**Partner Wielkiej Gali Liderów Polskiego Biznesu” to brzmi bardzo dumnie. A dla Pana - czym jest partnerstwo? Jaką stanowi wartość w biznesie, w życiu?**

Uważam, że warto inwestować – a jeżeli już inwestować, to szczególnie warto inwestować   
w odpowiednią prezentację swojej osoby. Można oczywiście po prostu być na jakiejś gali,   
z drugiej strony – należy jak najlepiej wykorzystywać czas, którego mamy w życiu tak niewiele, dlatego warto postawić na partnerstwo. Poprzez partnerstwo można pozyskać nowe kontakty, poznać nowe osoby –każdy, kto uczestniczy w takiej gali, wie, kim jestem, nie musi mnie pytać o to.

**BCC to jest też partnerstwo, prawda?**

W mojej ocenie BCC jest najbardziej prestiżową organizacją w Polsce - organizacją   
z wieloletnią tradycją – 35-letnią tradycją. W Polsce powstaje dużo organizacji biznesowych, ale żadna z nich w ciągu jednego roku nie zdobędzie 35 lat doświadczenia – trudno więc mierzyć się z historią. Dlatego tak, jeśli rozmawiamy o partnerstwie, jak to Pani ujęła, tak na co dzień w biznesie - czy jeśli chodzi o partnerstwo wobec wielkich korporacji, czy wobec małych firm – to zawsze jest to samo partnerstwo, ta sama wartość. Jako firma przykładamy się do tego, żeby traktować i te mniejsze podmioty, i te duże korporacje w taki sam sposób - nowy klient to jest taka sama wartość dla nas – obojętne, czy będzie on tym dużym klientem, czy mniejszym. Różnica polega tylko na tym, że musimy więcej łożyć do tego dużego partnera, dlatego że on ma bardziej rozbudowane struktury, inną mentalność osób, które są ponad nami. A inną strukturę będzie miał mały partner, bo ten mały partner to często jest jeden człowiek,   
a w przypadku dużego partnera będzie to 10 stanowisk nade mną – i tu kłania się rola lidera.

**No właśnie – lidera. Dzisiaj nagrodę otrzymują Liderzy. Kim jest lider w dzisiejszych czasach, czym powinien się cechować?**

Myślę, że dobry lider przede wszystkim powinien szanować człowieka - to są między innymi te rzeczy, które przyświecają w mojej organizacji: poszanowanie dla drugiego człowieka. Nie da się zbudować pozycji liderskiej bez poszanowania dla wszystkich tych, którzy razem z tobą do tego doszli, bo wiadomo, że lider to nie jest tylko ta osoba na czele, to są też te osoby na dole – pracownicy, których my często rekrutujemy. Mówi się, że ci na dole idą za tym, który jest na górze. Myślę, że szacunek w dzisiejszych czasach jest ważniejszy niż pieniądze.

**Która z branż dziś najbardziej potrzebuje waszego wsparcia?**

Myślę, że to są dwie branże tak naprawdę: ponieważ Polska jest, jak wiemy, jednym wielkim rynkiem spożywczym, producentem spożywczym, więc w pierwszej kolejności jest to branża spożywcza. Drugą taką branżą najbardziej rozwijającą się w Polsce jest branża logistyczna. Natomiast jako firma obsługujemy wszystkie branże – z tym, że te największe zapotrzebowania zgłaszają branże logistyczna i spożywcza.

**A co z kompetencjami? Sporo się mówi o tym, że dzisiaj liczą się te miękkie kompetencje i że brakuje fachowców w danych dziedzinach - to co jest najbardziej poszukiwane?**

Tutaj myślę, że Panią zaskoczę. Kompetencją, jakiej dzisiaj poszukuje pracodawca to jest stabilny pracownik – taki, który będzie chciał pracować tu i teraz, taki, który jak wybierze tego pracodawcę, to on tutaj zostanie. W dzisiejszym świecie pracownik przychodzi i odchodzi, za chwilę może pójść bramę obok znaleźć taką samą pracę - troszeczkę może lepiej płatną … Ale pracodawca chce tego stabilnego pracownika, tego, którego będzie mógł kreować

**No to właśnie - jak spowodować, że pracownik będzie lojalny wobec pracodawcy?**

Dobrze go wybrać, dobrze go przygotować do tej pracy, porozmawiać z nim na zasadzie: „Będziesz pracował tutaj i my w ciebie inwestujemy, my chcemy, żebyś tutaj został”, ale my musimy też wiedzieć, że od samego początku, kiedy przyszedł ten pracownik, kiedy zobaczył tę pracę, że to jest to praca dla niego, a nie praca typu „Ja tutaj na chwileczkę poczekam, zobaczę i może potem znajdę coś innego …”. My musimy to wiedzieć. My jako firma mamy bardzo niską rotację, jeżeli chodzi o przejścia pracowników pomiędzy branżami - dlatego że właśnie w tym miejscu stawiamy największy nacisk: wybrać, pokazać i dopiero potem powiedzieć: „Tak, on się tutaj do was nadaje”.

**A co firma, która ma przyszłość w swojej nazwie myśli o najbliższej przyszłości w tej właśnie branży? Jak ona będzie wyglądać?**

To jest pytanie troszeczkę ze sfery pytań politycznych, ponieważ tutaj chodzi o regulacje prawne, jakie będą następowały. Kilka dni temu, jak wiemy, rząd podjął się próby zmiany ustawy o cudzoziemcach na przykład i te regulacje powodują, że cała branża tak naprawdę nie wie, w którym kierunku pójdziemy. Czy będziemy mogli rekrutować? Czy będziemy skutecznie rekrutować? Czy ten pracownik, któremu będziemy oferować pracę poza granicami kraju, będzie chciał przyjechać do naszego kraju? Ponieważ ci pracownicy też mają jakąś swoją wizję tej pracy - jeden chce pracować w określonym czasie, drugi – dłużej, jeden chce zarobić określone pieniądze, które chce wysłać - wtedy siłą rzeczy musi pracować dłużej.   
A być może ustawodawca przewidzi takie rozwiązania, w których pracownik nie będzie mógł pracować dłużej, bo będzie to obarczone pewnego rodzaju ryzykiem …

**Czyli ta przyszłość jest bezpośrednio związana ze stabilnym umocowaniem prawnym wokół branży, na które po prostu liczycie?**

Tak myślę. Może zmienić się kierunek rekrutacji, ponieważ jak wiemy praca w Polsce tego personelu – powiedzmy zagranicznego, zaczęła się 8 lat temu – ona zaczęła się od obywateli Ukrainy, którzy przyjeżdżali do Polski, często pracowali 12 godzin dziennie, 7 dni w tygodniu, 30 dni w miesiącu, także takie sytuacje już były. Natomiast dzisiaj regulacje idą w kierunku unormowania i teraz ta norma musi dać odpowiednie wynagrodzenie końcowo temu pracownikowi, który chce przyjechać. Więc zmieni się cały system rekrutacji – trzeba będzie mówić więcej, ale też myślę, że będzie on lepszy, ponieważ będzie czytelniejszy, łatwiejszy do zrozumienia i nie będzie - krótko mówiąc i kolokwialnie - kombinowania przy tym.

**Jest Pan gotowy na taką elastyczność w cudzysłowie?**

Ona już następuje - od dwóch lat my to już robimy - mamy partnerów, którzy od razu   
z założenia mówią, że pracownik ma być zatrudniony na takich zasadach, nie będzie mógł pracować więcej, będzie pracował na podstawie takich umów, będzie wykonywał takie czynności. Ale co za tym idzie: są pracodawcy, którzy dzisiaj mówią: „My możemy go wynagrodzić lepiej wydajnością” i to jest myślę kierunek, w którym powinniśmy iść, ponieważ cały świat stawia na wydajność, a nie na to, żeby po prostu przerobić produkt.

**Dobrej przyszłości życzę i dziękuję bardzo za to spotkanie.**

Dziękuję Pani bardzo.