



POLSKA AGENCJA ŻEGLUGI POWIETRZNEJ POLISH AIR NAVIGATION SERVICES AGENCY

Warszawa, ¹⁴.....-05-18

AMZP-2227-7/14/2018/¹³⁸⁷...../KB/2018

INFORMACJA Z OTWARCIA OFERT

Dot.: postępowania o udzielenie zamówienia publicznego na Doradztwo z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi – sprawa numer AMZP-2227-7/14/2018

Polska Agencja Żeglugi Powietrznej (Zamawiający) działając na podstawie art. 86 ust. 5 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1579 z późn. zm.) zwanej dalej „ustawą Pzp”, informuje, że w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego na Doradztwo z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi – sprawa numer AMZP-2227-7/14/2018, kwota jaką Zamawiający zamierza przeznaczyć na sfinansowanie zamówienia wynosi brutto 1 205 400,00 zł, (słownie: jeden milion dwieście pięć tysięcy czterysta złotych 00/100 gr.).

Do upływu terminu składania ofert wpłynęły 3 oferty:

1. PWC Polska Sp. z o.o.

Lecha Kaczyńskiego 14

00-638 Warszawa

cena oferty brutto: 1 070 100,00 zł

cena brutto jednej roboczogodziny Etapu VI: 554,00 zł

Potencjał kadrowy – zgodnie z załącznikiem

Doświadczenie zespołu projektowego – zgodnie z załącznikiem

2. Konsorcjum IBC Group Central Europe Holding S.A.

ul. Mokotowska 1

00-640 Warszawa

JKM s.c. Konrad Pawłowski i Jacek Wieczorek

ul. Łopuszańska 53/58 A

02-232 Warszawa

cena oferty brutto: 597 780,00 zł

cena brutto jednej roboczogodziny Etapu VI: 123,00 zł

Potencjał kadrowy – zgodnie z załącznikiem

Doświadczenie zespołu projektowego – zgodnie z załącznikiem

3. Hay Group Sp. z o.o.

ul. Postępu 14B

02-676 Warszawa

cena oferty brutto: 1 190 640,00 zł

cena brutto jednej roboczogodziny Etapu VI: 516,60 zł

Potencjał kadrowy – zgodnie z załącznikiem

Doświadczenie zespołu projektowego – zgodnie z załącznikiem

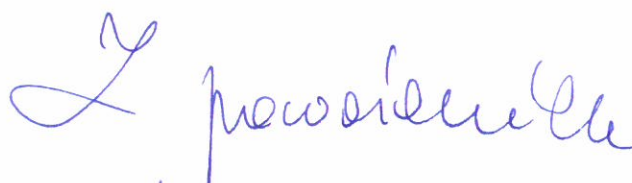
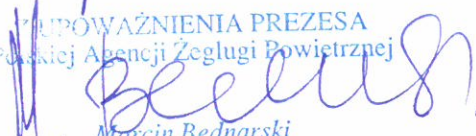

ZPOWAŻNIENIA PREZESA
Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej

Marcin Bednarski
Kierownik Działu Zakupów



Tabela „Potencjał kadrowy/Doświadczenie zespołu projektowego”
Składając ofertę oświadczam, że do realizacji zamówienia skieruję Zespół projektowy w następującym składzie:

Lp.	Funkcja w zespole projektowym	Imię i nazwisko	Uprawnienia/certyfikaty (poszczególne wpisy powinny pozwolić na stwierdzenie spełniania lub nie spełniania warunku udziału w postępowaniu)	Doświadczenie (poszczególne wpisy powinny pozwolić na stwierdzenie spełniania lub nie spełniania warunku udziału w postępowaniu)
1	Koordynator – kierownik projektu	Zuzanna Bartczak	Uprawnienia/certyfikaty (poszczególne wpisy powinny pozwolić na stwierdzenie spełniania lub nie spełniania warunku udziału w postępowaniu) certyfikat PMP TAK/NIE* certyfikat PRINCE2 TAK/NIE* (zaznaczyć w sposób jednoznaczny np. poprzez wykreślenie)	



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

2	specjalista w zakresie wyznaczania kierunków strategicznych rozwoju organizacji	Agnieszka Emerling		

2017

2017



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

3	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych	Agnieszka Batkiewicz			



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

	dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi			
4	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Damian Pokrywka		

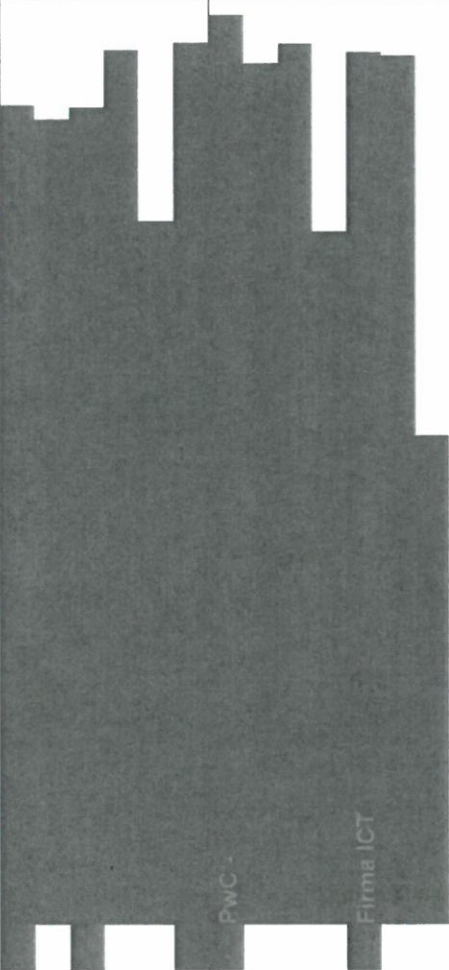
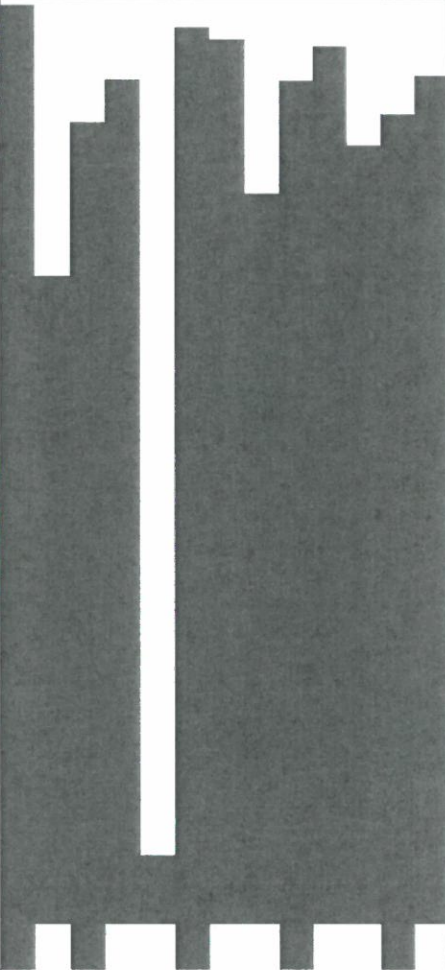


Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

5*	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Agata Katyl	
6	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze	Piotr Cykier	



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

	procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi			
7	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Piotr Poświata		 PwC Firma ICT
8	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Justyna Gruszka		



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

9	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Anna Olczyk-Waldowska		



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

10	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Barbara Kwinta		
11	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Kamil Męka		

*wiersz nr 5 użyć tyle razy ile to będzie konieczne dla wykazania potencjału kadrowego w kryterium oceny ofert „Potencjał kadrowy”

Z 13C SKM



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

Tabela „Potencjał kadrowy/Doświadczenie zespołu projektowego”
Składając ofertę oświadczam, że do realizacji zamówienia skieruję Zespół projektowy w następującym składzie:

Lp.	Funkcja w zespole projektowym	Imię i nazwisko	Uprawienia/certyfikaty (poszczególne wpisy powinny pozwolić na stwierdzenie spełniania lub nie spełniania warunku udziału w postępowaniu)	Doświadczenie (poszczególne wpisy powinny pozwolić na stwierdzenie spełniania lub nie spełniania warunku udziału w postępowaniu)
1	Koordynator – kierownik projektu	Jacek Wieczorek	Posiada certyfikat PRINCE2	Kierownik projektu w poniższych realizacjach: 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych „Opracowanie kompleksowego systemu motywacyjnego dla pracowników ZUS opartego na modelu kompetencyjnym oraz wsparcie wdrożenia tego systemu w Zakładzie” 2. Metro Warszawskie sp. z o.o. Analiza prawidłowości i celowości poziomu zatrudnienia, jako istotnego elementu mającego wpływ na poziom kosztów działalności operacyjnej. 3. PKP Polskie Linie Kolejowe „Zaprojektowanie i przygotowanie przez Wykonawcę Systemu motywacyjnego dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. zaangażowanych w realizację procesu inwestycyjnego” 4. Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Warszawie wartościowanie stanowisk pracy, opracowanie katalogu stanowisk lub/i grup stanowisk pracy pod kątem możliwości objęcia ich zadaniami systemem pracy i budowa motywacyjnego systemu wynagradzania, opracowanie systemu okresowych ocen pracowniczych i przeprowadzenie jego pilotażu oraz stworzenie koncepcji biznesowej wdrożenia ruchomego czasu pracy wraz z rekomendacją co najmniej trzech rozwiązań technicznych 5. Uniwersytet Medyczny w Łodzi

Przetarg nieograniczony na Doradztwo z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi

PREZES ZARZĄDU

Emilian Kolodziej 3



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

			Wykonanie analizy przedwdrożeniowej zasobów ludzkich UM w Łodzi, mającej na celu zbudowanie profili stanowisk pracy i systemu ocen pracowniczych, ścieżki rozwoju pracowników i systemu motywacyjnego w ramach projektu „QUALITY4UMED - nowa jakość zarządzania dydaktyką na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby społeczeństwa informacyjnego 6. Urząd Miasta Stołecznego Warszawy Przygotowanie i przeprowadzenie projektu polegającego na opracowaniu narzędzia do określania optymalnej liczby etatów w Urzędzie m.st. Warszawy oraz przeprowadzeniu pilotażu wypracowanej metody dla wybranych dwóch obszarów zadań/komórek organizacyjnych. Cel ogólny projektu: Określenie optymalnej struktury organizacyjnej oraz zmapowanie przebiegu realizacji procesów w ramach obszaru zadaniowego/komórek organizacyjnych, określenie optymalnej liczby etatów oraz liczby i rodzaju stanowisk w celu zwiększenia efektywności alokacji zasobów ludzkich w Urzędzie m.st. Warszawy. 7. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych PFRON Usługa opisu i wartościowania stanowisk oraz opracowania metody oceny pracowników PFRON wraz z systemem informatycznym 8. Centralny Ośrodek Informatyki COI Wykonanie usługi wartościowania stanowisk pracy
2	specjalista w zakresie wyznaczania kierunków strategicznych rozwoju organizacji	Konrad Pawłowski	Główny konsultant odpowiedzialny za określanie strategii organizacji i wdrażanie produktów projektów, analizy rynkowe w poniższych realizacjach: 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych „Opracowanie kompleksowego systemu motywacyjnego dla pracowników ZUS opartego na modelu kompetencyjnym oraz wsparcie wdrożenia tego systemu w Zakładzie” 2. Metro Warszawskie sp. z o.o. „Analiza prawidłowości i celowości poziomu zatrudnienia, jako istotnego elementu mającego wpływ na poziom kosztów działalności operacyjnej”. 3. PKP Polskie Linie Kolejowe

Przetarg nieograniczony na Doradztwo z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi

PREZES ZARZĄDU

Emilian Kołodziej

4



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugł Powietrznej

			„Zaprojektowanie i przygotowanie przez Wykonawcę Systemu motywacyjnego dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. zaangażowanych w realizację procesu inwestycyjnego” 4. Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Warszawie wartościowanie stanowisk pracy, opracowanie katalogu stanowisk lub/i grup stanowisk pracy pod kątem możliwości objęcia ich zadaniowym systemem pracy i budowa motywacyjnego systemu wynagradzania, opracowanie systemu okresowych ocen pracowniczych i przeprowadzenie jego pilotażu oraz stworzenie koncepcji biznesowej wdrożenia ruchomego czasu pracy wraz z rekomendacją co najmniej trzech rozwiązań technicznych 5. Uniwersytet Medyczny w Łodzi Wykonanie analizy przedwdrożeniowej zasobów ludzkich UM w Łodzi, mającej na celu zbudowanie profili stanowisk pracy i systemu ocen pracowniczych, ścieżki rozwoju pracowników i systemu motywacyjnego w ramach projektu „QUALITY4UMED - nowa jakość zarządzania dydaktyką na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby społeczeństwa informacyjnego 6. Urząd Miasta Stolecznego Warszawy Przygotowanie i przeprowadzenie projektu polegającego na opracowaniu narzędzia do określania optymalnej liczby etatów w Urzędzie m.st. Warszawy oraz przeprowadzeniu pilotażu wypracowanej metody dla wybranych dwóch obszarów zadań/komórek/struktury organizacyjnych. Cel ogólny projektu: Określenie optymalnej struktury organizacyjnej oraz zmapowanie przebiegu realizacji procesów w ramach obszaru zadaniowego/komórek organizacyjnych, określenie optymalnej liczby etatów oraz liczby i rodzaju stanowisk w celu zwiększenia efektywności alokacji zasobów ludzkich w Urzędzie m.st. Warszawy. 7. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych PFRON Usługa opisu i wartościowania stanowisk oraz opracowania metody oceny pracowników PFRON wraz z systemem informatycznym 8. Centralny Ośrodek Informatyki COI Wykonanie usługi wartościowania stanowisk pracy
--	--	--	---



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

3	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Daniel Wojewódzki	Konsultant odpowiedzialny za analizy organizacji, tworzenie i wdrażanie systemów motywacyjnych i zarządzania procesami 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Opracowanie kompleksowego systemu motywacyjnego dla pracowników ZUS opartego na modelu kompetencyjnym oraz wsparcie wdrożenia tego systemu w Zakładzie 2. Metro Warszawskie sp. z o.o. Analiza prawidłowości i celowości poziomu zatrudnienia, jako istotnego elementu mającego wpływ na poziom kosztów działalności operacyjnej". 3. Centralny Ośrodek Informatyki COI „Wykonanie usługi wartościowania stanowisk pracy”
4	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Andrzej Chodkiewicz	Konsultant odpowiedzialny za analizy organizacji, tworzenie systemów kompetencyjnych, systemów opisów stanowisk pracy 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Opracowanie kompleksowego systemu motywacyjnego dla pracowników ZUS opartego na modelu kompetencyjnym oraz wsparcie wdrożenia tego systemu w Zakładzie” 2. Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Warszawie Wartościowanie stanowisk pracy, opracowanie katalogu stanowisk lub/i grup stanowisk pracy pod kątem możliwości objęcia ich zadaniowym systemem pracy i budowa motywacyjnego systemu wynagradzania, opracowanie systemu okresowych ocen pracowniczych i przeprowadzenie jego pilotażu oraz stworzenie koncepcji biznesowej wdrożenia ruchomego czasu pracy wraz z rekomendacją co najmniej trzech rozwiązań technicznych 3. Uniwersytet Medyczny w Łodzi Wykonanie analizy przedwdrożeniowej zasobów ludzkich UM w Łodzi, mającej na celu zbudowanie profili stanowisk pracy i systemu ocen pracowniczych, ścieżki rozwoju pracowników i systemu motywacyjnego w ramach projektu „QUALITY4UMED - nowa jakość zarządzania dydaktyką

Przetarg nieograniczony na Doradztwo z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi

PREZES ZARZĄDU

Emilia Kucharska



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

			na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby społeczeństwa informacyjnego 4. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych PFRON Usługa opisu i wartościowania stanowisk oraz opracowania metody oceny pracowników PFRON wraz z systemem informatycznym
5*	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Jarosław Szymanowski	Konsultant odpowiedzialny za analizy organizacji, wartościowanie stanowisk pracy, systemy ocen okresowych 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Opracowanie kompleksowego systemu motywacyjnego dla pracowników ZUS opartego na modelu kompetencyjnym oraz wsparcie wdrożenia tego systemu w Zakładzie 2. Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Warszawie Wartościowanie stanowisk pracy, opracowanie katalogu stanowisk lub/i grup stanowisk pracy pod kątem możliwości objęcia ich zadaniowym systemem pracy i budowa motywacyjnego systemu wynagradzania, opracowanie systemu okresowych ocen pracowniczych i przeprowadzenie jego pilotażu oraz stworzenie koncepcji biznesowej wdrożenia ruchomego czasu pracy wraz z rekomendacją co najmniej trzech rozwiązań technicznych 3. Uniwersytet Medyczny w Łodzi Wykonanie analizy przedwdrożeniowej zasobów ludzkich UM w Łodzi, mającej na celu zbudowanie profili stanowisk pracy i systemu ocen pracowniczych, ścieżki rozwoju pracowników i systemu motywacyjnego w ramach projektu „QUALITY4UMED - nowa jakość zarządzania dydaktyką na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby społeczeństwa informacyjnego 4. Urząd Miasta Stołecznego Warszawy Przygotowanie i przeprowadzenie projektu polegającego na opracowaniu narzędzia do określania optymalnej liczby etatów w Urzędzie m.st. Warszawy oraz przeprowadzeniu pilotażu wypracowanej metody dla wybranych dwóch obszarów zadań/komórek organizacyjnych.



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

6	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Jerzy Tyczyński		Cel ogólny projektu: Określenie optymalnej struktury organizacyjnej oraz zmapowanie przebiegu realizacji procesów w ramach obszaru zadaniowego/komórek organizacyjnych, określenie optymalnej liczby etatów oraz liczby i rodzaju stanowisk w celu zwiększenia efektywności alokacji zasobów ludzkich w Urzędzie m.st. Warszawy. 5. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych PFRON Usługa opisu i wartościowania stanowisk oraz opracowania metody oceny pracowników PFRON wraz z systemem informatycznym
				Konsultant odpowiedzialny za analizy organizacji, wartościowanie stanowisk pracy, systemy ocen okresowych 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Opracowanie kompleksowego systemu motywacyjnego dla pracowników ZUS opartego na modelu kompetencyjnym oraz wsparcie wdrożenia tego systemu w Zakładzie 2. Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Warszawie Wartościowanie stanowisk pracy, opracowanie katalogu stanowisk lub/i grup stanowisk pracy pod kątem możliwości objęcia ich zadaniowym systemem pracy i budowa motywacyjnego systemu wynagradzania, opracowanie systemu okresowych ocen pracowników i przeprowadzenie jego pilotażu oraz stworzenie koncepcji biznesowej wdrożenia ruchomego czasu pracy wraz z rekomendacją co najmniej trzech rozwiązań technicznych 3. Uniwersytet Medyczny w Łodzi Wykonanie analizy przedwdrożeńowej zasobów ludzkich UM w Łodzi, mającej na celu zbudowanie profili stanowisk pracy i systemu ocen pracowników, ścieżki rozwoju pracowników i systemu motywacyjnego w ramach projektu „QUALITY4UMED - nowa jakość zarządzania dydaktyką na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby społeczeństwa informacyjnego 4. Urząd Miasta Stołecznego Warszawy



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

Przygotowanie i przeprowadzenie projektu polegającego na opracowaniu narzędzia do określania optymalnej liczby etatów w Urzędzie m.st. Warszawy oraz przeprowadzeniu pilotażu wypracowanej metody dla wybranych dwóch obszarów zadaniowych/komórek organizacyjnych. Cel ogólny projektu: Określenie optymalnej struktury organizacyjnej oraz zmapowanie przebiegu realizacji procesów w ramach obszaru zadaniowego/komórek organizacyjnych, określenie optymalnej liczby etatów oraz liczby i rodzaju stanowisk w celu zwiększenia efektywności alokacji zasobów ludzkich w Urzędzie m.st. Warszawy. 5. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych PFRON Usługa opisu i wartościowania stanowisk oraz opracowania metody oceny pracowników PFRON wraz z systemem informatycznym			
Konsultant odpowiedzialny za analizy organizacji, wartościowanie stanowisk pracy, systemy ocen okresowych 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Opracowanie kompleksowego systemu motywacyjnego dla pracowników ZUS opartego na modelu kompetencyjnym oraz wsparcie wdrożenia tego systemu w Zakładzie" 2. Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Warszawie Wartościowanie stanowisk pracy, opracowanie katalogu stanowisk lub/i grup stanowisk pracy pod kątem możliwości objęcia ich zadaniowym systemem pracy i budowa motywacyjnego systemu wynagradzania, opracowanie systemu okresowych ocen pracowniczych i przeprowadzenie jego pilotażu oraz stworzenie koncepcji biznesowej wdrożenia ruchomego czasu pracy wraz z rekomendacją co najmniej trzech rozwiązań technicznych 3. Uniwersytet Medyczny w Łodzi Wykonanie analizy przedwdrożeniowej zasobów ludzkich UM w Łodzi, mającej na celu zbudowanie profili stanowisk pracy i systemu ocen pracowniczych, ścieżki rozwoju pracowników i systemu motywacyjnego w ramach projektu „QUALITY4UMED - nowa jakość zarządzania dydaktyką	Tomasz Zieliński	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	7

Przetarg nieograniczony na Doradztwo z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi

PREZESYANZADU

Emilian Kołodziej



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

			na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby społeczeństwa informacyjnego
			4. Urząd Miasta Stołecznego Warszawy Przygotowanie i przeprowadzenie projektu polegającego na opracowaniu narzędzia do określania optymalnej liczby etatów w Urzędzie m.st. Warszawy oraz przeprowadzeniu pilotażu wypracowanej metody dla wybranych dwóch obszarów zadaniowych/komórek organizacyjnych. Cel ogólny projektu: Określenie optymalnej struktury organizacyjnej oraz zmapowanie przebiegu realizacji procesów w ramach obszaru zadaniowego/komórek organizacyjnych, określenie optymalnej liczby etatów oraz liczby i rodzaju stanowisk w celu zwiększenia efektywności alokacji zasobów ludzkich w Urzędzie m.st. Warszawy. 5. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych PFRON Usługa opisu i wartościowania stanowisk oraz opracowania metody oceny pracowników PFRON wraz z systemem informatycznym
8	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Sylvia Pawłowska	Konsultant odpowiedzialny za analizy organizacji, opisy stanowisk pracy 1. Urząd Miasta Stołecznego Warszawy Wartościowanie stanowisk pracy 2. Urząd Miasta Słupska Opracowanie opisów stanowisk pracy dla Urzędu Miejskiego w Słupsku 3. Urząd Miasta Sosnowca Przeprowadzenie procesu opisu stanowisk pracy i wartościowania stanowisk pracy w Urzędzie Miejskim w Sosnowcu 4. Centralny Ośrodek Informatyki COI Wykonanie usługi wartościowania stanowisk pracy Konsultant odpowiedzialny za analizy organizacji, opisy stanowisk pracy wartościowanie stanowisk pracy 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych
9	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących	Mariusz Szwet	



Oznaczenie postępowania: AMZP-2227-7/14/2018
Polska Agencja Żeglugi Powietrznej

zarządzania zasobami ludzkimi		Opracowanie kompleksowego systemu motywacyjnego dla pracowników ZUS opartego na modelu kompetencyjnym oraz wsparcie wdrożenia tego systemu w Zakładzie 2. Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Warszawie Wartościowanie stanowisk pracy, opracowanie katalogu stanowisk lub/i grup stanowisk pracy pod kątem możliwości objęcia ich zadaniowym systemem pracy i budowa motywacyjnego systemu wynagradzania, opracowanie systemu okresowych ocen pracowniczych i przeprowadzenie jego pilotażu oraz stworzenie koncepcji biznesowej wdrożenia ruchomego czasu pracy wraz z rekomendacją co najmniej trzech rozwiązań technicznych 3. Uniwersytet Medyczny w Łodzi Wykonanie analizy przedwdrożeniowej zasobów ludzkich UM w Łodzi, mającej na celu zbudowanie profili stanowisk pracy i systemu ocen pracowniczych, ścieżki rozwoju pracowników i systemu motywacyjnego w ramach projektu „QUALITY4UMED - nowa jakość zarządzania dydaktyką na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby społeczeństwa informacyjnego 4. Urząd Miasta Stołecznego Warszawy Przygotowanie i przeprowadzenie projektu polegającego na opracowaniu narzędzia do określania optymalnej liczby etatów w Urzędzie m.st. Warszawy oraz przeprowadzeniu pilotażu wypracowanej metody dla wybranych dwóch obszarów zadaniowych/komórek organizacyjnych. Cel ogólny projektu: Określenie optymalnej struktury organizacyjnej oraz zmapowanie przebiegu realizacji procesów w ramach obszaru zadaniowego/komórek organizacyjnych, określenie optymalnej liczby etatów oraz liczby i rodzaju stanowisk w celu zwiększenia efektywności alokacji zasobów ludzkich w Urzędzie m.st. Warszawy. 5. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych PFRON Usługa opisu i wartościowania stanowisk oraz opracowania metody oceny pracowników PFRON wraz z systemem informatycznym
-------------------------------	--	---

Tabela „Potencjał kadrowy/Doświadczenie zespołu projektowego”

Składając ofertę oświadczam, że do realizacji zamówienia skieruję Zespół projektowy w następującym składzie:

Lp.	Funkcja w zespole projektowym	Imię i nazwisko	Uprawnienia/certyfikaty (poszczególne wpisy powinny pozwolić na stwierdzenie spełnienia lub nie spełnienia warunku udziału w postępowaniu)	Doświadczenie (poszczególne wpisy powinny pozwolić na stwierdzenie spełnienia lub nie spełnienia warunku udziału w postępowaniu)
1	Koordynator – kierownik projektu	Małgorzata Wnęk-Kolaska	certifikat PMP TAK/NIE* certifikat PRINCE2 TAK/NIE* (zaznaczyć w sposób jednoznaczny np. poprzez wykreślenie)	- Molex Sp z o.o. Aktualizacja opisów stanowisk i zakresów odpowiedzialności ok 120 stanowisk. Opracowanie strategii wynagradzania oraz nowego systemu wynagrodzeń zasadniczych (wartościowanie stanowisk, analiza praktyki wynagrodzeniowej, nowy taryfikator, benchmarking wynagrodzeń do rynku wewnętrznego i zewnętrznego, rekomendacje zmian). - Molex Sp z o.o. Analiza przyczyn rotacji i rekomendacje zmian w systemach zarządzania ludźmi. Badanie zaangażowania pracowników. - Faurecia Sp z o.o. Przegląd systemów wynagrodzeń statych i zmiennych w 9 zakładach spółki pod względem ich spójności i konkurencyjności rynkowej, analiza praktyki wynagrodzeniowej, rekomendacje zmian w systemie. - Faurecia Sp z o.o. Opracowanie strategii wynagradzania oraz systemu wynagrodzeń zasadniczych (wartościowanie stanowisk, benchmarking wynagrodzeń do rynku, nowy taryfikator, zaprojektowanie

				kryteriów podwyżkowych, rekomendacje zmian w systemie wynagrodzeń zmiennych. • Preh Car Connect Opracowanie sytemu wynagrodzeń zasadniczych (aktualizacja opisów stanowisk, wartościowanie stanowisk, taryfikator, benchmarking wynagrodzeń do rynku). • FFIL Śnieżka SA Opracowanie Strategii Personalnej na lata 2016 – 2018. Opracowanie strategii wynagradzania w zakresie działań motywacyjnych finansowych i niefinansowych. • FFIL Śnieżka SA Analiza struktury organizacyjnej. Zdefiniowanie strategicznych zakresów odpowiedzialności dla obszarów biznesowych. Aktualizacja ponad 220 opisów stanowisk (przekazanie metody oraz standardu opisów, warsztaty dla kadry kierowniczej, wsparcie w opracowaniu docelowej treści opisów ról i stanowisk. • FFIL Śnieżka SA Opracowanie systemu zarządzania rekrutacją. • FFIL Śnieżka SA. Zaprojektowanie i wdrożenie Strategii Employer Branding i powiązania jej z innymi systemami HR w organizacji • FFIL Śnieżka SA. Opracowanie i wdrożenie Wartości organizacyjnych. Przeprowadzenie Programu Rozwoju Przywództwa dla całej kadry kierowniczej (ponad 100 osób). Opracowanie Systemu ocen pracowniczych w organizacji na bazie wartości organizacyjnych.
--	--	--	--	--

4. HLG

			• ZPUE SA Opracowanie nowego systemu wynagrodzeń zasadniczych (opisy i modelowanie struktury stanowisk, wartościowanie stanowisk, benchmarking wynagrodzeń do rynku, opracowanie docelowego systemu wynagrodzeń zasadniczych) • Chiesi Sp z o.o Audyt obciążenia pracą ok 30 stanowisk pracy z obszaru wsparcia biznesu, aktualizacja zakresów zadań i opisów stanowisk, rekomendacje rozwiązań dla zidentyfikowanych problemów. • Poczta Polska SA Wsparcie systemu MBO (zarządzanie przez cele) poprzez zaprojektowanie kaskady celów strategicznych na niższe poziomy zarządzcze w strukturze organizacyjnej całej organizacji. Analiza wymagań systemowych dla aplikacji IT wspierającej zarządzanie przez cele. • Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie SA Program rozwoju kadry menedżerskiej dla GPW SA oraz grupy menedżerów spółek obojętnych.		• Taryfikator dla Żabka Polska (wartościowanie stanowisk, taryfikator, założenia polityki) • System wynagrodzeń dla BGŻ BNP Paribas Polska (opis stanowisk, wartościowanie stanowisk, taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych, opracowanie strategii wynagradzania) • System wynagrodzeń dla Kredyt Inkaso (system wynagrodzeń zasadniczych,
2	specjalista w zakresie wyznaczania kierunków strategicznych rozwoju organizacji	Wojciech Kosiołek			

57

11/11/15



				system wynagrodzeń zmiennych, opracowanie strategii wynagradzania) • System wynagrodzeń zmiennych dla Stock Polska (system wynagrodzeń zmiennych, opracowanie strategii wynagradzania) • System wynagrodzeń dla ATSI (taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych, opracowanie strategii wynagradzania) • System wynagrodzeń dla PKO Ubezpieczenia (taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych, system wynagrodzeń zmiennych, opracowanie strategii wynagradzania) • System wynagrodzeń dla Lafarge Holcim (wartościowanie stanowisk, taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych, założenia systemu wynagrodzeń zmiennych, opracowanie strategii wynagradzania)
3	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Zbigniew Dudziński		• PKOBP - wdrożenie nowego systemu wynagradzania opartego na Hay'a • PKP CARGO - rekomendacja wynagrodzeń dla członków zarządu poprzez opis ról i wycene • PGE - wdrożenie nowego taryfikatora stanowisk • PWPW - szkolenie z metody opisu i wyceny stanowisk dla kadry kierowniczej. • PZU - określenie odniesienia rynkowego dla wynagrodzeń zarządu.
4	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych	Sandra Kamińska-Suchanek		• System wynagrodzeń (wartościowanie stanowisk, taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych) dla Grupy CIECH • System wynagrodzeń (zasadniczych i zmiennych) dla Onninen

6
164



	dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi		• System wynagrodzeń (opis stanowisk, wartościowanie stanowisk, taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych), model operacyjny HR dla Banku BGŻ BNP Paribas • System wynagrodzeń (wartościowanie stanowisk, taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych, założenia systemu wynagrodzeń zmiennych) dla LafargeHolcim • System wynagrodzeń (wartościowanie stanowisk, taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych, opracowanie strategii wynagradzania) dla Molex • System wynagrodzeń (wartościowanie stanowisk, taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych) dla Hochland • System wynagrodzeń (wartościowanie stanowisk, taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych i zmiennych) dla Energa Obrót • System wynagrodzeń (wartościowanie stanowisk, taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych) dla Energa Operator • Wartościowanie stanowisk, założenia ścieżek karier, model kompetencji menedżerów dla banku z branży consumer finance • Wartościowanie stanowisk dla Grupy Żywiec
5	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących	Wiesław Szydło	• System wynagrodzeń dla Kredyt Inkaso (system wynagrodzeń zasadniczych, system wynagrodzeń zmiennych) • Ograniczenie problemu rotacji w Molex (diagnoza źródeł problemu w organizacji,



	zarządzania zasobami ludzkimi	wypracowanie rozwiązań systemowych, analiza przyczyn rotacji i rekomendacje zmian w systemach zarządzania ludźmi. Badanie zaangażowania pracowników) • Chiesi Polska (audyt obciążenia pracą ok 30 stanowisk pracy z obszaru wsparcia biznesu, aktualizacja zakresów zadań i opisów stanowisk, rekomendacje rozwiązań dla zidentyfikowanych problemów.) • Realizacja projektu zaangażowania pracowników Banku Gospodarstwa Krajowego (realizacja działań komunikacyjnych, przeprowadzenie badania, wsparcie zespołu HR w organizacji pracy z wynikami badania w organizacji) • Realizacja projektu zaangażowania pracowników Louvre Hotels Group (realizacja działań komunikacyjnych, przeprowadzenie badania, wsparcie menedżerów w pracy z wynikami badania w zespołach) • FFIL Śnieżka S.A. Analiza struktury organizacyjnej. Zdefiniowanie strategicznych zakresów odpowiedzialności dla obszarów biznesowych. Aktualizacja ponad 220 opisów stanowisk (przekazanie metody oraz standardu opisów, warsztaty dla kadry kierowniczej, wsparcie w opracowaniu docelowej treści opisów ról i stanowisk. • Realizacja projektu zaangażowania pracowników obszaru sprzedaży Maspex (wsparcie zespołu HR w organizacji pracy z wynikami badania w organizacji)
--	-------------------------------	--

8004

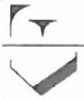
6	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Anna Szymańska	• Grupa Veolia, 2016 – 2018 (6 Spółek, łącznie ponad 800 stanowisk) - System wynagrodzeń zasadniczych (modelowanie struktury stanowisk, opracowanie opisów stanowisk, wartościowanie ponad 800 stanowisk, opracowanie taryfikatora, zaprojektowanie systemu wynagrodzeń stałych) • Preh Car Connect, 2017- System wynagrodzeń zasadniczych (wartościowanie 60 stanowisk, opracowanie taryfikatora, zaprojektowanie systemu wynagrodzeń stałych, opracowanie sytemu wynagrodzeń zasadniczych (aktualizacja opisów stanowisk, wartościowanie stanowisk, taryfikator, benchmarking wynagrodzeń do rynku).) • PERN, 2017 - System wynagrodzeń zasadniczych (wartościowanie ponad 200 stanowisk, opracowanie taryfikatora, zaprojektowanie systemu wynagrodzeń stałych) • Grupa Faurecia, 2016 i 2017 – audyt systemu wynagrodzeń oraz opracowanie rekomendacji w zakresie zmian systemu wynagrodzeń • MBL Poland, 2016 - System wynagrodzeń zasadniczych (wartościowanie 80 stanowisk, opracowanie taryfikatora, zaprojektowanie systemu wynagrodzeń stałych) • Ciech Vitrosilicon oraz Ciech Trading, 2016 - System wynagrodzeń zasadniczych (wartościowanie 130 stanowisk,
---	--	-----------------------	---

5

MOH

7	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Agnieszka Mikoś	opracowanie taryfikatora, zaprojektowanie systemu wynagrodzeń stałych) • System wynagrodzeń zasadniczych i zmiennych (opis stanowisk, wartościowanie stanowisk, taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych, system premiowy) dla Vantage Development • System wynagrodzeń zasadniczych (opis stanowisk, wartościowanie stanowisk, taryfikator, system wynagrodzeń zasadniczych) dla Banku BGŻ BNP Paribas • System ocen oraz opisy stanowisk dla Śnieżka S.A., analiza struktury organizacyjnej. Zdefiniowanie strategicznych zakresów odpowiedzialności dla obszarów biznesowych. Aktualizacja ponad 220 opisów stanowisk (przekazanie metody oraz standardu opisów, warsztaty dla kadry kierowniczej, wsparcie w opracowaniu docelowej treści opisów ról i stanowisk. • System wynagrodzeń zasadniczych (modelowanie struktury stanowisk, opracowanie opisów stanowisk, wartościowanie ponad 800 stanowisk, opracowanie taryfikatora, zaprojektowanie systemu wynagrodzeń stałych) dla Grupy Veolia	opracowanie taryfikatora, zaprojektowanie systemu wynagrodzeń stałych)
8	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Daniel Wzorek	• Bank Pekao SA (opisy stanowisk N-1) • PKO BP (opisy stanowisk, wartościowanie 100 kluczowych) • ZPUE SA (opisy stanowisk, wartościowanie) • Polskie Sieci Elektroenergetyczne (opisy stanowisk, wartościowanie)	opracowanie taryfikatora, zaprojektowanie systemu wynagrodzeń stałych)

10 KAC



				• Uniwersytet SWPS (opisy stanowisk, wartościowanie, projektowanie systemu wynagrodzeniowego) • Innogy Polska (wartościowanie stanowisk) • Farm Frites Poland SA (wartościowanie stanowisk) • System ocen dla Śnieżka S.A., opracowanie systemu zarządzania rekrutacją, zaprojektowanie i wdrożenie Strategii Employer Branding i powiązania jej z innymi systemami HR w organizacji • Chiesi Polska (wsparcie systemu MBO (zarządzanie przez cele) poprzez zaprojektowanie kaskady celów strategicznych na niższe poziomy zarządzające w strukturze organizacyjnej całej organizacji. Analiza wymagań systemowych dla aplikacji IT wspierającej zarządzanie przez cele)
9	specjalista z wiedzą i doświadczeniem w obszarze procesów biznesowych dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi	Natalia Pisarek		• Poza KFHG: • System wynagrodzeń zasadniczych i zmiennych dla spółki z GK • PGNiG Operator Systemu Magazynowania Sp. z o.o. • System zarządzania przez cele – Poczta Polska • Opisy stanowisk, model kompetencji i system ocen dla PKP Intercity • Ścieżki karier – międzynarodowy bank działający w Polsce • System motywacyjny (dla działu sprzedaży) – Libet Polska • System ocen – Sarantis

11
MUG

