22 435 88 22, 22 215 05 05  
e-mail: [review@automotivesuppliers.pl](mailto:review@automotivesuppliers.pl)

## The International Suppliers Fair (IZB)

10-12.10, Wolfsburg, Niemcy

International Suppliers Fair (IZB) jest wiodącą europejską wystawą (odbywającą się w cyklu dwuletnim), której uczestnikami są dostawcy motoryzacyjni. Tegoroczna 7. edycja (10-12 października br.) odbywać się będzie pod tytułem „Connecting Car Competence”.

Wśród firm są między innymi tacy dostawcy jak: Continental, Denso, Magna International, Sumitomo Electric Bordnetze, ThyssenKrupp czy TRW Automotive.

Każdej edycji IZB towarzyszą liczne konferencje i seminaria.

W tym roku krajami partnerskimi wystawy są Brazylia i Argentyna.

Warto zaznaczyć, że pod koniec lutego br. organizatorzy targów poinformowali, że cała powierzchnia została zarezerwowana.

### IZB 2010

W poprzedniej edycji w 2010 r. wzięła udział rekordowa liczba 729 wystawców z 24 krajów. Wystawę odwiedziło około 48 tys. zwiedzających, w tym co piąty odwiedzający był spoza Niemiec.

## Październik

### Bliższe informacje:

Wolfsburg AG | MobilityBusiness  
Major-Hirst-Strasse 11  
38442 Wolfsburg, Niemcy  
tel. +49 5361.897-1312

**e-mail:** [izb@wolfsburg-ag.com](mailto:izb@wolfsburg-ag.com)  
**www:** [www.izb-online.com](http://www.izb-online.com)

# SIŁA NAPEŁDOWA MOTORYZACJI

TARGI TECHNIKI MOTORYZACYJNEJ

# ttm

diagnostyka • warsztat • myjnia • wulkanizacja  
12-15.04.2012 POZNAŃ  
[www.ttm.mtp.pl](http://www.ttm.mtp.pl)

ZOBACZ PRODUKTY  
NAGRODZONE ŻŁOTYM MEDALEM MTP



W dniach 14-15.04.2012

  
MOTOR SHOW

PRZYJEDŹ NA TARGI  
WYGRAJ VOLKSWAGENA

# up!



Patronat medialny:

**nowoczesny**  
**warsztat**  
OGÓLNOPOLSKI MIESIĘCZNIK DLA FACHOWCÓW BRANŻY MOTORYZACYJNEJ

**warsztat.pl**  
SKRYTKA POISTAL BRANŻY WARSZATOWEJ

**STM** STOWARZYSZENIE  
TECHNIKI  
MOTORYZACYJNEJ

Organizatorzy:

**ETP** Międzynarodowe  
Targi  
Poznańskie



## 2012

08-18.03 <b>Genewa</b> Szwajcaria	<b>Geneva International Motor Show</b> www.salon-auto.ch	22-23.05 <b>Ludwigsburg</b> Niemcy	<b>22. Automobil-Forum</b> Wolfsburg AG www.automobil-forum.de
13-15.03 <b>Poznań</b>	<b>EPLA</b> Międzynarodowe Targi Przetwórstwa Tworzyw Sztucznych i Gumy Międzynarodowe Targi Poznańskie http://epla.pl	29-31.05 <b>Wrocław</b>	<b>Międzynarodowa Konferencja Lean Management</b> Lean Enterprise Institute Polska www.lean.org.pl
27-29.03 <b>Kielce</b>	<b>STOM-TOOL</b> Salon Technologii Obróbki Metali, Obrabiarek i Narzędzi Targi Kielce www.argikielce.pl	29.05-1.06 <b>Kielce</b>	<b>PLASTPOL</b> Międzynarodowe Targi Przetwórstwa Tworzyw Sztucznych i Gumy Targi Kielce www.targikielce.pl
27-29.03 <b>Kielce</b>	<b>STOM-BLECH</b> Salon Technologii Obróbki Blach Targi Kielce www.argikielce.pl	29.05-01.06 <b>Poznań</b>	<b>Mach-Tool</b> Salon Obrabiarek i Narzędzi Międzynarodowe Targi Poznańskie Sp. z o.o. http://machtool.mtp.pl/
27-29.03 <b>Kielce</b>	<b>SPAVALNICTWO</b> Międzynarodowe Targi Technologii i Urządzeń dla Spawalnictwa Targi Kielce www.targikielce.pl	29.05-01.06 <b>Poznań</b>	<b>Welding</b> Salon Spawalnictwa Międzynarodowe Targi Poznańskie Sp. z o.o. http://welding.mtp.pl/
27-29.03 <b>Kielce</b>	<b>Expo-Surface</b> Targi Technologii Antykorozyjnych oraz Ochrony Powierzchni Targi Kielce www.targikielce.pl	29.05-01.06 <b>Poznań</b>	<b>Metalforum</b> Salon Metalurgii, Hutnictwa, Odlewnictwa i Przemysłu Metalowego Międzynarodowe Targi Poznańskie Sp. z o.o. http://metalforum.mtp.pl/
12-15.04 <b>Poznań</b>	<b>Targi Techniki Motoryzacyjnej</b> Międzynarodowe targi Poznańskie http://ttm.mtp.pl/pl/	29.05-01.06 <b>Poznań</b>	<b>Surfex</b> Salon Technologii Obróbki Powierzchni Międzynarodowe Targi Poznańskie Sp. z o.o. http://surfex.mtp.pl
23-27.04 <b>Hanower</b> Niemcy	<b>Hannover Messe</b> www.hannovermesse.de	02-06.06 <b>Lipsk</b> Niemcy	<b>AMITEC</b> Branżowe Targi: Części - Warsztaty - Serwis Targi Lipskie Polska Sp. z o.o., www.amitec-leipzig.de
10-11.05 <b>Jaworze</b>	<b>Forum Human Resources w sektorze motoryzacyjnym</b> www.hrwmotoryzacji.pl	02-06.06 <b>Lipsk</b> Niemcy	<b>AMICON</b> Audio · Multimedia · Nawigacja Targi Lipskie Polska Sp. z o.o., www.amicom-leipzig.de

# AutomotiveSuppliers.pl

EBCC



KIRCHHOFF

valmet automotive

NSG



General Motors  
Manufacturing Poland



FINNVEDEN

# 2 Forum Human Resources

w s e k t o r z e m o t o r y z a c y j n y m

10-11 maja 2012 r., SPA Hotel Jawor \*\*\*\*  
w Jaworzu k. Bielska-Białej

## W programie, m.in.:

- Jak zwiększyć świadomość i zaangażowanie pracowników
- Jak zapewnić kadry dla zakładu produkcyjnego w nowej lokalizacji
- Rola HR w budowaniu jednolitej kultury organizacyjnej
- Przelamując stereotypy. Pierwsze wrażenia z pracy tymczasowej
- Funkcjonowanie dostawcy po wygaśnięciu pakietu anty kryzysowego
- Zarządzanie zmianą - jakich zmian potrzebuje branża motoryzacyjna

[www.hrwmotoryzacji.pl](http://www.hrwmotoryzacji.pl)

Partner główny:



Partnerzy branżowi:



Wśród prelegentów m.in.



**Jolanta Musielak**  
Członek zarządu ds. personalnych  
Volkswagen Poznań Sp. z o.o.



**Jacek Żarnowiecki**  
Dyrektor Personalny  
General Motors Manufacturing  
Poland Sp. z o.o.



**Anna Wicha**  
Prezes Zarządu  
Adecco Poland Sp. z o.o.



**Magdalena Młodecka**  
Kierownik ds. Personalnych  
Kirchhoff Polska Sp. z o.o.



**Monika Kuczyńska**  
Dyrektor Personalny  
NSG Group w Polsce i Czechach



**Krystian Irasiak**  
Kierownik personalny  
Finnveden Metal Structures Sp. z o.o.



**Żaneta Jaworska**  
Prokurent - Dyrektor Personalny  
EBCC Sp. z o.o. / ACE Group



**Piotr Dobrowolski**  
Dyrektor ds. personalnych  
Valmet Automotive Sp. o.o.

10 maja 2012 – I dzień Forum

---

12.00-12.30 **Rejestracja uczestników**

---

**Rozpoczęcie Forum**

12.30-12.40

*Rafał Orłowski*

*AutomotiveSuppliers.pl*

---

**Tendencje w przemyśle motoryzacyjnym w Polsce w 2012 r.**

12.40-13.10

*Rafał Orłowski*

*AutomotiveSuppliers.pl*

---



**Jak zwiększyć świadomość i zaangażowanie pracowników**

13.10-13.50

*Jolanta Musielak, Członek zarządu ds. personalnych*

*Volkswagen Poznań Sp. z o.o.*

---



**Przełamując stereotypy.**

**Pierwsze wrażenia z pracy tymczasowej**

13.50-14.30

*Anna Wicha, Prezes Zarządu*

*Adecco Poland Sp. z o.o.*

*Magdalena Młodecka, Kierownik ds. Personalnych*

*Kirchhoff Polska Sp. z o.o.*

---



14.30-15.20

**Lunch**

---

**Panel dyskusyjny - Zarządzanie zmianą  
- czego potrzebuje branża motoryzacyjna**

15.20-16.20

*Jolanta Musielak, Członek zarządu ds. personalnych*  
*Volkswagen Poznań Sp. z o.o.*

*Jacek Żarnowiecki, Dyrektor Personalny*

*General Motors Manufacturing Poland Sp. z o.o.*

*Artur Kluba, Kierownik Działu Personalnego*

*Isuzu Motors Polska Sp. z o.o.*

---



**Narzędziownia HRowca**

16.20-16.50

*Tomasz Jeleń, Product Manager*

*Michał Lach, Konsultant*

*SIMPLE Sp. z o.o.*

---



**Proces komunikacji wewnętrznej jako narzędzie budowania  
zaangażowania i identyfikacji z pracodawcą; przebudowa  
systemu komunikacji wewnętrznej - studium przypadku**

16.50-17.20

*Żaneta Jaworska, Prokurent - Dyrektor Personalny*

*EBCC Sp. z o.o. / ACE Group*

---



17.20-17.25

**Zakończenie I dnia Forum**

---

20.00-01.00






**Wieczorny bankiet**



# 2 Forum Human Resources

w sektorze motoryzacyjnym

11 maja 2011 – II dzień Forum

09.30-10.10	<b>Szansa rozwoju, czyli jak zapewnić kadry dla zakładu produkcyjnego w nowej lokalizacji na przykładzie Pilkington Automotive Poland</b> <i>Monika Kuczyńska, Dyrektor Personalny</i> <i>NSG Group w Polsce i Czechach</i>	
10.10-10.30	<b>Program MultiSport jako nowoczesna forma motywowania pracowników</b> <i>Patrycja Figura, Kierownik ds. handlowych</i> <i>Benefit Systems S.A.</i>	
10.30-11.10	<b>Rola HR w budowaniu jednolitej kultury organizacyjnej</b> <i>Krzysztof Irasiak, Kierownik personalny</i> <i>Finnveden Metal Structures Sp. z o.o.</i>	
11.10-11.50	<b>Przerwa kawowa</b>	
11.50-12.30	<b>Fundusze unijne na podnoszenie kwalifikacji pracowników w 2012 r.</b> <i>Małgorzata Zborowska-Stęplewska</i> <i>AutomotiveSuppliers.pl</i>	
12.30-13.10	<b>Funkcjonowanie dostawcy po wygaśnięciu pakietu anty kryzysowego</b> <i>Piotr Dobrowolski, Dyrektor ds. personalnych</i> <i>Valmet Automotive Sp. o.o.</i>	
13.10-13.20	<b>Zakończenie Forum</b>	
13.20	<b>Poczęstunek</b>	

Partner główny:



Partnerzy branżowi:



## FORMULARZ ZGŁOSZENIOWY

### ZGŁASZAM UDZIAŁ:

- 900 PLN + 23% VAT do 23 marca 2012 r.
- 990 PLN + 23% VAT do 20 kwietnia 2012 r.
- 1 200 PLN + 23% VAT po 20 kwietnia 2012 r.

**10-11 maja 2012 r.,**  
**SPA HOTEL JAWOR \*\*\*\***  
w Jaworzu k. Bielska-Białej

Imię	<input type="text"/>
Nazwisko	<input type="text"/>
Stanowisko	<input type="text"/>
Nazwa firmy	<input type="text"/>
Ulica	<input type="text"/>
Kod pocztowy	<input type="text"/>
Miasto	<input type="text"/>
Tel. faks	<input type="text"/>
e-mail	<input type="text"/>
NIP	<input type="text"/>

Oświadczamy, że jesteśmy uprawnieni do otrzymywania faktur VAT i wyrażamy zgodę na wystawienie przez Organizatora faktury bez pisemnego potwierdzenia jej odbioru.

Wyrażamy zgodę, na podstawie art. 23 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.) na przetwarzanie danych osobowych do celów informacyjnych i marketingowych przez AutomotiveSuppliers.pl S.C. z siedzibą w Warszawie oraz przez partnerów Forum HR w sektorze motoryzacyjnym (edycja 2012).

Pieczętka, data i podpis osoby upoważnionej

**Uwaga: liczba miejsc ograniczona**

### Warunki uczestnictwa:

1. Cena obejmuje: udział w forum w dniach 10 i 11 maja 2012 r., materiały konferencyjne, przerwy kawowe, lunch i bankiet wieczorny 10.05.
2. Warunkiem uczestnictwa jest dokonanie wpłaty w terminie 7 dni od wysłania zgłoszenia, ale nie później niż 20 kwietnia.
3. Wpłaty należy dokonać na konto: AutomotiveSuppliers.pl S.C. Małgorzata Zborowska-Stęplewska, Rafał Orłowski mBank Bankowość Detaliczna BRE Banku SA PL 61 1140 2004 0000 3102 5293 0305 Z dopiskiem, Forum HR i nazwisko uczestnika
4. Rezygnację z udziału należy przesyłać listem poleconym na adres organizatora.
5. W przypadku rezygnacji po 10 kwietnia 2012 r. obciążymy Państwa opłatą administracyjną w wysokości 300 PLN + 23% VAT.
6. Organizator zastrzega sobie prawo do zmian w programie oraz do odwołania Forum

### Nocleg

Ceny pokoi w Hotelu SPA Jawor dla uczestników Forum

- **190 PLN brutto - pokój 1-osobowy**
- **270 PLN brutto – pokój 2-osobowy**

W cenę noclegu wliczone jest śniadanie w formie bufetu szwedzkiego, możliwość korzystania z basenu, jacuzzi, sali fitness.

**Rezerwację oraz płatność za hotel uczestnicy forum dokonują indywidualnie.**

**Wypełniony formularz należy przesłać faksem, mailem lub pocztą pod adresem:**  
faks: 22 435-88-23, review@automotivesuppliers.pl,  
AutomotiveSuppliers.pl s.c., ul. Staniewicka 14,  
03-310 Warszawa, tel. 22 435-88-22, 22 215-05-05



# MASZ NOWĄ WIADOMOŚĆ!

AutomotiveSuppliers.pl

► [Baza dostawców](#) ► [Konferencje](#) ► [Targi i wystawy](#) ► [Szkolenia](#) ► [AutomotiveSuppliers.pl review](#)

Newsletter AutomotiveSuppliers.pl

## Newsletter AutomotiveSuppliers.pl:

Codzienna porcja najnowszych wydarzeń  
z branży motoryzacyjnej  
w Polsce i Europie

*Skutecznie wyszukane i profesjonalnie podane najświeższe informacje o rynku motoryzacyjnym pozwalają mi zaoszczędzić czas i pomagają w podejmowaniu strategicznych decyzji.*

Rafał Grzybowski  
Dyrektor Dywizji Motoryzacji  
STOMIL SANOK S.A.

*Jestem subskrybentem newslettera AutomotiveSuppliers.pl praktycznie od początku istnienia serwisu. Nawet nie zadawałem sobie sprawy, że stał się on małą częścią mojej pracy. Codzienna porcja aktualnych informacji powoduje, że nie muszę sięgać do innych portali aby mieć pewność, że jestem na "bieżąco".*

Edmund Majtyka  
Halfshafts Operation Manager VS-1  
Neapco Europe Sp. z o.o.

Zarejestruj się w serwisie

[www.automotivesuppliers.pl](http://www.automotivesuppliers.pl)

Dołącz do ponad **1600** menadżerów motoryzacji



Korzystaj **BEZPŁATNIE**:

- elektroniczne wydania kwartalnika AutomotiveSuppliers.pl review
- pełne wersje artykułów dostępne tylko dla osób zarejestrowanych

Codziennie na Twojej skrzynce **NEWSLETTER**:

- wydarzenia w zakładach motoryzacyjnych
- analizy i raporty z branży
- nowe inwestycje

\*istnieje możliwość zamówienia reklamy w newsletterze

Szczegółowe informacje: [review@automotivesuppliers.pl](mailto:review@automotivesuppliers.pl), 22 435-88-22, 22 215-05-05



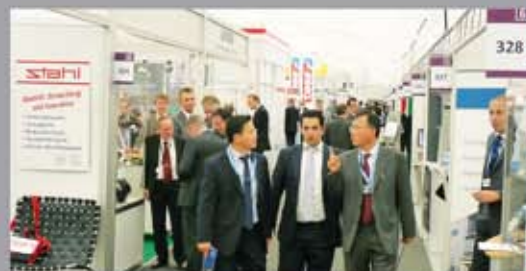
## Wystawa dostawców w Wolfsburgu 10-12 października 2012

### Wypromuj firmę wśród światowych dostawców

#### ZDOBAJŹ NOWE MOŻLIWOŚCI KOOPERACYJNE

Międzynarodowe Targi Dostawców (IZB) w Wolfsburgu to doskonała okazja do zaprezentowania firmy dostawcom z całego świata.

Tegoroczna edycja odbędzie się pod tytułem "Connecting Car Competence" i zgromadzi m.in. takich dostawców, jak: Continental, Denso, Magna Int., Sumitomo Electric Bordnetze, Thyssen Krupp czy TRW Automotive.



## Zapraszamy do kontaktu w sprawie prezentacji Państwa materiałów

Małgorzata Zborowska  
tel. 600-00-32-39  
zborowska@automotivesuppliers.pl

Rafał Orłowski  
tel. 666-863-863  
orlowski@automotivesuppliers.pl

Stoisko AutomotiveSuppliers.pl  
jest zaplanowane  
z myślą o przedstawieniu sylwetek  
polskich dostawców

**AutomotiveSuppliers.pl**

