

Szkolenia strategicznym elementem rozwoju

POLMO ŁOMIANKI S.A





❑ STATUS PRAWNY	Spółka akcyjna
❑ ZATRUDNIENIE	230 osób
❑ OBRÓT 2015	42,5 mln zł
❑ CZĘŚCI DLA MOTORYZACJI	92 %
❑ EKSPORT	56 %
❑ OBSZAR FIRMY	5,5 ha
❑ OBSZAR PRODUKCYJNY	1,5 ha

Dane na dzień 31.12.2015





- ❑ **1938-1949** Powstanie „Zakładów Mechanicznych Dołęgowski & Jezierski”
- ❑ **1949** Nacjonalizacja i utworzenie firmy Zakłady Elektrotechniki Motoryzacyjnej „Zelmot”
- ❑ **1965** Produkcja pierwszego detalu z proszków spiekanych.
Powstaje Fabryka Wyrobów z Proszków Spiekanych



- ❑ **1970** Rozpoczęcie produkcji technologią wtrysku tworzyw sztucznych
- ❑ **1995** Przekształcenie firmy w pracowniczą spółkę akcyjną
- ❑ **1996** Spółka przyjmuje nazwę Polmo Łomianki S.A.





METALURGIA PROSZKÓW SPIEKANYCH

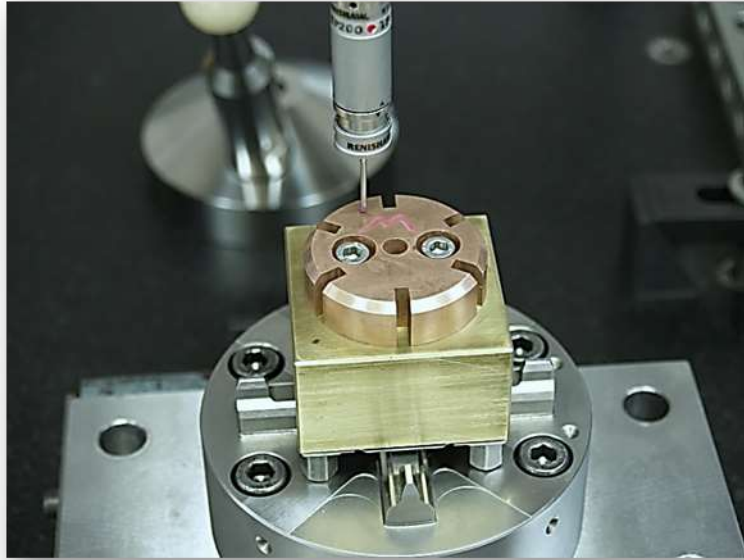


ELEMENTY Z TWORZYW SZTUCZNYCH



NARZĘDZIA





ISO 9001



1995

ISO 14001



1998

QS 9000
VDA 6.1



1999

ISO/TS 16949
ISO 18001



2001

ISO 22000



2002

1996

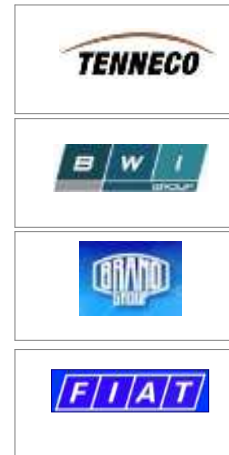
ISO 50001



2017*

* Planowana data







POLMO ŁOMIAŃKI S.A.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania

Celem POLMO ŁOMIAŃKI S.A. jest:

- wytwarzanie wyrobów z tworzyw sztucznych i z proszków spiekanych metali, spełniających określone, specyficzne wymagania klientów (w szczególności dążenie do spełnienia wymagań „zero braków”);
- poszanowanie zasad ochrony środowiska (w tym optymalizacja zużycia podstawowych mediów: energii elektrycznej, gazu, wody);
- zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zapewnienie stabilnego wzrostu firmy, generowanie wartości dodanej dla akcjonariuszy;
- osiąganie satysfakcji pracowników poprzez ciągłe doskonalenie wszystkich obszarów strategicznej działalności Spółki.

Gwarancja realizacji jest:

- zapewnienie odpowiednich zasobów i środków do realizacji Misji oraz Polityki ZSG;
 - przestrzeganie przepisów i wymagań prawnych związanych z działalnością Spółki;
 - ciągłe doskonalenie działań w zakresie Zintegrowanego Systemu Zarządzania;
 - nadzorowanie efektywności w POLMO ŁOMIAŃKI S.A. procesów i pełna odpowiedzialność każdego pracownika za jakość wykonywanej pracy;
 - monitorowanie realizacji celów strategicznych, celów pomocniczych procesów i celów jakości, poprzez wykonywanie audytów, przeglądów, działań korygujących, zapobiegawczych i doskonalących;
 - zapewnienie terminowości dostaw;
 - wdrażanie działań mających na celu zmniejszenie negatywnego wpływu na środowisko naturalne oraz racjonalne wykorzystanie zasobów naturalnych (w tym optymalizacja zużycia podstawowych mediów: energii elektrycznej, gazu, wody);
 - motywowanie i systematyczne podnoszenie kwalifikacji pracowników;
 - stosowanie zasad Dobrej Praktyki Higienicznej (GHP) i Dobrej Praktyki Produkcyjnej (GMP) dla produktów przeznaczonych do kontaktu z żywnością;
 - podnoszenie efektywności pracy na stanowiskach (poziomy wzrost wydajności i jakości) poprzez ciągłe doskonalenie zasad TS;
 - zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz dążenie do poprawy stanu BHP;
- Polityka, która jest znana i akceptowana przez wszystkich pracowników POLMO ŁOMIAŃKI S.A. oraz poddawana przeglądowi w celu zapewnienia jej aktualności i dostosowania do potrzeb organizacji.

Łomianki 17.06.2014r.
Wydanie 17

Przedstawiciel Reprezentatywnych
Związków Pracowniczych

Andrzej Kozłowski

Dyrektor Generalny

Włodzisław Osencio

- zapewnienie stabilnego wzrostu firmy, generowanie wartości dodanej dla akcjonariuszy,

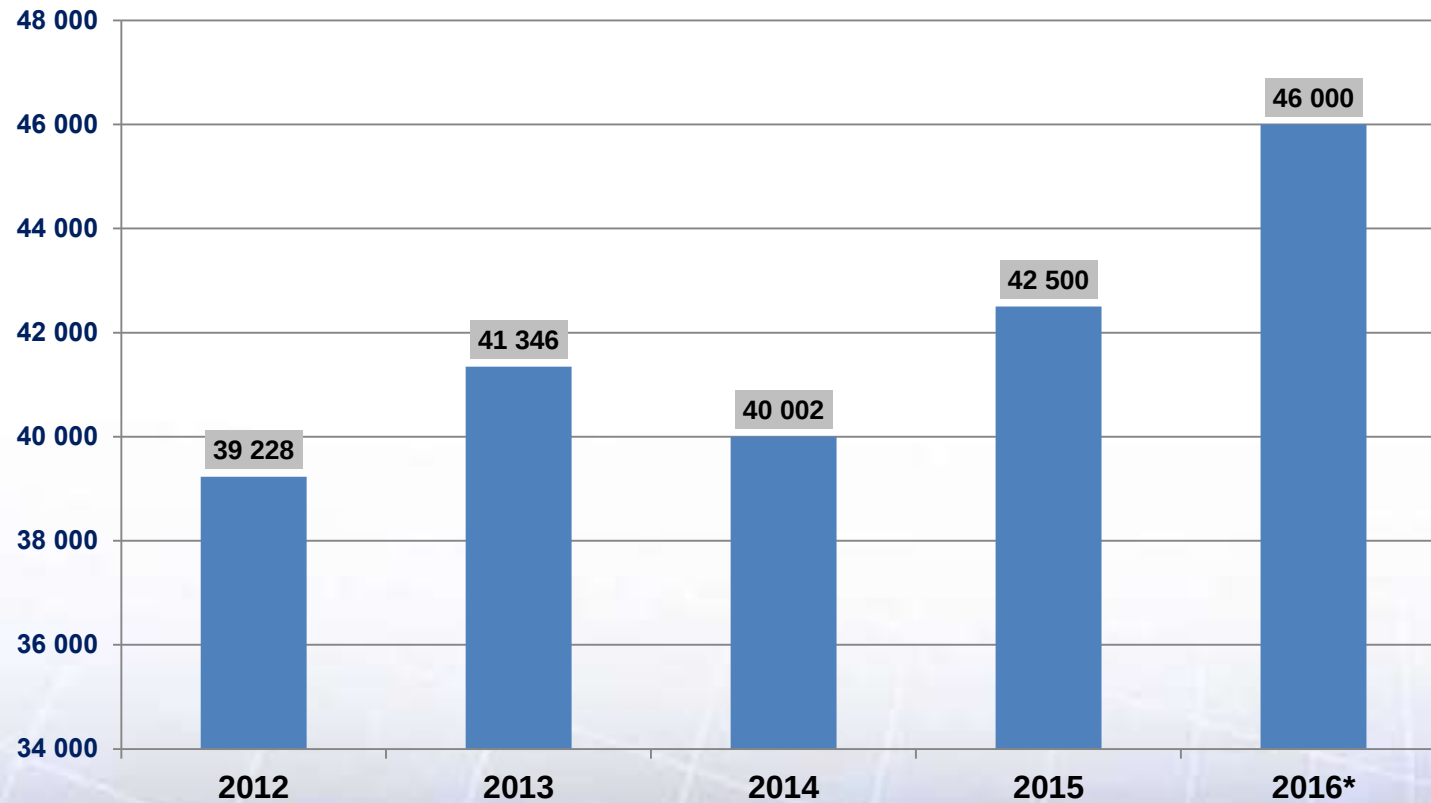
- osiąganie satysfakcji pracowników poprzez ciągłe doskonalenie wszystkich obszarów strategicznej działalności Spółki.

- motywowanie i systematyczne podnoszenie kwalifikacji pracowników;



SPRZEDAŻ 2012-2016*

tys. zł



* Prognoza

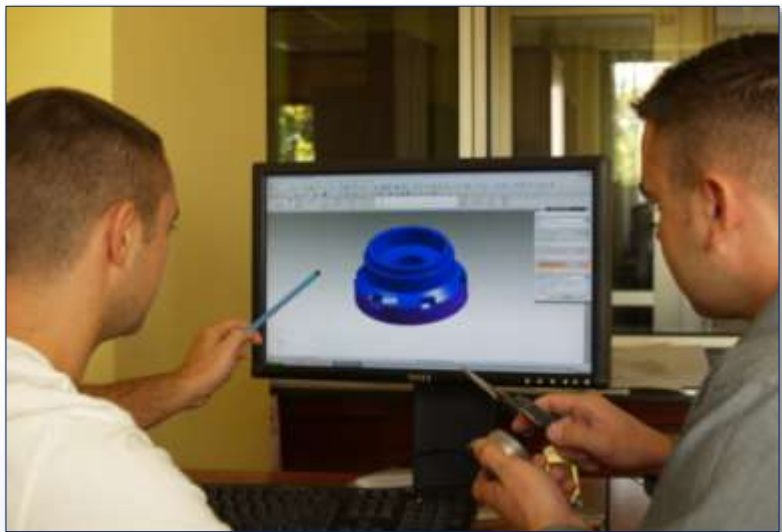


CELE SZKOLENIA

- ❑ Uzupełnianie i pogłębianie wiedzy.
- ❑ Kształtowanie umiejętności
- ❑ Kształtowanie postaw

PROCEDURA „SZKOLENIA” W POLMO ŁOMIANKI S.A.

- ❑ Identyfikacja potrzeb szkoleniowych.
- ❑ Wybór metody szkolenia.
- ❑ Opracowanie planów szkoleń.
- ❑ Realizacja szkoleń.
 - ✓ Wybór oferty i prowadzącego
 - ✓ Organizacja szkoleń
 - Zewnętrznych i wewnętrznych
 - Wstępnych
 - Okresowych
 - Dla przeniesionych na inne stanowisko
 - Sporządzanie sprawozdań z realizacji
- ❑ Ocena skuteczności szkoleń.

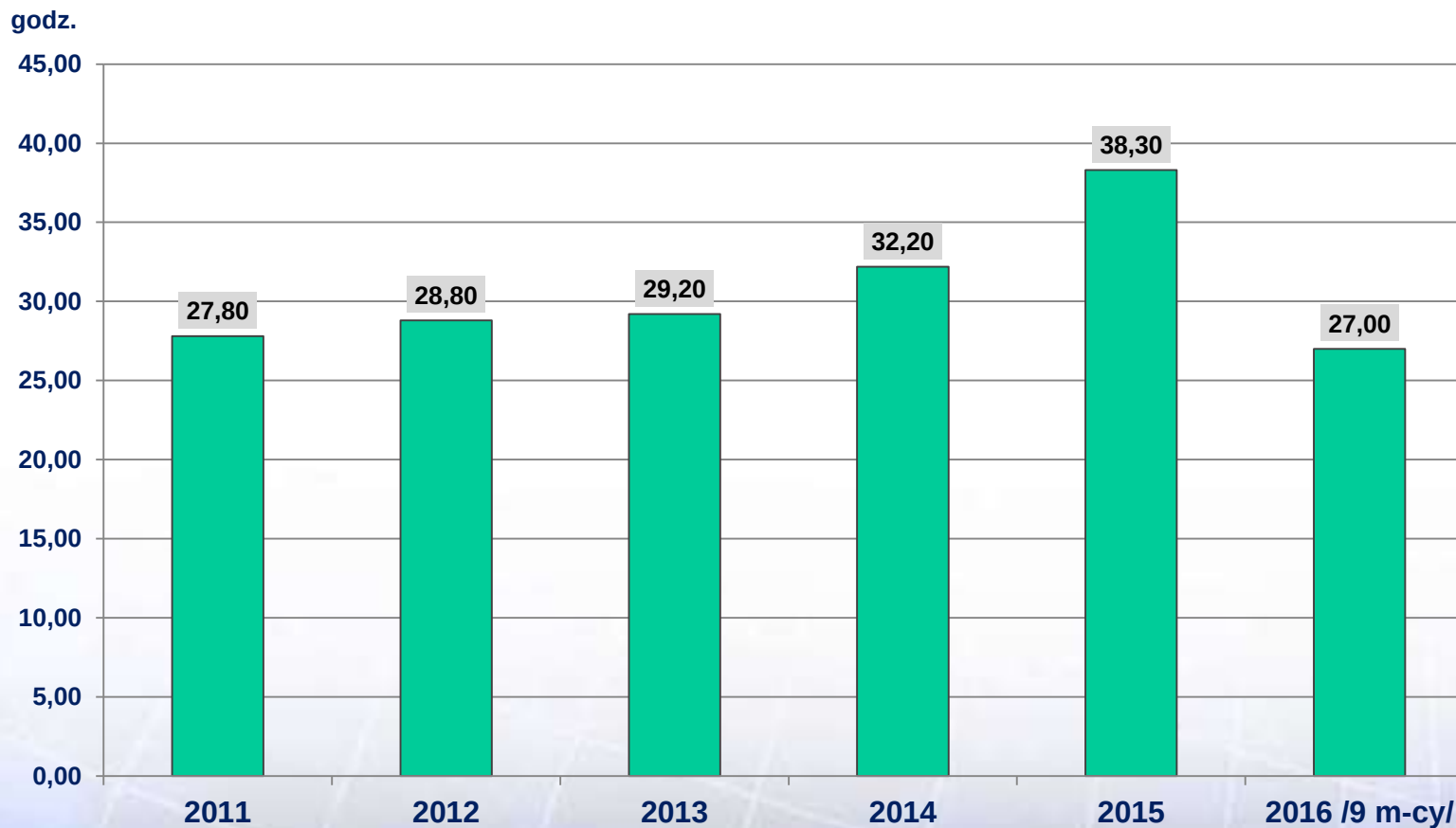


OGÓLNE INFORMACJE O SZKOLENIACH W POLMO ŁOMIANKI S.A.

- ❑ Średnio na szkolenia w ciągu ostatnich kilku lat wydatkujemy kwotę 130-150 tys. zł rocznie,
- ❑ Plan szkoleń na rok 2016 wartościowo wynosi 160.000,00 zł,
- ❑ Na pracownika POLMO ŁOMIANKI S.A. przypada rocznie około 40 godzin szkoleń,
- ❑ Procentowy udział czasu szkoleń w normatywnym czasie pracy na zatrudnionego wynosi 1,9 %,
- ❑ Szkolimy pracowników z różnych tematów w zależności od wymagań stanowiska w zakresie:
 - ✓ Procesów technologicznych (tworzywa sztuczne, metalurgia, narzędziownia)
 - ✓ Ekonomiczno-finansowym
 - ✓ Kadrowym
 - ✓ Informatycznym
 - ✓ Marketingu i sprzedaży
 - ✓ Zakupów
 - ✓ Jakości
 - ✓ Języków obcych
- ❑ W ramach KFS w latach 2015 i 2016 zostało przeszkolonych odpowiednio 55 i 32 pracowników



CZAS SZKOLEŃ W NORMATYWNYM CZASIE PRACY PRACOWNIKA



KORZYŚCI DLA FIRMY WYNIKAJĄCE ZE WSPÓŁPRACY Z URZĘDEM PRACY W ZAKRESIE KFS

- ❑ **Zadowalający stopień dofinansowania,**
- ❑ **Obniżenie wydatków na szkolenia w firmie,**
- ❑ **Przeszkolenie większej ilości osób w krótszym czasie,**
- ❑ **Przyrost wiedzy i podniesienie kompetencji, co przekłada się na rozwój firmy w różnych obszarach,**
- ❑ **Możliwość wsparcia innych działań np. w zakresie systemu motywacyjnego w ramach uzyskanych oszczędności w obszarze szkoleń.**



CO NAM UTRUDNIA KORZYSTANIE W PEŁNI Z KFS ?

- ❑ **Ograniczenia wiekowe dla uczestników,**
- ❑ **Ograniczenia w zakresie tematów szkoleniowych** (w naszej firmie wyróżniamy ok. 50 rodzajów stanowisk/zawodów),

- ❑ **Niedocenianie szkoleń tzw. miękkich**

John Rockefeller powiedział:

„Umiejętność komunikowania się, stała się w dzisiejszym świecie towarem, za który gotów jestem płacić więcej, niż za jakikolwiek inny”

- ❑ **Brak możliwości rozliczania kosztów szkoleń wewnętrznych** (doświadczony pracownik szkoli nowoprzyjętego pracownika w ramach tzw. wielozawodowości i otrzymuje za to pieniądze na podstawie umowy o szkolenie.

Temat bardzo ważny z uwagi na brak możliwości zatrudnienia w niektórych zawodach np. szlifierz, drążacz, ślusarz narzędziowy.



Dziękuję za uwagę !

