



Imperial Tobacco Polska SA

Jankowice, ul. Przemysłowa 1
 62-080 Tarnowo Podgórne
 tel. +48 61 816 50 00
 www.imperial-tobacco.pl



Imperial Tobacco Polska SA jako pracodawca

Trzeci producent papierosów na polskim rynku, ceniony pracodawca w Wielkopolsce, zapewniający ścieżki rozwoju zawodowego w międzynarodowej korporacji.

Wyniki badania

Świadczenia podstawowe	★ ★ ★ ★ ★
Świadczenia dodatkowe i warunki pracy	★ ★ ★ ★ ★
Szkolenia i rozwój	★ ★ ★ ★ ★
Rozwój kariery zawodowej	★ ★ ★ ★ ★
Kultura organizacyjna firmy	★ ★ ★ ★ ★

Fakty i liczby

Branża	produkcyjna
Liczba pracowników w Polsce	900
Liczba pracowników na świecie	38 000
Obszar działalności firmy	34 kraje

Warunki zatrudnienia wyróżniające firmę

- Przyjazna atmosfera pracy.
- Rozwój kompetencji i kariery.
- Nastawienie na indywidualizm i kreatywność.
- Ciekawe projekty biznesowe.
- Dbalność o bezpieczeństwo.
- Bogaty pakiet socjalny.



Imperial Tobacco Polska SA stanowi część globalnego koncernu tytoniowego od 1996 r. Historia firmy zaczęła się jednak o wiele wcześniej, bo już w XIX w. Dzisiaj firma jest znanym w całym kraju producentem takich marek papierosów, jak Davidoff, West, Route 66 oraz innych wyrobów tytoniowych.

Trudna branża tytoniowa

Historia Imperial Tobacco ma w Wielkopolsce długą tradycję, sięgającą 1862 r. i fabryki cygar Rosenberg i Krause, która po wielu zmianach działała w latach powojennych pod nazwą Wytwórni Wyrobów Tytoniowych. Po transformacji ustrojowej większościowym udziałowcem zakładu został w 1996 r. niemiecki koncern Reemtsma, przejęty następnie globalnie w 2002 r. przez wywodzącą się z Wielkiej Brytanii Imperial Tobacco Group.

W Polsce na firmę Imperial Tobacco składa się działająca od 12 lat nowoczesna fabryka w Jankowicach k. Poznania oraz zlokalizowany w tym samym miejscu pion handlowy posiadający również biura regionalne i siły sprzedaży na terenie całego kraju. Fabryka w Jankowicach jako jedna z największych należących do koncernu zaopatruje nie tylko rynek polski, ale także rynki zagraniczne. W trosce o wysokie standardy w Imperial Tobacco wdrożony został zintegrowany system zarządzania zgodny z normami ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001. Firma uzyskała również unijny Certyfikat AEO (Authorized Economic Operator) – Certyfikat Upoważnionego Przedsiębiorcy.

Celem firmy jest wzrost udziałów w rynku przy jednoczesnym utrzymaniu wysokiej efektywności biznesowej i kontynuacji działań pozwalających cieszyć się opinią odpowiedzialnego pracodawcy. To ambitne zadanie, zważywszy na to, że legalny rynek sprzedaży papierosów w Polsce zmniejsza się stopniowo od kilku lat.

»

Przede wszystkim bezpieczeństwo

Imperial Tobacco stawia bezpieczeństwo pracowników na pierwszym miejscu, czego wyrazem jest promowanie bezpiecznych zachowań poprzez liczne akcje informacyjne i szkolenia z tego zakresu. Taki cel przyświecał uruchomionemu niedawno programowi „Bezpiecznik”, w którym zespoły złożone z pracowników firmy współzawodniczyły ze sobą przez kilka miesięcy. Już teraz przygotowana jest kolejna edycja programu, która ma przenieść rywalizację na poziom międzynarodowy i poszerzyć tematykę o kwestie jakości produktów i ochrony środowiska.

Od dwóch lat w fabryce prowadzony jest program „Jedi”, w którym każdy pracownik przez pewien czas pełni funkcję ambasadora bezpieczeństwa, czyli osoby obserwującej zachowania współpracowników i zwracającej uwagę na to, co niesie ryzyko wypadku. Intensywne działania w obszarze bezpieczeństwa pozwoliły fabryce w Jankowicach uzyskać nagrodę „Olymp for Us” przyznaną w korporacji za pracę bez wypadku przez kolejnych 365 dni – do dzisiaj przy wejściu do fabryki wisi wielka tablica, na której odznaczany jest każdy kolejny dzień bezpiecznej pracy. Warto podkreślić, że firmie udało się znacząco przekroczyć wymagane 365 dni bezwypadkowej pracy.

– Troska o pracownika zatrudnionego w obszarze produkcji to nie tylko dbałość o techniczne aspekty środowiska pracy. To budowanie świadomości i odpowiedzialności osobistej każdego z osobna – zaznacza Anna Chudzychowska, kierownik personalny w fabryce.

Bezpieczeństwo jest tematem kluczowym również w dziale sprzedaży, dlatego w 2010 r. pracownicy używający samochodów służbowych wzięli udział w szkoleniach z bezpiecznej jazdy.

Droga do zatrudnienia

W firmie funkcjonują dwa działy personalne, które niezależnie prowadzą rekrutacje do pionu handlowego i do fabryki. Rekrutacje zewnętrzne do pionu handlowego prowadzone są zazwyczaj na potrzeby działów sprzedaży, marketingu i finansów.

– Oczekujemy od kandydatów zaangażowania, kreatywności i traktowania trudności jako wyzwania – wyjaśnia Anna Dębicka-Rasiak, dyrektor ds. personalnych firmy. – Szukamy osób, które chcą pracować w zespole, bo nikt z nas nie wygrywa indywidualnie.

Nabór zewnętrzny do fabryki prowadzony jest głównie na stanowiska elektroników i mechaników zajmujących się obsługą oraz utrzymaniem ruchu maszyn produkcyjnych. Nowo zatrudnieni mechanicy uczestniczą w dwuletnim programie rozwoju kompetencji doskonalącym ich umiejętności zawodowe.

– Oprócz doświadczenia zawodowego wymaganego na danym stanowisku stawiamy na umiejętność współpracy w zespole, zaangażowanie oraz uczciwość – uzupełnia Anna Chudzychowska.

Program stażowy

Imperial Tobacco Polska umożliwia studentom ostatnich lat zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych. W firmie prowadzone są programy stażowe w obu pionach. Stażyści uczestniczą w projektach międzydziałowych, realizują ciekawe zadania, ucząc się od bardziej doświadczonych kolegów. Choć firma nie może zagwarantować zatrudnienia po zakończeniu stażu, praktyka pokazuje, że najbardziej zaangażowani i otwarci na wyzwania studenci pozostają w firmie.

Program ten jest odzwierciedleniem filozofii firmy wyrażonej w stwierdzeniu „Od stażysty do menedżera”. Firma stawia na awans wewnętrzny – większość osób pracujących na kluczowych stanowiskach w firmie pochodzi z rekrutacji wewnętrznej. Dotyczy to zarówno pionu handlowego, jak i fabryki.



Anna Dębicka-Rasiak,
dyrektor personalny,
Anna Chudzichowska,
kierownik personalny,
Imperial Tobacco Polska SA:
Szukamy osób, które chcą pracować
w zespole, bo nikt z nas
nie wygrywa indywidualnie

Rozwój kariery międzynarodowej

System rekrutacji wewnętrznej promowany jest w całej korporacji. Najciekawsze ogłoszenia rekrutacyjne publikowane są w korporacyjnym intranecie, a pracownicy ze wszystkich krajów, w tym Polski, zainteresowani konkretnym stanowiskiem mogą zgłaszać swoje aplikacje. Na tej zasadzie ostatnio na stanowiska w centrali korporacji wybranych zostało kilka osób z Polski.

– Niestety, pracownicy w Polsce nie są mobilni i niezbyt chętnie korzystają z takich możliwości – przyznaje z żalem Anna Dębicka-Rasiak.
– Nie ma gotowości, aby wyjeżdżać do pracy za granicę.

W sytuacji ograniczonej mobilności pracownika rozwiązaniem może być kilkumiesięczne oddelegowanie do międzynarodowego projektu lub pracy w jednym z działów centralnych korporacji.

– W tym zakresie obserwujemy większą otwartość, pracownik jest w stanie czasowo przeorganizować swoje życie prywatne i zawodowe – dodaje Anna Chudzichowska.

W korporacji prowadzony jest też międzynarodowy program rozwoju talentów ICM – International Career Management, w którym biorą

udział najzdolniejsze osoby które chcące rozwijać karierę poza swoim krajem. Warunkiem podstawowym udziału w programie jest bardzo dobra znajomość języka angielskiego.

Współpraca z uczelniami

Imperial Tobacco Polska od kilku lat współpracuje z dwiema uczelniami: Uniwersytetem Ekonomicznym i Politechniką w Poznaniu. Efektem tej współpracy jest program stypendialny dla studentów „Imperium Twoich Możliwości”. Stypendyści pełnią rolę ambasadorów firmy na swojej uczelni, koordynując spotkania informacyjne dla studentów oraz wspomagając nabór na program stażowy. W ramach stypendium przygotowują wybrany projekt dla organizacji. Jednym z takich projektów jest program „Let us introduce” mający na celu przedstawienie firmy studentom. Kolejnym elementem współpracy są zajęcia praktyczne dla studentów prowadzone przez doświadczonych pracowników firmy.

Programy dla utalentowanych

– Chcemy, aby nasi pracownicy mieli okazję rozwijać się wraz z firmą. Naszą ambicją jest promowanie osób pracujących w naszej organizacji. To jeden z powodów, dla których »



Do programu „Zarządzanie Talentami” pracownicy Imperial Tobacco Polska mogą zgłosić się sami. Po wieloetapowym procesie selekcji szansę dostają najlepsi

pracownikom o wysokim potencjale proponujemy udział w programie rozwoju talentów – podkreśla Anna Chudzychowska.

Program „Zarządzanie Talentami” przygotowuje do pełnienia bardziej odpowiedzialnych funkcji w organizacji. Ważne jest to, że pracownicy mogą sami zgłosić się do programu. Po wieloetapowym procesie selekcji szansę dostają najlepsi. Na program składa się cykl szkoleń wewnętrznych dających szerszą perspektywę i wiedzę na temat kluczowych procesów oraz szkoleń zewnętrznych rozwijających umiejętności miękkie. Każdy uczestnik pracuje także indywidualnie z wybranym coachem.

– Nie obiecujemy awansu żadnemu z uczestników, ale niejednokrotnie w trakcie i po zakończeniu programu zmieniają oni stanowisko pracy. Kluczowym założeniem programu jest to, że każdy pracownik jest odpowiedzialny za swój rozwój, firma dostarcza mu tylko wsparcia oraz niezbędne narzędzia – podkreśla Anna Chudzychowska.

Projekt ten stał się programem rozwoju nie tylko talentów, ale i całej organizacji. Zaowocował wdrożeniem kluczowych dla firmy projektów, implementacją najlepszych praktyk z innych zakładów oraz integracją pracowników.

Dla pracowników działu sprzedaży firma przeprowadziła program „Development Center”, skoncentrowany na identyfikacji silnych stron oraz obszarów wymagających rozwoju. Programem objęci zostali wszyscy kierownicy działu sprzedaży, mogli w nim też wziąć udział przedstawiciele handlowi.

– Do programu zgłosiła się prawie połowa przedstawicieli handlowych, co jest świetnym wynikiem. Dla nas to ważna informacja, że pracownicy chcą się rozwijać i widzą swoją przyszłość w naszej firmie – podkreśla Anna Dębicka-Rasiak.

Rozwój kompetencji

Firma stawia na ciągły rozwój kompetencji pracowników. Niedawno w pionie handlowym została uruchomiona Akademia Menedżera przygotowana w formule studiów MBA. Obecnie w programie uczestniczy ok. 45 pracowników o wysokim potencjale rozwojowym, pracujących zarówno na stanowiskach kierowniczych, jak i specjalistycznych.

Akademia Menedżera to niemal dwuletni program. Jego uczestnicy biorą udział w wykładach i warsztatach o tematyce ogólnobiznesowej oraz z zakresu umiejętności mene-

dżerskich. W trakcie programu uczestnicy realizują też interdyscyplinarne projekty pozwalające zrozumieć specyfikę działania różnych obszarów firmy. Takie zadania sprzyjają też integracji pracowników różnych działów. Opiekunami projektów są dyrektorzy działów wprowadzający do realizowanych prac strategiczne spojrzenie.

Program dla mam

W Imperial Tobacco Polska, wychodząc na przeciw obawom niektórych kobiet w kwestii pogodzenia pracy zawodowej z macierzyństwem, przygotowano program „Junior w Imperial To-

bacco Polska SA”, którego celem jest objęcie szczególną opieką kobiet w ciąży i młodych mam oraz ułatwienie im ponownej adaptacji w pracy. Firma utrzymuje stały kontakt z młodą mamą podczas urlopu macierzyńskiego, m.in. poprzez organizowane spotkania adaptacyjne. Kobiety mogą dokonywać wyboru spośród proponowanych im udogodnień: dodatkowego czasu wolnego, skróconego czasu pracy lub karnetu sportowo-rekreacyjnego.

Przyjazne nastawienie do pracujących kobiet jest widoczne jeszcze w innym wymiarze: wśród dyrektorów zarządzających jest tyle



Krzysztof Kwiatkowski, kierownik produkcji krajanki, dziewięć lat w firmie

Pracę w Imperial Tobacco zaczynałem jako stażysta. Bardzo szybko zacząłem pracować jako koordynator produkcji papierosów organizujący pracę około stuosobowego zespołu. Mniej więcej po pięciu latach zakwalifikowałem się do pierwszej edycji programu „Zarządzanie Talentami”, który był punktem zwrotnym w mojej karierze. Miałem okazję współpracować z doświadczonym coachem, który zmienił mój sposób myślenia. Od tego czasu jestem entuzjastą coachingu. Po zakończeniu programu zostałem oddelegowany do projektu dzielenia się doświadczeniami z innymi fabrykami koncernu. Tak trafiłem do fabryki w Senegal, a następnie na Madagaskar. Było to ciekawe doświadczenie z zakresu zarządzania międzykulturowego. Dla mnie ważną jest możliwość rozwoju, a tutaj nie można się nudzić, żaden dzień nie jest taki sam. Poza wykonywaniem normalnych zadań odpowiadam m.in. za program „Złoto dla zuchwałych”, którego celem jest pozyskiwanie innowacyjnych pomysłów od pracowników.

»



samo kobiet ilu mężczyzn! To najlepszy dowód na to, że płeć pracownika nie jest przeszkodą, aby robić karierę.

Dobra atmosfera

To, co najbardziej cieszy pracowników Imperial Tobacco, to dobra atmosfera pracy. W trudnych sytuacjach wszyscy koncentrują się na znalezieniu najlepszego rozwiązania danego problemu. Takie podejście promuje współpracę między załogami różnych działów.

Mimo wysokich wymagań stawianych przez firmę ważna jest tu równowaga między życiem zawodowym i prywatnym. Kierownictwo Imperial Tobacco dobrze rozumie, że pracownicy oprócz spraw firmowych mają też życie prywatne i obowiązki rodzinne.

– Kiedy mój syn choruje i nie mogę być obecna w pracy, po prostu dzwonię do szefowej i informuję o tym – opowiada Anna Dębicka - Rasiak. – Nikt się temu nie dziwi, oczywiste jest, że czasem mamy ważne sprawy prywatne.

Procesy w firmie są tak ustawione, że pracownicy nie są przytłoczeni obowiązkami i nie muszą stale siedzieć po godzinach. Tak jak

w każdej firmie, zdarzają się sytuacje, kiedy trzeba pracować dłużej, ale nadgodziny nie są tutaj normą.

Komunikacja wewnętrzna

Zarządzającym Imperial Tobacco Polska zależy na tym, aby pracownicy rozumieli procesy zachodzące w firmie oraz znali obowiązujące standardy. Na terenie firmy zlokalizowane są monitory LCD oraz tradycyjne tablice informacyjne dla osób nieposiadających dostępu do intranetu. Dodatkowo regularnie wydawany jest magazyn dla pracowników pod tytułem „Impress”. Organizowane są regularne spotkania z pracownikami, podczas których omawiane są cele firmy, postępy w ich realizacji oraz kluczowe projekty.

Ponieważ bezpośredni kontakt z pracownikami sprzedaży pracującymi na terenie całego kraju jest utrudniony, spotkania zarządu pionu handlowego organizowane są także poza siedzibą firmy. Jest to okazja do porozmawiania z pracownikami z danego regionu w mniej formalnej atmosferze. Podczas wyjazdów do punktów sprzedaży kierownictwo firmy ma szansę obserwować pracę przedstawicieli handlowych i przekonać się, jak

podejmowane decyzje biznesowe przekładają się na pracę w tzw. terenie.

– Początkowo pracownicy w terenie byli nieco zestresowani, ale z biegiem czasu coraz bardziej otwierali się na rozmowę i swobodniej dzielili swoimi uwagami – zapewnia Anna Dębicka-Rasiak.

Atrakcyjne warunki pracy

Wysokość wynagrodzenia pracownika jest uzależniona od wyników jego oceny, na którą składa się realizacja celów oraz posiadane kompetencje. Poziom wynagrodzeń jest konkurencyjny w stosunku do oferowanych przez

innych pracodawców w regionie. Firma oferuje dodatkowo premię roczną, tzw. trzynastkę, oraz bogaty pakiet socjalny.

W Imperial Tobacco jest na terenie zakładu pracy gabinet lekarski, z którego korzystają pracownicy w razie problemów zdrowotnych. Prowadzony jest też 24-godzinny dyżur pielęgniarski. Ponadto pracownicy mogą korzystać z pakietu Multi Sport, uprawniającego do korzystania z obiektów sportowych. Na terenie firmy jest też kantyna, w której pracownicy mogą zjeść posiłek dofinansowywany przez firmę. Dopłaty do posiłków dostają też pracownicy sprzedaży pracujący poza siedzibą firmy.



Anna Pietruszyńska, specjalista w Dziale Rachunkowości finansowej, od półtora roku w firmie

Odpowiedziałam na ofertę pracy w Imperial Tobacco, ponieważ w naszym regionie firma ma ugruntowaną pozycję. Na początku zostałam oprowadzona po firmie i przedstawiona przyszłym współpracownikom, potem zapoznałam się z głównymi zagadnieniami branży tytoniowej, mogłam zobaczyć, jak wygląda produkcja. Mimo że atmosfera była przyjazna, a osoby z działu pomocne, zajęło mi trochę czasu, zanim „poczułam firmę”. Pracy w koncernie nie da się porównać z pracą w mniejszej firmie. Mocnymi stronami Imperial Tobacco Polska – oprócz stabilności zatrudnienia i szerokiego pakietu socjalnego – są duże szanse rozwoju zawodowego oferowane osobom, które myślą szeroko. Przekonałam się na własnej skórze, że możliwości są rzeczywiście ogromne. Po kilku miesiącach pracy zostałam skierowana na kilkumiesięczne szkolenie z międzynarodowych standardów rachunkowości, a ostatnio na studia podyplomowe organizowane wyłącznie dla pracowników firmy.

