

impuls

IV - VI 2009

Nr 2 (140)

PISMO PRACOWNIKÓW Geofizyki Toruń Sp. z o.o.

Chat z Prezesem Górskim s. 11
odpowiedzi na pytania s. 12

EAGE'2009
s. 10

GOP jak bumerang s. 3
Co to jest SeisSpace?
s. 7



GEOFIZYKA TORUŃ

GRUPA PGNIG

na wyzwania
otwarcia

Motto numeru

*Gdzie będzie pycha, tam będzie i hańba,
a gdzie pokora, tam mądrość.*

Salomon

Drodzy Czytelnicy!

Zapraszam do lektury kolejnego Magazynu GT IMPULS. Dziś gości-
my z wizytą w Ośrodku Obliczeniowym, który powrócił po niespełna 30
latach do „Laboratorium”, gdzie się niegdyś narodził. Publikujemy także
artykuł Łukasza Sikorskiego, który debiutuje na łamach IMPULSU, pi-
sząc ciekawie o SeisSpace - aktualnie używanym w GOP systemie prze-
twarzania danych sejsmicznych. Mam nadzieję, że p. Łukasz pójdzie za
ciemem i zostanie stałym korespondentem GOP w IMPULSIE, a także
zdopinguje swoim przykładem młodych pracowników z innych jednostek
organizacyjnych. Łamy Magazynu są dla Was otwarte!

Co jeszcze? Jest relacja z EAGE'2009, historia obłożonego chatu
z Prezesem i Jego odpowiedzi na pytania uczestników, piszemy
o jubileuszach, w jakich uczestniczyły nasze delegacje i wspominamy dro-
gie nam osoby, które odeszły.

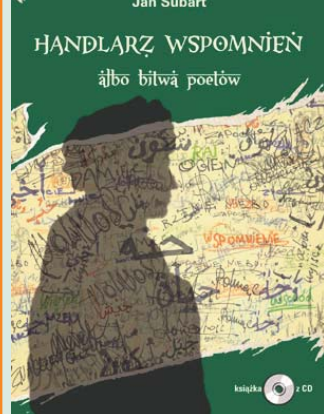
Tadeusz Solecki

Lektury

Przygody młodego geofizyka w Syrii

23 czerwca br. miała miejsce premiera książki i płyty audio CD: Jan Subart, *Handlarz wspomnień albo bitwa poetów* (transkulturowa powieść poetycka). Książka ukazała się nakładem wydawnictwa Jeden Świat we współpracy z wydawnictwem Nowy Horyzont. *Handlarz wspomnień* mieści się w nurcie powieści multimedialnych. Opowiada historię młodego geofizyka, który wyjeżdża do Syrii w ramach kontraktu na poszukiwanie gazu. Zafascynowany poznanymi ludźmi i kulturą postanawia zostać w regionie (Syria, Jordania, Liban). Zawiera przyjaźnie, zakochuje się i zanurza się w świat nowego języka i społeczeństwa.

Autor *Handlarza wspomnień* posługuje się różnymi stylami narracji. Sięga po język klasycznej historii miłosnej, reportażu i dziennika podróży. Jednocześnie wplata w powieść teksty z i o Oriencie zarówno średniowieczne, jak i współczesne. Repertuar środków literackich dopełniają partie oniryczne i surrealistyczne. Całość tworzy kompozycję pełną zmysłowego czaru, płodnej artystycznie erudycji i rzetelnej wiedzy o regionie.



Zgodnie z tradycją orientalnych opowiadaczy, tytułowy *Handlarz wspomnień* uwodzi czytelnika swoimi wspomnieniami, o których nie wiadomo, czy są prawdziwe, czy tylko opowiedziane ku uciechu czytelników/ słuchaczy, dla których jest on tylko (literackim) sprzedawcą, *handlarzem wspomnień* właśnie.

Do książki dołączone jest słuchowisko muzyczno-literackie pod tym samym tytułem. Oprócz fragmentów powieści i muzyki płyta zawiera recytację poezji po arabsku i w polskim przekładzie, jak również dokumentalne nagrania z miejsc akcji powieści.

Jan Subart to pseudonim artystyczny Stanisława Strasburgera z wykształcenia filozofa sztuki, pisarza, podróżnika i menedżera kultury.

Pismo pracowników
GEOFIZYKI TORUŃ
Redakcja: Tadeusz Solecki,
tel. 186, impuls@geofizyka.pl

Korekta: Aneta Zgorzelska tel. 170
Druk: Wydział Dokumentacji, tel. 229

Zapraszamy do współpracy!

co

gdzie

Trajektoria bumerangu

Po niespełna 30 latach Ośrodek Obliczeniowy jak bumerang wrócił do „Laboratorium”. Stojący na uboczu, tonący w zieleni i kwiatach pawilon będący ze względu na nowoczesny wystrój i zawartość w chwili powstania chlubą i dumą firmy, z roku na rok okazywał się coraz ciasniejszy i nie był w stanie sprostać wymogom, jakie stawia się dziś przed tego typu obiektami.

O tym, jak się pracuje na starym-nowym miejscu, jakie inne zmiany i problemy miały ostatnio miejsce w GOP piszemy w fotoreporażu.

3

SeisSpace: rewolucja czy tylko ewolucja w Ośrodku Obliczeniowym?

O aktualnym systemie przetwarzania danych sejsmicznych bardzo ciekawie, przystępnie i w kontekście historycznym opowiada Łukasz Sikorski.

7

EAGE'2009

Wrażeniami z najważniejszego w Europie dorocznego meetingu geofizyków i geologów naftowych dzieli się Maciej Świerzyński.

10

Oblężenie chatu

Zaplanowany na 4 czerwca chat z Prezesem Zarządu Maciejem Górskim poświęcony bieżącym problemom Spółki i jej pracowników nie udało się ze względów technicznych. Jakies owoce jednak są. Przeczytaj odpowiedzi Prezesa na te pytania, które udało się odzyskać.

11

Dobrze o N-1

Grupa N-3 prowadzi prace sejsmiczne w rejonie Meklemburgii-Pomorza Przedniego w Niemczech. Ostatnio w lokalnej gazecie Ostsee Zeitung ukazał się artykuł opisujący w sposób bardzo pozytywny prace naszej grupy.

13

Jubileusz

Relacje z uroczystości Jubileuszowych 90-lecia Akademii Górniczo-Hutniczej i 50-lecia Dywizjonu Zabezpieczenia Hydrograficznego Marynarki Wojennej.

14

Z żałobnej karty

Wspominamy s.p. Piotra Borka i Kazimierza Świsa.

16

Na okładce: Młodzi pracownicy to wielki potencjał Ośrodka Obliczeniowego

Fot. T. Solecki

impuls

Trajektoria bumerangu

czyli GOP po przeprowadzce

Po niespełna 30 latach Ośrodek Obliczeniowy jak bumerang wrócił do „Laboratorium”. Stojący na uboczu, tonący w zieleni i kwiatach pawilon, będący w chwili powstania chlubą i dumą firmy ze względu na nowoczesny wystrój i zawartość, z roku na rok okazywał się coraz ciaśniejszy i nie był w stanie sprostać wymogom, jakie stawia się dziś przed tego typu obiektami.

Przeprowadzka

trwała około roku. Nie dotyczy to rzecz jasna przebiegu samych prac remontowych, które siłą rzeczy musiały ją poprze-



prostuje Krzysztof Kolasiński. - *Choćby te dotyczące HSE i bezpieczeństwa przeciwpożarowego. To ostatnie jest szczególnie istotne, nie tylko ze względu na bezpieczeństwo ludzi, co*



Zarówno dla ludzi jak i dla sprzętu poprawiły się warunki pracy

dzić i trwały trochę dłużej.

- *Plan zakładał, że zasiedlanie budynku „Laboratorium” będzie przebiegało etapami i tak też się stało – mówi kierownik*

GOP Krzysztof Kolasiński. - *Na pierwszy ogień poszedł Zespół Projektowy Nr 2 kierowany przez Waldka Susmarskiego, rezydujący tymczasowo w pomieszczeniach magazynu, w związku z tym nie posiadający optymalnych warunków pracy. Zespół ten przeprowadził się na piętro trzecie natychmiast po zakończeniu jego remontu. W następnej kolejności zagospodarowaliśmy piętro drugie, a ostatnio także pierwsze.*

Dziś na piętrze trzecim, prócz wspomnianego Zespołu Projektowego Nr 2, pracują administratorzy systemów informatycznych oraz Pracownia Wdrożeń i Rozwoju. Na piętrze drugim lokuje się kierownictwo Ośrodka i kolejny Zespół Projektowy Nr 3, zaś piętro pierwsze zajmuje Zespół Projektowy Nr 1, Pracownia Bazy Danych Sejsmicznych (tzw. Input/Output) i znaczna część zasobów biblioteki taśm.

- *Można by więc rzec, że akcja przeprowadzki jest już zakończona?*

- *Owszem, ale dotyczy to tylko fizycznej przeprowadzki personelu, bo zagadnień techniczno-organizacyjnych związanych z zagospodarowaniem nowego miejsca wciąż jest wiele –*

Przeprowadzka personelu jest już zakończona, ale zagadnień techniczno-organizacyjnych związanych z zagospodarowaniem nowego miejsca wciąż jest wiele.

nie podlega żadnej wątpliwości, ale także biblioteki taśm stanowiącej niezwykle wartościowy i często unikatowy w skali kraju zbiór danych.

- *Wydaje się, że tak elementarne sprawy powinny być rozwiązane w trakcie remontu i adaptacji pomieszczeń?*

- *Tak było, ale jak zwykle diabeł tkwi w szczegółach – odpowiada Krzysztof Kolasiński. - Przykładowo zauważyliśmy niedawno brak urządzenia sygnalizującego potencjalne zdarzenie typu zaproszenie ognia, które skutecznie alarmowałoby pracowników*

o zaistniałym zagrożeniu, umożliwiając sprawną akcję ewakuacyjną (na dzień wydania Impulsu system został już zainstalowany - przyp. red.). Poza tym wszelkie systemy zaduszania ognia, nieodzwonne w bibliotece taśm, muszą działać tak, aby nie szkodzić pracownikowi, który akurat w momencie ich zadziałania znalazłby się w pomieszczeniu. Osobne zagadnienie to ochrona danych przed dostępem osób niepowołanych, niezwykle istotna w przypadku danych sejsmicznych.

- *Trzeba tu dodać, że pomieszczenie, w którym znajduje się biblioteka taśm, jest tymczasowe, w związku z tym nie mogło być wyposażone od razu we wszystkie niezbędne systemy zabezpieczeń. Docelowo biblioteka będzie na parterze – wyjaśnia Ludwik Augustowski, Główny Analityk Ośrodka.*

- *System ewakuacji nie jest taki jakbyśmy chcieli – włącza się do rozmowy Łukasz Olejniczak, który po 2,5 letnim okresie pracy w WesternGeco powrócił do Geofizyki Toruń, obejmując stanowisko Głównego Technologa. - Chętnie*



Krzysztof Kolasiński

podzielę się doświadczeniami podpatrzonymi tam, gdzie pracowałem – mam tu na myśli nie tylko Anglię, ale także Indie, gdzie biurowce miały bardzo skutecznie rozwiązane systemy ewakuacji pracowników. Tu nie chodzi tylko o drogi ewakuacji, ale np. o system, liczenia i identyfikacji pracowników znajdujących się w strefie zagrożonej. I wcale nie są to jakieś wielkie koszty, bo istota rzeczy tkwi w działaniach organizacyjnych, pragmatyce postępowania, zaznajamiania i przyzwyczajania ludzi do właściwych reakcji – np. poprzez okresowo organizowane próbné alarmy.

Na starym miejscu pozostały serwery stanowiące główne moce obliczeniowe GOP. Przeniesione zostały tylko serwery I/O. To też nie jest rozwiązanie docelowe, ponieważ planowana jest budowa nowej serwerowni, w pobliżu „Laboratorium”.

- Nie będzie to serwerownia wyłącznie dla potrzeb GOP, ale dla całej infrastruktury informatycznej GT – wyjaśnia Krzysztof Kolasiński. - Dzięki temu za jednym zamachem zostanie rozwiązany także problem bezpieczeństwa sprzętu i systemów zapewniających ciągłą, bezawaryjną pracę (zdublowane systemy zasilania, chłodzenia, mirroring, monitoring etc.).

Komunikacja stacji roboczych z serwerami na zwiększonym dystansie przyniosła problemy związane z szybkością przesyłu danych, stanowiące wyzwanie dla służb serwisujących pracę komputerów i systemów informatycznych. Wydaje się, że służby te stanęły na wysokości zadania i uporały się z większością tych problemów.

- Nie wszystko jeszcze pracuje tak jak byśmy sobie tego życzyli – mówi Ludwik Augustowski. - Strojenie sieci trwa praktycznie do dziś. Dokupiliśmy duży nowoczesny switch Cisco, który ma większe możliwości przyłączeniowe, a także umożliwia transmisję z szybkością 10 Gb/s.

Aby przeprowadzka nie zakłóciła rytmu pracy Ośrodka, większość przenosin organizowana była w czas weekendów, podczas których natężenie zadań produkcyjnych jest mniejsze.

Mimo tego, że pracownicy stracili piękne, kojące widoki, jakie roztaczały się z okien starego locum, są z przeprowadzki zadowoleni. Mają teraz bardziej komfortowe warunki sprzyjające zarówno pracy, jak i relaksowi.

Przeprowadzka „w rodzinne strony” nie jest jedynym ważnym wydarzeniem w najnowszej historii GOP. Miały tu także miejsce istotne

zmiany organizacyjne i kadrowe.

Zostały przeprowadzone w ciągu ostatnich dwóch miesięcy i sprowadzają się do powołania w skład zarządu Ośrodka na stanowisko Głównego Technologa Łukasza Olejniczaka oraz mianowania Leona Głogowskiego Zastępcą Kierownika Ośrodka. Trzeba tu dodać, że w styczniu utworzone zostało także stanowisko Głównego Geofizyka ds. Przetwarzania, które podległe jest bezpośrednio I Wiceprezesowi Zarządu, niemniej ściśle związane z pracą GOP. Stanowisko to objął Kazimierz

Pietrzyk.

No i jeszcze jeden element wymuszający zmiany: cała armia młodych ludzi.

- GOP cechuje się specyficznym profilem zatrudnienia – uważa Krzysztof Kolasiński. - Mamy kadrę z boomu zatrud-

nieniowego jeszcze z lat 70. XX w., która sukcesywnie osiąga stan emerytalny i odchodzi. Potem było wiele lat kadrowej bessy (zwłaszcza lata 80.) a kolejny boom nastąpił w pierwszych latach XXI w., kiedy to światowy rynek poszukiwań ożywił się. Firma rozwijała się, zatrudniała pracowników a wraz z nią także GOP, do którego w ciągu kilku lat przyjęto ok. 60 osób, głównie młodych absolwentów. Towarzyszyło temu zjawisko przeciwnie – część osób odchodziła do firm konkurencyjnych. Uszczuplało to nasze know-how, bo odchodzili głównie ci, którzy zdobyli już kilku- czasem nawet kilkunastoletnie doświadczenie. Choć dynamika kadrowa w firmie została ostatnio wygaszona i nie ominęło to GOP, ta armia młodych absolwentów wciąż stanowi nie do końca rozwinięty potencjał pracowniczy - trzeba bowiem pamiętać, że proces przygotowania zawodowego do samodzielnej pracy w processingu trwa kilka lat. Wynika z tego, że mimo wyhamowania procesu zatrudnienia, w GOP wciąż znajduje się spora grupa



Biblioteka taśm to wartościowy i unikatowy zbiór danych

pa młodych pracowników wymagających przygotowania. Ośrodek wciąż jest na dorobku, to znaczy jego największa grupa zawodowa znajduje się w przedziale 1-4 lat stażu.

Z powodu wieloletniej bessy w zatrudnieniu daje się dziś we znaki brak mentorów, którzy wprowadziliby tych młodych w arkana sztuki processingu. Wykorzystuje się w tym celu grono pracowników o najdłuższym stażu,

Proces przygotowania zawodowego do samodzielnej pracy w processingu trwa kilka lat.

którzy jednak odchodzą na emeryturę.

A jak przeciwdziałać zjawisku odchodzenia młodych, po zdobyciu doświadczenia zawodowego, do konkurencyjnych firm?

- Wolny rynek obowiązuje także w sferze zatrudnienia – mówi Krzysztof Kolasiński. - Jedyne, co możemy zrobić, to stwarzać młodym takie warunki, które minimalizowałyby ich odpływ do konkurencji. I niekoniecznie chodzi tu o wynagrodzenia choć ten czynnik zawsze pozostanie istotnym. Zdajemy sobie sprawę, że zjawisko migracji kadr w naszej branży dotyczy wszystkich a w firmach globalnych można mówić o kadrze wielonarodowościowej, która komunikuje się wzajemnie specjalistycznym językiem angielskim. Między innymi z tego powodu powinniśmy wdrożyć system ocen, który „wyluskałby” najlepszych, najbardziej cennych z punktu widzenia interesów Spółki pracowników.

Trzeba także mieć świadomość i być przygotowanym na to, że osoby, które odeszły, mogą do nas po kilku latach wrócić. Przykładem tego jest właśnie Łukasz Olejniczak.

- Tak, rzeczywiście jestem reprezentantem tej „wielkiej fali” która została przyjęta w latach 2000-2001 – potwierdza Łukasz Olejniczak. - Część z nas odeszła po zdobyciu kilkuletnich doświadczeń. Dlatego właśnie istnieje potrzeba intensywnych szkoleń, mimo że spadła dynamika zatrudnienia.

Pan Łukasz odszedł w 2006 r. z GT. Po 2,5



Ludwik Augustowski

latach wraz z żoną doszli do wniosku, że chcieliby wrócić do macierzystej firmy i przekazać to, czego w tym czasie się tam nauczyli. Co jest kluczem do sukcesu?

Szkolenia i ocena pracowników.

- Nie wychodzę z założenia, że wiem wszystko, a to, co tam widziałem jest najlepsze na świecie, ale myślę, że połączenie tego, co tam jest dobre z tym, co jest dobre tutaj to szansa na bardzo dobry konsensus – stwierdza Łukasz Olejniczak. - Za jedno z ważniejszych zadań uważam wdrożenie systemu ocen pracowników. Obecnie funkcjonujący system jest niewystarczający. Wiemy, że była taka próba przed kilkoma laty w ramach programu Geofizyka Toruń Firmą Kadrową. Myślę, że bez tego systemu będzie nam trudno podchodzić merytorycznie do umiejętności pracowników – a tylko w ten sposób możemy nagradzać tych, którzy są najlepsi i lokalizować miejsca, gdzie dany pracownik potrzebuje szkolenia, wsparcia przy rozwiązywaniu problemów zawodowych.

- Z tego, co oglądaliśmy, nie tylko w firmie gdzie pracował Łukasz, ale z kursów i treningów, które wielu z nas tu przeszło, wnioskuję, że te programy w 90% są wszędzie takie same – dodaje Krzysztof Kolański. - Są to mechanizmy, które zostały sprawdzone w wielu nowoczesnych organizacjach i nie czas tu wymyślać koło, tylko skorzystać z gotowych wzorców. Mam nadzieję, że wrócimy w firmie do zagadnienia wspólnego i spójnego systemu ocen pracowników. Póki co, podchodzimy do tego lokalnie, bo trudno zarządzać bez świadomości, kto jakie ma umiejętności w poszczególnych obszarach – a jest ich sporo: to wiedza merytoryczna, dyspozycyjność, zaangażowanie, znajomość języków obcych, że ograniczę się do kluczowych. Moim zdaniem system ocen odgrywa tu rolę dyrygenta, który może pomóc to wszystko zharmonizować.

Wszechstronne szkolenia i zobiektywizowana ocena pracowników – to według kierownictwa GOP dwa filary prowadzące do sukcesów. Przy czym jeden musi zająć się z drugim.

Szkolenia w Ośrodku były zawsze, bo tego wymaga szybko zmieniająca się technologia. Zostały one zintensyfikowane w III kwartale ub. r. Obecnie odbywają się w formie warsztatów, treningów według programu, w którym są zdefiniowane zagadnienia i harmonogram ich realizacji.

- Jesteśmy w trakcie budowy systemu szkoleń – oświadcza Łukasz Olejniczak. - Chcielibyśmy aby szkolenia i weryfikacja ich efektów były ujęte w jednoznaczne ramy procedur. Np. pracownik przychodzący do pracy podlega cyklowi szkoleń, na których uczy się podstaw geofizycznych przetwarzania. Ta wiedza podlega pogłębianiu i systematyzowaniu w ramach jego dalszej ścieżki zawodowej a poprzez system weryfikacji staje się podstawą jego awansu. Jak widać, pragniemy, aby szkolenia były ściśle powiązane z systemem ocen pracownika. Póki co jesteśmy na etapie tworzenia tego systemu, w którym

kluczową rolę odgrywają mentorzy: Waldemar Susmarski, Andrzej Sinoracki czy Michał Podolak. Wszyscy jesteśmy bardzo zdeterminowani, aby ten system stworzyć i wdrożyć.

Drugą rzeczą, intensywnie wdrażaną w GOP jest stworzenie warunków dostępności pracowników do materiałów, z których mogą oni samodzielnie korzystać dla swego zawodowego rozwoju. Idealnym medium do tego jest intranet. Zapewnia on

bowiem dostęp nie tylko dla pracowników GOP, ale innych jednostek organizacyjnych związanych poprzez technologiczny cykl produkcji (sejsmika, interpretacja, geofizyka wiertnicza). Pozwoli to zaoszczędzić czas, podnieść efektywność pracy, a także umożliwi wielostronną wymianę doświadczeń.

W klasycznym systemie edukacyjnym mamy dwa wątki: szkolenie i wychowanie. W przypadku zakładów pracy trudno mówić o wychowaniu, ale można i chyba należy o kreowaniu właściwych postaw pracowników w stosunku do firmy, pracy, współpracowników. Zagadnienie to zawiera wiele elementów – od wiedzy dotyczącej kontraktów i polityki marketingowej firmy poprzez aspekty PR, zwłaszcza komunikacji wewnętrznej aż do

kształtowania osobowości pracowników i wzorców zachowań, które są szczególnie ważne, gdy chodzi o

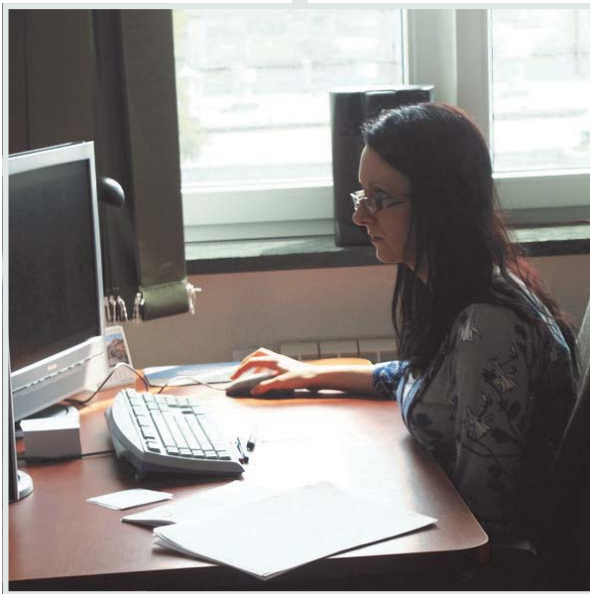
kontakty z klientami.

- Mamy tutaj kontakty z klientami z wielu rejonów świata, które wpisane są w sposób naturalny w naszą codzienną pracę – mówi Krzysztof Kolański. - Wiąże się to z częstymi wizytami i niemal ciągłą obecnością supervisorów w GOP, co wymaga nie tylko zapewnienia lokalu z dostępem do internetu, ale także nakłada konieczność opieki i właściwego traktowania gości przez nasz personel. Trzeba podkreślić, że ilość pracowników mających kontakt face to face z przedstawicielami naszych klientów jest u nas znacząca. To nie tylko kierownicy pracowni, inżynierowie prowadzący projekty, inżynierowie realizujący zadania produkcyjne w GOP – ale także ci, którzy realizują QC

w procesie akwizycji danych sejsmicznych. Dlatego tutaj właśnie kształtowanie odpowiednich postaw i elementów PR, w tym także sztuki negocjacji, ma istotne znaczenie dla naszego wizerunku. Dostarczenie klientowi produktu wysokiej jakości spełniającego jego oczekiwania w obszarze przetwarzania w połączeniu z profesjonalnym zachowaniem w obszarze PR każdego pracownika GOP pomaga utrwalać i poprawiać dobrą opinię o naszych umiejętnościach i profesjonalizmie.

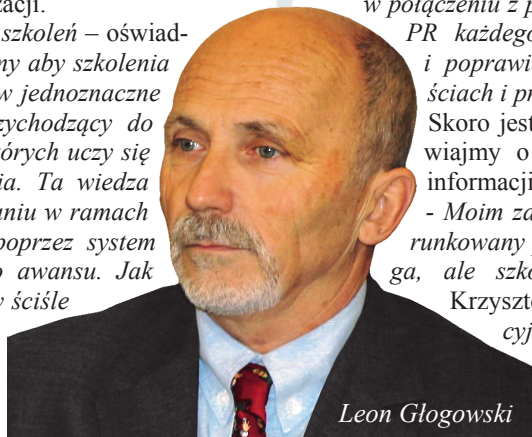
Skoro jesteśmy przy zagadnieniach PR, porozmawiajmy o komunikacji wewnętrznej, przepływie informacji, relacji załogi z kierownictwem...

- Moim zdaniem nieoptymalny, niewłaściwie ukierunkowany przepływ informacji nie tylko nie pomaga, ale szkodzi każdej organizacji – oświadcza Krzysztof Kolański. - Generuje szum informacyjny, angażuje zbyt szerokie grono osób w realizację zadań, osób niejednokrotnie nie posiadających kompetencji



Młodzi absolwenci to pokaźny potencjał pracowniczy

Kształtowanie odpowiednich postaw i elementów PR, w tym także sztuki negocjacji, ma istotne znaczenie dla naszego wizerunku.



Leon Głogowski

i wiedzy niezbędnej do ich realizacji i co równie istotne, rozmywa odpowiedzialność za wykonywaną pracę. Jestem gorącym zwolennikiem precyzyjnie skonstruowanej „macierzy komunikacji” gdzie przepływ informacji jest przypisany stanowiskom/funkcji a nie odbywa się na zasadzie koleżeńskej.

- Brak powiedzenia konkretnych rzeczy pracownikom powoduje, że są oni zestresowani – uzupełnia Łukasz Olejniczak.

- Niestety dziś jest tak, że głównym kanałem przepływu informacji jest plotka. Jest to niekorzystne, ponieważ nad plotką nikt nie panuje – ona się rozprzestrzenia i zmienia treść komunikatu, który niesie bez wiedzy czy intencji nawet jej nadawcy. Mogę tylko zaapelować o to, aby oficjalny przepływ informacji następował najszybciej, jak to jest możliwe. To jedyna metoda na neutralizowanie plotki.

Dla usprawnienia obiegu informacji w GOP stworzona została macierz komunikacji, która definiuje kompetencyjnie i tematycznie kto powinien być o czym informowany a kto powinien być pomijany. Przykładowo: wprowadzony został system raportowania pracowników QC przewidujący listę osób, które powinny taki raport otrzymywać.

Osobnym problemem jest komunikacja z innymi jednostkami organizacyjnymi, która też pozostawia wiele do życzenia. Informacje są tutaj albo zbyt szczątkowe albo w ogóle ich nie ma, co znów generuje plotki, wywołuje nieporozumienia i dezorganizuje współpracę.

Struktura organizacyjna Ośrodka

od kilku lat jest ustabilizowana. Funkcjonują 3 Zespoły Projektowe, z których każdy liczy ok. 20 inżynierów geofizyków, Zespół Przetwarzania Specjalistycznego, Pracownia Wdrożeń i Rozwoju, Pracownia Bazy Danych Sejsmicznych (I/O), Pracownia Systemów Komputerowych. Jak to się ma do trendów we wiodących firmach?

- Z moich obserwacji wynika, że zasadniczo struktura organizacyjna w ośrodkach przetwarzania danych sejsmicznych jest podobna – mówi Łukasz Olejniczak. - Oczywiście, są różnice związane z wielkością firmy, jej „przerobem” czy też profilem działalności – np. w WesternGeco jest większa liczba samych informatyków zaangażowanych w rozwój oprogramowania, wdrożenia i rozwój. Różnice dotyczą także organizacji przetwarzania. U nas są trzy duże, tam większa ilość mniej licznych zespołów projektowych podległych bezpośrednio kierownictwu Ośrodka.

Już od lat GOP jest zaangażowany w prace akwizycyjne w ramach tzw. QC (Quality Control), a także w realizację przetwarzania w kraju klienta, w ośrodkach dedykowanych. Były okresy, kiedy kilkadziesiąt osób z GOP pracowało równolegle na zagranicznych kontraktach. Oczywiście, obok potencjału kadrowego zaangażowany był także potencjał sprzętowy, oprogramowanie i to stanowiło poważne obciążenie dla



Chociaż widoki z okien już nie tak atrakcyjne, pracownicy GOP są zadowoleni z nowego

rzystujemy także okres bessy do podnoszenia wiedzy i umiejętności naszych inżynierów.

Mamy

czas kryzysu i bessy

na rynkach poszukiwań naftowych. Czy dotyka to także przetwarzania? Odpowiada Krzysztof Kolasiński:

- Nasz marketing oparty jest głównie na dewizie dobrze wykonanej pracy. Dzięki temu mamy swoich wiernych klientów i pozyskujemy nowych. Ponieważ migracja specjalistów na rynku światowym jest spora i zasada ta obowiązuje także u naszych klientów, dobry image naszego

Nasz marketing oparty jest głównie na dewizie dobrze wykonanej pracy. Dzięki temu mamy swoich wiernych klientów i pozyskujemy nowych.

Ośrodka także wędruje wraz z tymi, którzy z nami współpracowali. Wzorcowym przykładem pozyskania ta drogą zleceń jest firma Addax. Świat geofizyczny jest relatywnie mały i mamy na to sporo przykładów. Osoby współpracujące z nami w ośrodkach dedykowanych np. dla firmy Cairn przyjeżdżają do nas jako przedstawiciele zupełnie innych podmiotów i nie muszę nikogo przekonywać, jak ułatwia to nam współpracę. Osobę z którą współpracowałem kilkanaście lat temu na Sachalinie spotkałem jako głównego konsultanta w firmie Cairn w 2003 r.

Złożyliśmy w ostatnim okresie sporo ofert i oczekujemy na rozstrzygnięcia tych przetargów. Mamy równocześnie świadomość, że tak głęboki kryzys w skali globalnej musi odbijać się na działalności także firm geofizycznych, w szczególności na przetwarzaniu. Z pewnością kryzys ma wpływ na zachowania się naszych dotychczasowych i potencjalnych klientów, zwłaszcza że towarzyszy mu spadek cen ropy na rynkach światowych (na szczęście obecnie znów obserwujemy wzrost ceny - przyp. red.). Równocześnie dostrzegamy w tej sytuacji szansę na pozyskanie prac reprocessingowych, które są kosztowo atrakcyjną alternatywą dla podmiotów szukających oszczędności i dokonujących cięć w swoich poszukiwawczych budżetach.

Kilka lat temu zatytułowałem reportaż z Ośrodka Obliczeniowego „Aby jutro była praca”. Dzisiejszy kończę takimi samymi życzeniami. Bo przecież nowe, wygodne pomieszczenia, szybkie serwery, szkolenia i systemy ocen, macierze komunikacji wreszcie ustabilizowana, sprawdzona struktura organizacyjna temu mają służyć: bezpiecznej, wydajnej, dobrze zorganizowanej i wykonanej pracy.

Rozmawiał i fotografował
Tadeusz Solecki



Łukasz Olejniczak



SeisSpace: rewolucja czy tylko ewolucja w Ośrodku Obliczeniowym?

Wielu osobom w Geofizyce Toruń Ośrodek Obliczeniowy kojarzy się nierozzerwalnie z oprogramowaniem ProMAX i jego charakterystycznymi, zielonymi okienkami. Rzeczywiście, od ponad piętnastu lat system ten jest podstawowym narzędziem przetwarzania danych sejsmicznych używanym w naszej firmie. Wszyscy jednak wiemy, że w naszej branży kto się nie rozwija ten tak naprawdę się cofa, nic dziwnego więc, że nadszedł czas na zmiany. ProMAX musi ustąpić miejsca swemu młodszemu, choć znacznie dojrzałszemu bratu, SeisSpace'owi. To rodzinne porównanie bynajmniej nie jest przypadkowe, bowiem oba systemy są produktem oferowanym przez firmę Landmark. Czy należy się zatem spodziewać naturalnej ewolucji, czy też może mamy do czynienia z prawdziwą rewolucją? Na tak postawione pytanie postaram się w niniejszym artykule odpowiedzieć.

Zanim jednak przejdę do konkretnego omówienia zalet nowego systemu, przyjrzyjmy się całemu zapleczu z którym jest on związany, co jest o tyle uzasadnione, że rozwój oprogramowania jest całkowicie zależny od zmian możliwości sprzętu komputerowego oraz systemów operacyjnych. Na początek pozwólm sobie na krótkie

spojrzenie w przeszłość.

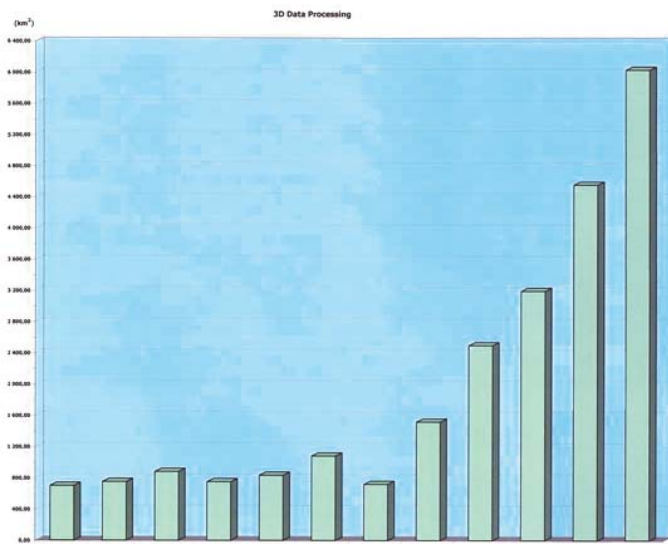


Nowoczesne klastry używane dziś na tle historycznego już komputera TIMAP używanego w Ośrodku Obliczeniowym w latach 1976-1989. Przez te ponad trzy dekady sprzęt przeszedł niebywałe zmiany, gabaryty pozostały zbliżone, ale moc obliczeniowa wzrosła tysiące razy.
Autorzy zdjęć patrząc od góry: Bolesław Taborski, Piotr Ziembikiewicz

Początki cyfrowego przetwarzania danych sejsmicznych w Polsce sięgają roku 1973, kiedy to w Toruniu uruchomiono Cyfrowe Centrum Przetwarzania Danych. Pierwszy system DSF, jak i jego znacznie poważniejszy, francuskojęzyczny następca SYSIS, zakupiony od CGG, do obliczeń używały maszyny EMR 6135 o pamięci ferrytowej pojemności 32Kb (mieszczącej się w 4 szafach, po 8Kb w każdej). Po niemal czterdziestu latach tego typu pojemności wywołują jedynie radosny uśmiech, tym bardziej, że niewiele mniejszą objętość zajmuje pojedyncza trasa sejsmiczna. W roku 1976, po kolejnych poważnych inwestycjach dokupiliśmy system MATE 5000, korzystający z maszyn TIMAP. Oprogramowanie to umożliwiała przetwarzanie danych morskich, co było znaczącym uzupełnieniem dotychczas używanych rozwiązań. Sytuacja ta trwała aż do roku 1987, kiedy zostało zakupione rosyjskojęzyczne oprogramowanie SCS-3 działające na komputerach BASF. Przy okazji należy wspomnieć, że wraz z tą zmianą odeszliśmy od programowania maszyn za pomocą kart perforowanych, które pewnie dałoby się jeszcze gdzieś na miejscu odnaleźć. Kolejną, bardzo istotną, zmianę należy datować na rok 1992, kiedy to wdrożony został system INSIGHT działający na stacjach roboczych IBM RISC 6000. Po raz pierwszy w historii osoby przetwarzające mogły w pełni interaktywny sposób oglądać wyniki swej pracy na ekranach monitorów. Około dwóch lat później, w roku 1994 dochodzimy do momentu, w którym pojawia się ProMAX. Początkowo działał on na maszynach IBM, z czasem doszły również SUN'y, które wyparły konkurencję i są przez nas używane do dziś (no może niekoniecznie te same, mam na myśli oczywiście markę). Rzecz jasna przez te 15 lat ProMAX nie był jedynym systemem używanym w Ośrodku Obliczeniowym, mówiąc o nim mam na myśli system przetwarzania podstawowego. Jego uzupełnieniem, wykorzystywanym w sytuacjach wymagających jeszcze wyższej specjalizacji, stało się na przestrzeni lat wiele różnych pakietów, takich jak choćby Depth Team, którego zastąpił z czasem Geodepth, GLI i wiele innych. Nie ma jednak sensu teraz ich wszystkich tutaj przytaczać, gdyż to nie one są bezpośrednimi przodkami bohatera tegoż artykułu. Jak widać ProMAX królował w Ośrodku Obliczeniowym najdłużej ze wszystkich systemów używanych do tej pory.

W tym czasie, wykorzystywanym w sytuacjach wymagających jeszcze wyższej specjalizacji, stało się na przestrzeni lat wiele różnych pakietów, takich jak choćby Depth Team, którego zastąpił z czasem Geodepth, GLI i wiele innych. Nie ma jednak sensu teraz ich wszystkich tutaj przytaczać, gdyż to nie one są bezpośrednimi przodkami bohatera tegoż artykułu. Jak widać ProMAX królował w Ośrodku Obliczeniowym najdłużej ze wszystkich systemów używanych do tej pory.

Oczywiście przez te ostatnie 15 lat świat nie stał w miejscu, zapotrzebowanie na ropę stale wzrastało, możliwości sprzętu rosły chyba jeszcze szybciej, a więc w Ośrodku ciągle się coś działo. W międzyczasie 32-bitowe systemy operacyjne zostały zastąpione przez ich 64-bitowe wersje, Linux'y zaczęły wypierać Unix'y, serwery wieloprocesorowe wypiera-



Wykres ilustruje, jak bardzo z roku na rok przyrasta ilość przetwarzanych zdjęć 3D. Proszę jednak zwrócić uwagę, że obrazek pokazuje jedynie powierzchnię w km²; gdyby uwzględnić jeszcze fakt, że systematycznie wzrasta krotność pokrycia, to przyrost ilości przetwarzanych danych byłby jeszcze bardziej gwałtowny.

a wszelkie nasze nadzieje ucięła informacja, że w tej materii nie mamy co liczyć na poprawę sytuacji. Tym większym jest szokiem obcowanie z nowym produktem, którego autorem jest, jak już wspominałem, ta sama firma. Cóż, nie można powiedzieć, że SeisSpace to jakiś ultra nowoczesny i napchany niezwykłymi pomysłami interfejs, lecz przynajmniej się czuje, że używa się oprogramowania na miarę naszych czasów. Wszystko to co być powinno, znajduje się na swoim miejscu: scroll w myszce służy do przewijania zawartości nie mieszczących się na ekranie, prawy klawisz do rozwijania menu kontekstowego, możliwa jest jednoczesna praca z wieloma oknami jednocześnie, dano nam mnóstwo możliwości zagospodarowania przestrzeni roboczej oraz sporo możliwości konfiguracji. Zdecydowana większość opcji daje się realizować na kilka sposobów, a niektóre można uruchomić, korzystając ze skrótów klawiszowych. Poza tymi usprawnieniami pojawiło się również kilka dodatkowych możliwości. Czasem zupełnie malutkich, pozwalających na dostęp do przydatnej funkcji dwoma kliknięciami myszki lub ułatwiających zdobycie jakiejś informacji. Czasem zaś większych, pozwalających na inne, nowatorskie podejście do problemu. Przy czym nie mam tutaj na myśli tych najbardziej istotnych zmian, gdyż tym poświęcę odrębne miejsce w dalszej części artykułu. Wszystkie wspomniane ulepszenia mogą wprawdzie sprawiać, że początkowe wrażenie może być nieco przytłaczające, lecz po kilku chwilach człowiek zaczyna się orientować gdzie co jest, a wtedy musi przyznać, że wszystko rozmieszczono z głową i z pewnością ma to sens. Podsumowując kwestię interfejsu, poziom do którego przyzwyczaili nas nowoczesne systemy operacyjne został w pełni zachowany. Właściwie niemal wszystkie przytoczone bajery są dziś standardem i nie powinienem o nich nawet wspominać, lecz komuś kto ostatnich kilka lat pracował w ProMAX'ie, potrafią zaprzeczyć dech w piersiach.

Oczywiście SeisSpace to coś znacznie więcej niż tylko ProMAX z nowym interfejsem. To nowoczesne narzędzie potrafiące w pełni wykorzystać dzisiejsze maszyny obliczeniowe. Ten 64-bitowy system przetwarzania wykorzystuje dobrodziejstwa nowoczesnych (64-bitowych) procesorów obliczeniowych oraz nowoczesnych (64-bitowych, a jakże) systemów operacyjnych. Pozwala to na lepsze zarządzanie pamięcią, pracę ze znacznie większymi plikami, możliwość wykorzystania większych baz danych. Wprawdzie na teraźniejszym etapie baza danych pozostała stara, lecz kwestią czasu jest aż autorzy wymienią ją na nową (ku ogólnemu zdziwieniu, również 64-bitową).

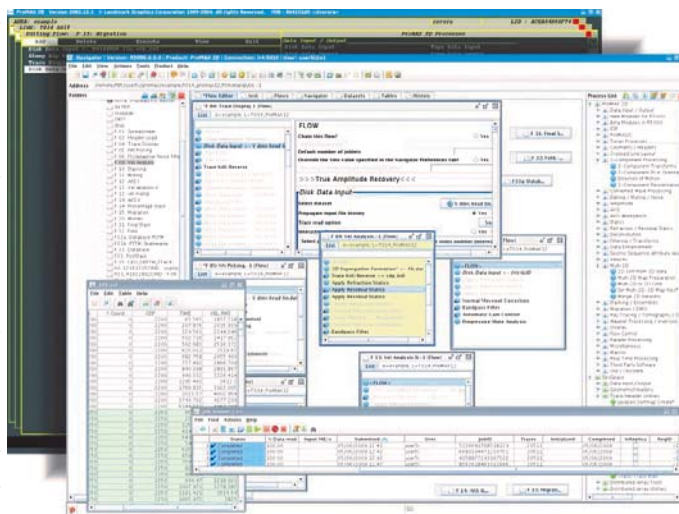
Przetwarzanie coraz większych ilości danych wiąże się oczywiście z wydłużaniem czasu obliczeń, szczególnie, że algorytmy używane w przetwarzaniu stają się coraz bardziej zaawansowane. Problem ten można rozwiązać rozbijając obliczenia na wiele części, z których każda jest przetwarzana przez inny procesor, a wszystkie wyniki są łączone na wyjściu. Taką pracę nazywamy wielowątkową i właśnie to rozwiązanie staje się standardem w dzisiejszych czasach – w pewnej formie widać to choćby po konstrukcji naszych domowych komputerów, które już zazwyczaj mają procesory wielordzeniowe (kilka rdzeni można w uproszczeniu traktować jak kilka procesorów). Komputery którymi dysponujemy w Ośrodku Obli-

ją klastry, a wszystko po to aby nadążyć za światowymi potrzebami. Trzeba pamiętać, że mimo tego, iż idziemy do przodu to konkurencja nie śpi, a my po prostu staramy się nie pozostać w tyle.

SeisSpace: co to jest?

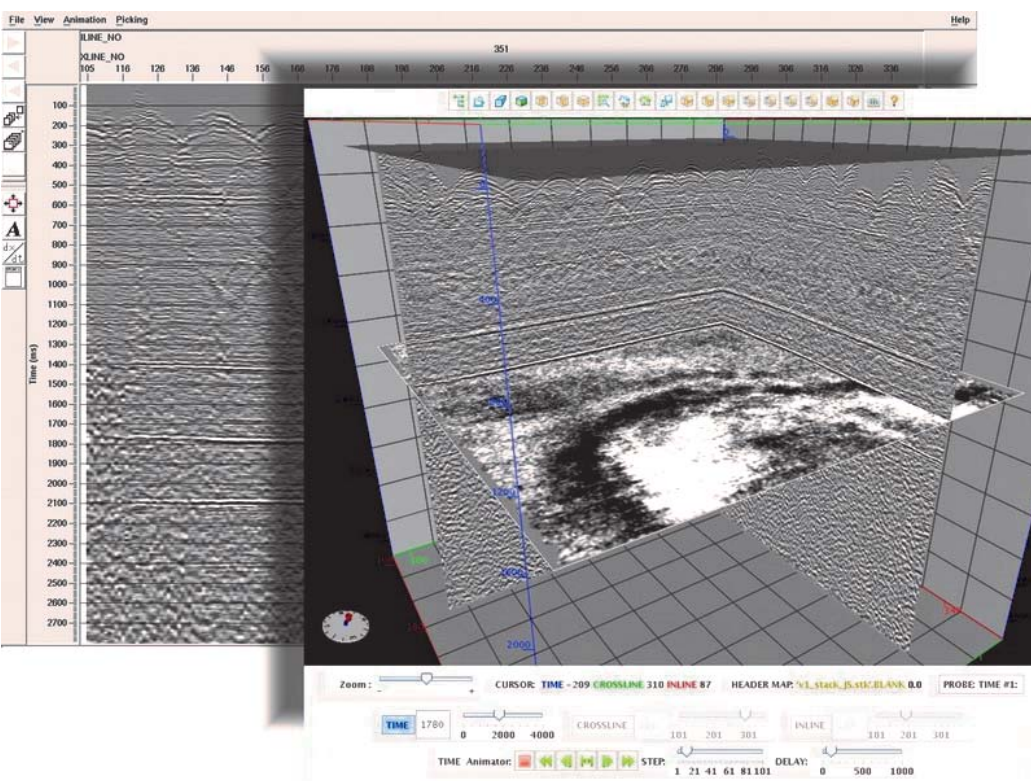
Najwyższy już chyba czas aby napisać coś o samym SeisSpace'ie. Landmark stworzył ten system jako bezpośredniego następcę ProMAX'a. Co bardzo ważne, nowe oprogramowanie jest niemal całkowicie kompatybilne ze swym poprzednikiem, co wynika z tego, że SeisSpace niejako zawiera w sobie ProMAX'a. Sugerować by to mogło, że mamy tu do czynienia z typową ewolucją, jednak nowy pakiet ma kilka asów w rękawie, które mocno go odróżniają od starszego brata. Zaczniemy jednak od początku.

Pierwsze, co rzuca się w oczy to oczywiście wygląd okienek oraz generalnie cały interfejs SeisSpace'a. Przez ostatnie kilkanaście lat panowie z Landmarka nie rozpierzchli nas w tej kwestii, bo nie oszukujemy się, interfejs ProMAX'a nie był nowoczesny nawet w momencie kiedy system ten był u nas wdrażany, a co dopiero teraz, w XXI wieku. W kwestii łatwości obsługi nie zmieniło się prawie nic,



Wszystko wskazuje na to, że coraz rzadziej będziemy widywać dobre, zielone okienka do których przyzwyczaili nas ProMAX. Na ich tle okno robocze SeisSpace'a może wyglądać nieco przytłaczająco. Jest to jednak przejściowe wrażenie; po kilku chwilach łatwo się odnaleźć i nie sposób nie docenić dobrodziejstw nowego interfejsu.

zeniowym to maszyny o dużej mocy obliczeniowej, klastry posiadające do swej dyspozycji po kilkadziesiąt takich właśnie wielordzeniowych procesorów. Żeby tą drzemiącą w nich moc w pełni wykorzystać potrzebne jest jeszcze odpowiednie oprogramowanie, gdyż nie każdy program to potrafi. ProMAX pozwalał na to w ograniczonym stopniu i tylko w przypadku nielicznych, choć najbardziej wymagających procesorów. SeisSpace jest systemem, który powstał z myślą



Wizualizacja sumy 3D (tzw. cube'a) w końcu może obrazować wszystkie wymiary, w przeciwieństwie do możliwości ProMAX'a, w którym mogliśmy oglądać tylko jedną płaszczyznę równocześnie. To jeden z przykładów zastosowań nowego formatu zapisu danych, tzw. JavaSeis.

wdawać się w szczegóły techniczne, wystarczy stwierdzić, że zmieniła się struktura logiczna tak zarejestrowanych plików, co pozwala nam, w zależności od potrzeb, zapisać dane w 3 do 5 wymiarów, gdzie w ProMAX'ie nie mieliśmy tego wyboru i korzystaliśmy ze zbiorów trójwymiarowych. Daje to nam nowe możliwości: znacznie sprawniejsze sortowanie czy zdecydowanie większą interaktywność. Na cały ten miód przypadła oczywiście łyżka dziegciu, jest nim mianowicie poziom skomplikowania związany z nowym formatem. Rzeczywiście, zrozumienie tych wszystkich nowych wymiarów i nauczenie się sprawnego posługiwania dodatkowymi funkcjami nie jest proste i z pewnością będzie przyczyną wielu frustracji. Wszyscy jednak jesteśmy otwarci na wyzwania.

Kolejną nowością jest system zarządzania projektami. Korzysta on z zestawu narzędzi takich jak repliki i szablony, które umożliwiają utworzenie zadania wzorcowego i stworzenie jego interaktywnych kopii w wielu miejscach danego projektu (np. w różnych profilach 2D w ramach jednego tematu). Daje to możliwość automatycznego uaktualniania ewentualnych zmian we wszystkich tych miejscach, co uniemożliwia powstawanie niespójności. Pozwala to na znaczną automatyzację wielu czynności, które wcześniej musieliśmy robić ręcznie, co po pierwsze oszczędza nasz czas, a po drugie zdecydowanie ogranicza powstawanie typowo ludzkich błędów. Inną możliwością jest automatyczne dzielenie danych, co może przykładowo ułatwić ich testowanie bądź przetwarzanie na wielu procesorach. Jako, że narzędzie to jest elastyczne, więc ilość potencjalnych zastosowań jest oczywiście większa i ograniczona tylko naszą pomysłowością.

Ostatnim, nie tyle nowym, co całkowicie przeprojektowanym elementem SeisSpace'a jest system archiwizacji danych. W ProMAX'ie byliśmy bardzo mocno ograniczeni jeśli chodzi o wybór tego co dokładnie chcemy zarchiwizować, niewielki też mamy wpływ na to, co z tego później będziemy mogli wczytać. Nowe narzędzie pozwala nam na niemal nieograniczoną swobodę w tym co zamierzamy zachować lub też odtworzyć. To wszystko w przyjemnym i przyjaznym dla użytkownika otoczeniu graficznym. Co ważne pozostawiono też możliwość korzystania z danych zarchiwizowanych jeszcze w ProMAX'ie.

Czas odpowiedzieć na postawione na początku tego tekstu pytanie, czy SeisSpace, który powstał na bazie ProMAX'a jest tylko jego naturalną ewolucją czy może czymś więcej. Część narzędzi, które dostaliśmy do swojej dyspozycji jest rzeczywiście tylko ulepszonymi wersjami ich starszych odpowiedników. Niektóre w ogóle nie zostały zmienione, choć miejmy nadzieję, że nastąpi to niebawem. Inne zaś zostały zastąpione nowymi, zupełnie odmiennymi, dającymi znacznie większe możliwości. Doszło też kilka zupełnie nowych, oferujących niedostępne nam wcześniej możliwości i pozwalające spojrzeć na naszą pracę z korzystniejszej perspektywy. Z pewnością nie mamy do czynienia z rewolucją, wydaje się jednak, iż nie będzie przesadą stwierdzenie, że zmiany które zaszły w oprogramowaniu używanym w Ośrodku Obliczeniowym są czymś więcej niż tylko małym krokiem ewolucyjnym.

Lukasz Sikorski



Stoisko GT na EAGE'2009

EAGE'2009

W dniach 8-11 czerwca w Międzynarodowym Centrum Wystawienniczym RAI w Amsterdamie po raz 71 przedstawiciele branży paliwo-gazowej z całego świata spotkali się na Konferencji i Wystawie EAGE. W bieżącym roku wystawa przyciągnęła ponad 300 wystawców oraz 5000 zwiedzających, w trakcie konferencji odbyło się 700 prezentacji technicznych. 14-osobowej delegacji Geofizyki Toruń przewodził Wiceprezes Zarządu, Dyrektor ds. Ekonomicznych, Piotr Antonik.

Wśród wystawców nie zabrakło najważniejszych firm paliwowych takich jak: Shell, BP, StatoilHydro, Total, Saudi Aramco, Kuwait Oil Company, jak również największych kontraktorów geofizycznych: CGG Veritas, BGP, Schlumberger czy WesternGeco.

berger czy WesternGeco.

Konferencja i Wystawa EAGE to świetna okazja do spotkań, tak z dotychczasowymi jak i nowymi partnerami biznesowymi. Geofizyka Toruń jako prekwalfikowany podwykonawca firmy Shell, została zaproszona na spotkanie w hotelu Intercontinental, na którym przedstawiciele GT w osobach Tomasza Wilka, Piotra Kokoszki oraz Macieja Świerzyńskiego przedstawili działalność GT w ciągu ostatniego roku, od czasu zakończenia projektu w Syrii. Jednym z omawianych tematów była możliwość współpracy przy kolejnym syryjskim programie sejsmicznym Shell'a planowanym na koniec 2009 roku.

Spośród wielu gości, którzy w ciągu czterech dni odwiedziło stoisko GT należy wymienić przedstawicieli firm działających na niemieckim rynku, RWE Dea oraz Gaz de France zainteresowanych współpracą z GT przy projektach mających na celu identyfikację podziemnych zbiorników gazu. Interesujące rozmowy przeprowadzono również z Exxon Mobil odnośnie planowanych prac w centralnej Polsce.

Konferencja i Wystawa EAGE odbywa się co roku w innej metropolii. W poprzednich latach były to odpowiednio Madryt, Londyn i Rzym. W 2010 roku przedstawiciele naszej branży będzie gościć Barcelona.

Napisał i fotografował Maciej Świerzyński.



Centrum wystawiennicze.
Na pierwszym planie stoisko firmy Total



Mimo kryzysu zainteresowanie Konferencją było spore

Obleżenie Chatu

Powszechnie wiadomo, że komunikacja wewnętrzna jest warunkiem dobrogo funkcjonowania każdej organizacji, zatem także Geofizyka Toruń. Kilka lat temu, gdy wdrażaliśmy program Geofizyka Toruń Firmą Kadrową, została przeprowadzona ankieta wśród pracowników, w której oceniali oni także kondycję komunikacji wewnętrznej w GT. Wówczas 28% respondentów uważało, że głównym źródłem przepływu informacji są rozmowy nieformalne, 20% wskazało na „Impuls”, 17 - na drogę służbową, 14% - na plotki a tylko 8% na naczelne kierownictwo. Dziś przybyło jeszcze jedno medium: intranet, ściślej portal wewnętrzny GT ze swoim systemem komunikatów i ogłoszeń oraz forum spełniającym rolę lokalnego Hyde Parku. Trudno bez badań orzec, jak obecnie kształtowałyby się proporcje udziału tych kanałów w komunikacji wewnętrznej, jedno wszak wydaje się być pewne: jest ona daleka od ideału. Magazyn IMPULS, stawszy się kwartalnikiem, utracił swoją efektywność jako narzędzie bieżącej komunikacji. Spełnia dziś w większym niż kiedyś stopniu funkcje wizerunkowe i promocyjne (podobnie jak pismo Refleks krakowskiej Geofizyki). Dlatego nieodzowne jest wykorzystanie alternatywnych kanałów komunikacji, zwłaszcza elektronicznych. Kierowany tą myślą, zaproponowałem Prezesowi Maciejowi Górskiemu odbycie chatu z załogą. Nie ukrywam, że wzorowałem się tutaj na działaniach PGNiG, które przeprowadziło już dwa chaty z Prezesem Szubskim (relacja z ostatniego pojawiła się w maGAZynie nr 2/2009).

Prezes Górski przyjął propozycję z otwartością, pozostało więc poszukać możliwości technicznych, czym zajęli się nasi informatycy z Działu TGI.

Tak więc chat z Prezesem Zarządu Maciejem Górskim poświęcony bieżącym problemom Spółki i jej pracowników został zaplanowany na 4 czerwca 2009 r. w godz. 13.30-14.30. W zamysłu mógł w nim wziąć udział każdy pracownik posiadający łączność z portalem GT.

Dla tych, którzy w czasie trwania chatu nie mogli w nim uczestniczyć, przewidziano możliwość zadania pytań, które mogli składać w skrzynce wystawionej w hallu biurowca. Zaplanowano także opublikowanie w najbliższym numerze Magazynu IMPULS relacji z chatu. W ramach przygotowań został opracowany i umieszczony na portalu regulamin chatu, zaś aplet mający go obsługiwać został przetestowany podczas próby, w której udział wzięło ok. 40 uczestników.

Już sam zamysł zorganizowania chatu został przyjęty z mieszanymi uczuciami na portalowym forum. Jedni wyrażali umiarkowaną nadzieję:

No to coś się ruszyło, wreszcie jakiś ruch zarządu... Mam nadzieję że w końcu coś to wyjaśni w kwestii obecnej sytuacji firmy i najbliższej przyszłości ...

Inni umiarkowany sceptycyzm:

To są działania PR-owskie Pana Soleckiego.

Jeszcze inni hołdowali spiskowej teorii dziejów i nie czekając na regulamin wieszczili:

Wszystko to wielka ściema... Pytania podobno mają być podpisywane z imienia i nazwiska i cenzurowane...

Jeszcze inni pozwolili sobie na niesmaczne żarty, skutkiem czego admin usunął jedną wypowiedź, przez co dyskusja skierowała się na boczny tor: słusznie usunął, czy niesłusznie. Cóż, tak to już bywa na wszelkich wirtualnych Hyde Parkach.

4 czerwca o godz. 13.00 ekipa organizująca chat zainstalowała się w gabinecie Prezesa Górskiego. W jej skład wchodził: Sylwia Śliczner-Koślacz, Sebastian Majewski, niżej podpisany.

W toku ostatnich ustaleń Prezes zaproponował, żeby udzielać odpowiedzi na wszystkie pytania, o ile będą dotyczyły konkretnych problemów - nawet jeśli nie będą spełniały wymogów kultury.

Chat wystartował zgodnie z planem. Z niepokojem obserwowałem na ekranie lawinowo rosnącą ilość logujących się użytkowników. Czy serwer to zdzierży?

Nie zdzierzył. Lecz nasi elektronicy przewidzieli taką możliwość i mieli plan awaryjny: rezerwowy serwer. Niestety, ten także po kilku minutach nie wytrzymał naporu chętnych. Prezes zdołał się przywitać z załogą:

Witam Państwa wraz z obsługującą go ekipą: panią Sylwią Śliczner-Koślacz oraz panami Tadeuszem Soleckim i Sebastianem Majewskim na naszym pierwszym internetowym chatcie.

Zapraszam do aktywnego udziału, zadawania pytań i śledzenia odpowiedzi. Postaram się odpowiadać zwięźle i konkretnie na wszystkie pytania, oczywiście w miarę możliwości i ograniczeń jakie stawia nam technika. Jeśli zajdzie potrzeba, przedłużymy spotkanie o kilkanaście minut. Jeśli jednak natłok pytań będzie tak duży, że nie będziemy mimo to w stanie przekazać odpowiedzi, ukażą się one w zapowiadanej relacji z chatu.

A teraz oddaję Państwu głos.

Zdażył także odpowiedzieć na dwa pytania (nie mam jednak pewności, czy dotarły one do odbiorców nim serwer się „zawiesił”).

Tak oto zakończył się chat z Prezesem. Pozostało nam tylko przesłać na portal wyjaśnienie zaistniałej sytuacji i przeprosić uczestników. Chcąc choć po części zrekompensować Państwu niedosyt, natychmiast uzgodniliśmy z Prezesem Górskim, że prześlemy w formie portalowych ogłoszeń odpowiedzi na wszystkie pytania, które pojawiły się w skrzynce lub zostały zarejestrowane na serwerze. Tak też się stało. Dotrzymując słowa, publikujemy je także na łamach „IMPULSU”.

Jest takie powiedzenie, że sukces ma wielu ojców a porażka jest sierotą. Chat z prezesem nie powiódł się, ale sierotą nie jest. Przyjmuję na siebie odpowiedzialność za to niepowodzenie, wraz z naszymi informatykami, w których imieniu Michał Słupski złożył oświadczenie na forum, za co Mu dziękuję.

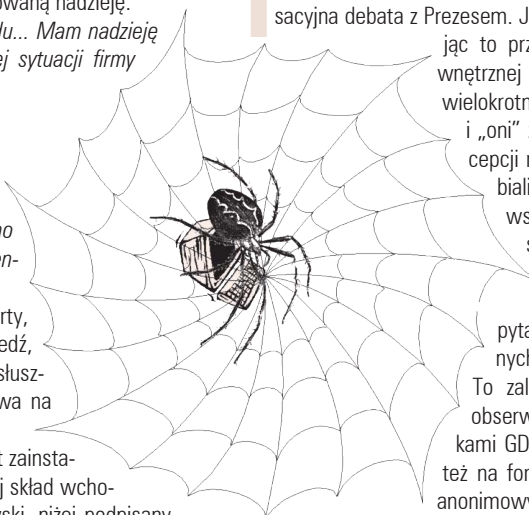
Obserwując to, co dzieje się w necie na różnych forach i portalach społecznościowych, nie sądziłem, że przy tak skromnej przecież ilości użytkowników serwer może dostać zadyszki. Chyba nie doceniliśmy potrzeby przeprowadzenia szerszej zakrojonej próby, aczkolwiek mam świadomość, że jej zorganizowanie wymagałoby zaangażowania sporej ilości uczestników, co byłoby trudne do przeprowadzenia. Nie piszę tego gwoli usprawiedliwienia tylko wyjaśnienia.

W tym całym wydarzeniu są także elementy optymistyczne. Po pierwsze – Państwa zaangażowanie i chęć kontaktu, dialogu. Po drugie – wszystkie pytania, zarówno te ze skrzynki jak i z serwera były merytoryczne, konkretne i kulturalne, choć – co zrozumiałe – czasem nie pozbawione emocji. Umacnia mnie to w przekonaniu, że większość z Państwa nie daje się zniewolić frustracji i potrafi podejść do dialogu konstruktywnie, z dobrą wolą i respektem dla elementarnych norm zachowań społecznych. Bardzo za to Państwu dziękuję. Jednocześnie przepraszam za to, że nie udało się w pełni konwersacyjna debata z Prezesem. Jedyłą intencją, którą kierowałem się podejmując to przedsięwzięcie była poprawa komunikacji wewnętrznej w naszej Spółce. Powtórzę raz jeszcze to, co wielokrotnie podkreślałem: uważam podział na „my” i „oni” za anachronizm rodem z marksistowskiej koncepcji rozwoju dziejów (walka klas), którą już przerebaliśmy z wiadomym skutkiem. Jedyne zgodne współdziałanie kadry zarządzającej z załogą jest szansą na sukces, a w wielu firmach w czasach kryzysu – nawet na przetrwanie.

Po tym doświadczeniu ciśnię się na usta pytanie: czy nie lepiej wrócić do metod tradycyjnych, bezpośrednich spotkań Zarządu z załogą? To zależy, oczywiście od Zarządu. Ja jednak, po obserwacji dwóch spotkań prezesa Zonia z pracownikami GDS, podchodzę do tego sceptycznie. Wówczas też na forum podnoszone były problemy przez licznych anonimowych użytkowników. A na spotkaniach? Znalazło się ledwie kilku, którzy mieli odwagę je zaprezentować i bronić – stanowczo, lecz z kulturą. Od tamtego czasu żywię do tych „kilku” wielki szacunek. Chcę podkreślić, że pracują oni do dziś w GT i cieszą się opinią dobrych specjalistów. Nie wylądowali na bruku, jak to wieszczą niektórzy „prorocy” na forum.

Podobnie jest z „IMPULSEM”. Wciąż zapraszam do współpracy wszystkich Czytelników. Niestety chętnych do pisania wciąż brakuje, choć wyrażających troskę o byt firmy i jej pracowników mamy przecież sporo.

Tadeusz Solecki



ODPOWIEDZI NA PYTANIA ZE SKRZYNKI

✍ *Kiedy i czy otrzymamy zatrzymaną wcześniej część premii pochodnej, która miała być rozliczona na koniec I kwartału?*

Z powodu braku dostatecznej ilości zleceń, zwłaszcza w obszarze sejsmiki polowej w okresie VI-IX, decyzję co do wypłaty zawieszanej części premii pochodnej Zarząd podejmie w IV kwartale br.

✍ *Czy w najbliższym czasie w Firmie zostaną wprowadzone przejrzyste ścieżki awansu i konkursy na ważniejsze stanowiska - np. reprezentacja GT za granicą?*

W firmie obowiązują ścieżki awansu (patrz Instrukcja Zasady Wprowadzania do Pracy i Awansu Zawodowego Nowo Zatrudnionych Pracowników).

Na wybrane stanowiska ogłaszane są konkursy wewnętrzne poprzez zbieranie ofert. Natomiast decyzje dotyczące obsady biur i placówek poza krajem, obsady grup sejsmicznych itp. podejmują członkowie Zarządu odpowiedzialni za poszczególne piony.

✍ *Z iloma osobami tak naprawdę Firma się pożegnała poprzez nieprzedłużenie umowy lub zwolnienie w roku 2009?*

W 2009 r. (na dzień 31.05) wypowiedziano umowy o pracę 11 osobom, nie przedłużono umów o pracę 8 osobom. Zamierzamy wypowiedzieć umowy o pracę następnym 5 osobom.

Jednocześnie z własnej inicjatywy z firmy zwolniło się 8 osób. Dotychczas następną umowę po miesięcznej przerwie zaproponowaliśmy 4 pracownikom, zamierzamy zaproponować podobne rozwiązanie następnym 32 osobom.

Chciałbym dodać, że z początkiem roku firma zatrudniała 26 emerytów, z czego do końca czerwca zwolniono i zostanie zwolnionych 19 osób. Pozostałe osoby zamierzamy zwolnić do końca roku. Działania te mają na celu stworzenie miejsc pracy dla młodszych specjalistów.

✍ *Jak Pan Prezes zachęciłby młodych pracowników do pozostania w Firmie?*

Mam świadomość, że aktualna sytuacja rynkowa powodująca spadek ilości zleceń wynikający głównie z niskiej ceny ropy (aktualnie 60-70 \$ za baryłkę) spowalnia i ogranicza poszukiwania. Wzrasta też konkurencja na przetargach, a projekty pozyskuje się po niższych cenach. Spółka reaguje na to programem ograniczania kosztów. Muszą dotyczyć one niestety również sfer zatrudnienia i plac.

Podjęliśmy cały szereg działań mających na celu zmniejszenie kosztów działalności Spółki. Żaden okres recesji w gospodarce nie trwa wiecznie. Już dziś musimy przygotować Spółkę do działań w okresach wychodzenia gospodarki z recesji i w fazie rozwoju.

Nie wyobrażam sobie, by w tych działaniach nie uwzględnić naszej kadry zarówno tej młodszej, jak i bardziej doświadczonej. Trzeba razem przetrwać trudny okres.

Jest to pora na podnoszenie własnych umiejętności i wiedzy zarówno w formach zorganizowanych, jak i poprzez samokształcenie. GT miała w swojej historii kilka może nawet trudniejszych okresów, po których firma się rozwijała. Wiem, że dziś jest nam trudno spełnić wszystkie aspiracje zwłaszcza młodego pokolenia. Nie ma sensu składać nierealnych obietnic, ale kryzys na pewno się skończy, a my musimy być na ten okres przygotowani.

✍ *Jak wobec ostatnich zdarzeń dotyczących dużej grupy młodych pracowników (nie przedłużanie umów, propozycje nie do odrzucenia - miesiąc i jeden dzień przerwy w zatrudnieniu, zwolnienia doświadczonych szefów Kampów) prezentuje się wg Pana Prezesa hasło: ludzie najcenniejszym kapitałem firmy? Czy nie straciło nieco na aktualności?*

Odpowiedz na to pytanie zawarta jest częściowo w poprzednim. Więc może tylko konkrety.

Doprowadziliśmy do unifikacji okresu zatrudniania młodych pracowników. Wynosi on obecnie 5 lat. W związku z tym osobom objętym poprzednią formą umów zgodnie z prawem proponujemy przerwę w zatrudnieniu (miesiąc + 1 dzień). Zwolnienia innych osób (m.in. szefów Kampów) wynikają z konieczności dostosowania struktury zatrudnienia do potrzeb. Zachowujemy oczywiście pewien nadmiar kadry na spodziewany okres po recesji.

Każdorazowo decyzje dotyczące zwolnień podejmują kierownicy jednostek na podstawie oceny pracownika. Decyzje te podlegają zatwierdzeniu przez szefa pionu (członka Zarządu).

ODPOWIEDZI NA PYTANIA ZAREJESTROWANE PRZEZ SERWER

✍ *Chciałabym poznać w końcu stanowisko firmy na temat obecnej sytuacji. Zwolnień i braku kontraktów. Wzbudza to niepokój i nerwowość wśród pracowników i na pewno nie wpływa pozytywnie na morale załogi? Może ktoś w końcu podejmie ten temat.*

✍ *Wielu pracowników zatrudnionych jest na czas określony...wielu już odeszło z powodu jej nie przedłużenia. Jakie plany ma firma w stosunku do pozostałych pracowników na czas określony?*

✍ *Witam, jak wygląda aktualna sytuacja GT i czy są przewidywane dalsze zwolnienia, jeżeli tak to w jakiej skali?*

Odpowiedzi na powyższe pytania zawarte są w odpowiedziach na pytania ze skrzynki.

✍ *Czy są perspektywy na nowe kontrakty???*

W okresie czerwiec-wrzesień ilość kontraktów w obszarze sejsmiki polowej jest faktycznie ograniczona do projektów na obszarze Polski i Niemiec. W ostatnim kwartale planujemy pozyskanie kilku kontraktów poza krajem i kontynuowanie prac w Polsce i w Niemczech. W pozostałych obszarach (przetwarzanie, interpretacja, geofizyka wiertnicza) ilość zleceń jest nieco mniejsza w porównaniu do roku poprzedniego, a w obszarze działań Ośrodka Geologiczno-Wiertniczego znacznie mniejsza.

✍ *Panie Prezesie!!! Jestem młodym pracownikiem, przyszłością firmy (?), mam za sobą tak pracę na polskich grupach, jak i kilku kontraktach zagranicznych. Niebawem kończy mi się umowa, czy zależy Panu na mnie???*

Spółka jest zainteresowana kontynuowaniem zatrudnienia z wszystkimi pracownikami, którzy uzyskali pozytywną opinię kierownictwa jednostek. Jeżeli należy Pan do grona tych osób, na pewno nam na Panu zależy.

✍ *Czy zwolnienia pracowników terenowych/produkcyjnych to jedyny sposób na szukanie oszczędności, czy firma rozważa jakieś inne możliwości?*

Zarząd Spółki opracował i przyjął program zmniejszenia kosztów w okresie recesji. Główne założenia tego programu przedstawiłem w ramach odpowiedzi na pytania ze skrzynki. Wynika z nich, że oszczędności w zakresie ilości etatów i pewnego zmniejszenia premii są jedynie jednym z elementów tego programu. Pozostałe to szukanie oszczędności w zużyciu paliw, inwestycjach, kosztach prowadzenia projektów, zwiększenia intensywności i wydajności pracy itp.

✍ *Dlaczego restrukturyzacja zatrudnienia obejmuje działy np. sejsmiki polowej, ośrodka obliczeniowego, a omija działy administracyjne?*

Restrukturyzacja w obszarze produkcyjnym ma na celu dostosowanie ilości zatrudnionych osób do ilości możliwych do pozyskania projektów. Jednocześnie zostawiamy pewną rezerwę (nadmiar pracowników) na czas po recesji. W pozostałych pionach przyglądamy się ilości zatrudnionych osób i również dostosowujemy ją do potrzeb. Z uwagi na dysproporcje w ilościach zatrudnionych osób w pionie produkcyjnym i pozostałych działaniach te są może mniej zauważalne.

✍ *Czy jest szansa, że GT zmieni kiedyś godziny pracy np. na 8-16? Nie każdy pracujący umyślnie jest w stanie w pełni efektywnie pracować od 7 rano.*

Sprawa jest otwarta. Powinna być ona moim zdaniem przedmiotem konsultacji pracodawcy z organizacjami reprezentującymi pracowników (Rada Pracowników, organizacje związkowe)

✍ *Czy w dobie kryzysu i zwolnień z pracy osoby które chciałyby same złożyć wypowiedzenie muszą liczyć się z trzymiesięcznym wypowiedzeniem, czy można odejść za porozumieniem stron?*

Można.

✍ *Czy brak kontraktów na najbliższy okres to działanie celowe? Kto jest za to odpowiedzialny?*

Jak już wyjaśniałem, brak wystarczającej ilości kontraktów wynika z sytuacji rynkowej, a przede wszystkim ceny ropy naftowej. Od niej bowiem uzależniona jest polityka firm naftowych w zakresie poszukiwań. Poziom cen uległ znacznej obniżce i była również tak, że z powodu zbyt wysokiego poziomu kosztów w Spółce nie jesteśmy w stanie wygrać z konkurencją. To jest główny powód wdrażania programu mającego na celu obniżkę tych kosztów. Proszę więc samemu udzielić sobie odpowiedzi, czy jest to działanie celowe?

Czym kierował się Zarząd podejmując decyzje o zwolnieniach pracowników bądź o nie przedłużaniu z nimi umów??

Sytuacją na rynku (patrz odpowiedzi w skrzynce i na poprzednie pytanie)

Co mają na celu zastrzeżenia związane z czasem pracy i administracją w chwili, kiedy brakuje pracy i są zwolnienia/ nie przedłużane są umowy? Czy nie jest to szukanie kolejnych zwolnień?

Pytanie nie do końca zrozumiałe – jeżeli chodzi tu o to, że pracodawca egzekwuje kodeksowe powinności od pracownika, uważam, że ma do tego prawo mimo sytuacji, że nie jest w stanie pracownikowi zapewnić pracy.

Czy są plany połączenia (konsolidacji) GT z Geofizyką Krajków?

Konsolidacja spółek geofizycznych działających w GK PGNiG jest kompetencją właściciela. W ramach koncepcji na optymalizację wykorzystania potencjału Grupy podejmował on i podejmuje działania mające na celu rozważenie efektów takiej konsolidacji. Kwestię tę wyjaśniałem już w wywiadzie zamieszczonym w IMPULSIE nr 1/2009, do którego odsyłam.

Jak będzie wyglądała restrukturyzacja zatrudnienia? Większość pracowników jest zatrudniona na okres kilku lat z dwutygodniowym wypowiedzeniem. Czy informacje na temat zwolnień będą podawane oficjalnie (w formie planu)?

Zamierzenia Spółki dotyczące restrukturyzacji zatrudnienia przedstawiłem w pytaniach ze skrzynki. Zarząd zobowiązał kierowników jednostek do prowadzenia otwartej polityki oceny pracowników i informowania ich z pewnym wyprzedzeniem o zamiarach Spółki w stosunku do nich.

Dlaczego pracownicy mają podpisywać in blanco jakieś formularze do celów podatkowych w Indiach, nie wiedząc o co chodzi?

Podpisany formularz wraz z m. in. zdjęciami Pracownika, potwierdzonym przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych adresem zamieszkania jest niezbędny do uzyskania numeru PAN (Permanent Account Number) – indyjskiego numeru identyfikacji podatkowej. Zgodnie z ostatnim zastrzeżeniem wymogów indyjskiego prawa podatkowego związanego z centralizacją instytucji podatkowej, osoby uzyskujące dochód w tym kraju bezwzględnie zobowiązane są do posługiwania się miejscowym numerem identyfikacji podatkowej. Formularz ten jest bardzo skomplikowany i samodzielne wypełnienie grozi wieloma pomyłkami. By tego uniknąć, nasz indyjski doradca podatkowy Lalit Sharma zasugerował przesyłanie formularzy in blanco, tak by mógł je wypełnić zgodnie ze wskazówkami urzędników.

Podkreślenia wymaga fakt, iż Pracownik podpisując przedmiotowy formularz nie podejmuje żadnych zobowiązań finansowych, a jedynie wypełnia obowiązek podatnika nałożony przez prawo indyjskie.

Podobno ten rok jest rokiem szkoleń (pracowników). Chciałbym dowiedzieć się jak to wygląda w rzeczywistości – jest już czerwiec a nic nie słychać poza pięknymi plakatami na drzewach.

Od początku roku w ramach projektu szkoleniowego, na którego realizację GT uzyskała dotację w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, realizowane były przede wszystkim szkolenia technologiczne adresowane do ściśle określonej grupy pracowników należącej do kadry inżynierskiej odpowiedzialnej za processing, interpretację oraz akwizycję danych sejsmicznych. Informacja na temat takich specjalistycznych i dedykowanych dla z góry określonej grupy docelowej szkoleń przekazywana była bezpośrednio do zainteresowanych działów.

W drugiej połowie roku planowane są, oprócz szkoleń technologicznych stanowiących gros przewidzianych w projekcie działań, także szkolenia skierowane potencjalnie do wszystkich pracowników, jak kursy języka angielskiego, warsztaty komputerowe oraz z zakresu komunikacji interpersonalnej, i w takim przypadku wiadomość przekazywana będzie wszystkim pracownikom za pomocą portalu oraz tablic ogłoszeń znajdujących się na terenie firmy.

Niezależnie od tego, zachęcam wszystkich pracowników do wykorzystywania ewentualnych rezerw w pracy na samokształcenie, które jest niezbędnym elementem rozwoju każdej organizacji i każdego pracownika indywidualnie.

Czy zmiany kierownictwa w Ośrodku musiały być tak nieeleganckie w odczuciu moim i wielu bez szacunku dla długoletnich pracowników. Klóci się to z wizerunkiem firmy szanującej ludzi. Nie chodzi o prawo zarządu do dobierania sobie ludzi, ale o styl.

Domyślam się, że intencją pytania są zmiany w Ośrodku Obliczeniowym. Jeśli tak, to były one przeprowadzone w dwóch fazach: pierwsza - zmiany kierownika Ośrodka i druga, dotycząca nowego podziału zadań w kadrze zarządzającej. Kwestia oceny stylu przeprowadzenia obu zmian jest elementem subiektywnym. Za przeprowadzenie pierwszej zmiany czuję się odpowiedzialny osobiście, zarówno w sensie podjęcia decyzji, jak i sposobu jej realizacji. Zmiana druga wynikała z bieżących potrzeb a jej przeprowadzenie nadzorował I Wiceprezes odpowiedzialny za pion Geofizyki.

16. Dlaczego firma nie określiła się w związku z obecną sytuacją przez tak długi czas?

Zarząd przedstawiał bieżącą sytuację kadrze kierowniczej na naradach kwartalnych. Kadra ta była zobowiązana do przedstawienia sytuacji Spółki pracownikom zarządzanych jednostek. Mając świadomość niedostatku i niewystarczalności tej ścieżki komunikacyjnej, zdecydowałem się na chat z Państwem mający na celu danie możliwości bezpośredniej komunikacji. Mam nadzieję, że mimo porażki technicznej, odpowiadając na wszystkie zarejestrowane na serwerze pytania, przyczyniam się do poprawy komunikacji z załogą.

Dobre opinie o Grupie N-3 w Niemczech

Grupa N-3 prowadzi prace sejsmiczne na terenie landu Meklemburg-Vorpommern w Niemczech. Ostatnio w lokalnej gazecie Ostsee Zeitung ukazał się artykuł opisujący w sposób bardzo pozytywny prace naszej grupy. Wywiad przeprowadzono w dniu 08/07/2009 z dr. R. Seitzem, osobą upoważnioną imiennie przez klienta.

Stosunek mieszkańców do naszych prac jest pozytywny i raczej życzliwy – donosi M. Szlendak, kierownik grupy. - Nie zanotowano celowych uszkodzeń, kradzieży.

Nie ma kłopotów ze wstępem na prywatne posesje (które staramy się raczej omijać). Mieszkańcy są pozytywnie zaskoczeni wysokim standardem wyposażenia grupy oraz organizacją prac (dyscypliną). Ma to szczególnie duże znaczenie w porównaniu z pracownikami z polskich firm pracującymi w stoczni w Wolgast i Lubmin.

Seismische Untersuchungen begannen

Seit Montag laufen die seismischen Untersuchungen im Auftrag des kanadischen Unternehmens CEP. Begonnen haben sie auf der Linie Latzow – Lodmannshagen. Gestern erreichten sie die Linie Wusterhusen – Lubmin.

Von EDGAR OFFEL

Wusterhusen. Vier weiße Schwerlastfahrzeuge des polnischen Unternehmens Geofizyka Torun fahren in Kolonne auf den roten Fährchen markierten Wegen. Sie sind auf der Suche nach Erdöl. Alle 60 Meter bleiben die Schwerlastler stehen. Hydraulisch wird eine gummierte Rüttelplatte auf den Erdboden gepresst, so dass das Fahrzeug leicht angehoben

wird. Synchronisiert vibrieren alle vier Platten gleichzeitig zwölf Sekunden lang mit anschwellendem Ton von 10 bis 100 Hertz. Die Schallwellen werden an den Grenzschichten reflektiert und von den Geophonen (Erdmikrofonen) entlang der mit gelben Fährchen markierten Trassen registriert. Die digitalisierten Informationen werden zu einem Messwagen gebündelt, der etwa zentral im täglichen Untersuchungsgebiet steht.

Begleitet wird der Tross von einem deutschen Verkehrstrupp, der bei Notwendigkeit die Straße absperrt, und von einem Mitarbeiter der Celler Firma IPS, die bereits im Vorfeld die privatrechtlichen Erlaubnisse eingeholt hat und nun auch für die Aufnahme eventuell auftretender Beschwerden zuständig ist. In Ortschaften arbeiten die Vibratoren übrigens nicht. Sollten die Fahrzeuge in Ortsnähe kommen, werden laut Auskunft von Dr. Raimund Seitz, der den Einsatz leitet, sicherheitshalber Er-

schütterungsmessungen durchgeführt. Schäden könnten aber nicht entstehen, versichert er. Denn die Fahrzeuge waren auch schon in Stadtgebieten eingesetzt, etwa in Berlin am Olympiastadion.

Auch im Ziesetal werden sie nicht eingesetzt. Die 20-Tonnener wurden den leichten Böden zu sehr zuwider. Stattdessen wurden hier gestern die Erschütterungen durch Sprengungen in 20 Meter Tiefe erzeugt. Das Bohrfahrzeug ist wesentlich leichter. Ebenfalls ausgenommen sind bekannte Vogelbrutgebiete und andere Biotop sowie die Schutzgebiete westlich von Loissin. Das ist die Auflage der Naturschutzbehörden dafür, dass die Untersuchungen auf Wunsch der betroffenen Landwirte ausgerechnet in die Brut- und Setzzeit fallen. Bis 18. Juli soll der Einsatz der Vibratoren abgeschlossen sein.



Noch bis zum 18. Juli werden die 20-Tonnen schweren Vibratoren durch das Gebiet des Amtes Lubmin fahren. Foto: E. Offel

90-lecie Akademii Górniczo-Hutniczej

20 października 1919 r. Naczelnik Państwa Józef Piłsudski w Collegium Novum Uniwersytetu Jagiellońskiego wygłosił historyczną formułę: „Magnificencjo, Świętyni Senacie, Dostojne Zgromadzenie! Niniejszym ogłaszam Akademię Górniczą za otwartą”.

Te doniosłe słowa były zwieńczeniem niestrudzonych starań organizacji inżynierskich podejmowanych przez cały XIX w., które przyniosły owoc dopiero w wieku następnym: 10 lipca 1912 r. władze Krakowa otrzymały „najwyższe postanowienie” wydane przez Ministerstwo Robót Publicznych w Wiedniu zatwierdzające utworzenie uczelni, podpisane przez cesarza Franciszka Józefa I 31 maja 1913 r. W kwietniu 1913 r. Ministerstwo Robót Publicznych powołało Komitet Organizacyjny Akademii Górniczej w Krakowie pod przewodnictwem Józefa Mrozewicza – profesora mineralogii i petrografii UJ oraz z udziałem przedstawicieli nauk m.in. z dziedziny górnictwa i przemysłu naftowego.

Akademia miała działać z jednym Wydziałem Górniczym posiadającym sześć katedr. Wyznaczono datę rozpoczęcia zajęć na 15 października 1914 r. Niestety na przeszkodzie stanął wybuch wojny w sierpniu tegoż roku. Po jej zakończeniu Komitet Organizacyjny reaktywował działalność i na pierwszym posiedzeniu w dn. 18 października 1918 r. przyjął uchwałę o rozpoczęciu działalności Akademii w dniu 1 października 1919 r. W ślad za tym Rada Ministrów odrodzonej Rzeczypospolitej uchwałą dnia 8 kwietnia 1919 r. powołała do życia Akademię Górniczą w Krakowie.

Na I rok studiów zgłosiło się ponad 500 kandydatów, ale ze względu na brak możliwości lokalowych przyjęto tylko 80 osób.

Z początkiem 1949 r. rozszerzona została nazwa Uczelni, która od tamtej pory brzmi: Akademia Górniczo-Hutnicza. W 1969 r. Patronem Uczelni został Stanisław Staszic, znakomity mąż stanu, wielki uczyony. Dziś Akademia kształci 34 tysiące studentów na 15 Wydziałach i w 2 Szkołach Międzywydziałowych, które oferują łącznie ponad sto różnych specjalności w ramach 28 kierunków studiów. Kadre AGH stanowią 2 tys. wykładowców, w tym 500 samodzielnych pracowników naukowych. Rocznie uczelnia realizuje ponad 100 projektów z funduszy europejskich, każdego roku rejestruje też ok. 50 patentów.

Ze statystyk wynika, że krakowska AGH cieszy się z roku na rok coraz większą popularnością wśród podejmujących studia. W roku akademickim 2006/7 na studia stacjonarne przyjęto 5 tys. 614 młodych ludzi, rok później 6 tys. 66,

a w roku 2008/09 naukę rozpoczęło 6 tys. 940 osób.

Piękny Jubileusz 90-lecia swego istnienia uczelnia obchodziła w ostatnich dniach maja. Uroczystości rozpoczęły się we środę, 27 maja o godz. 18.00 Jubileuszową Mszą św. w Kolegiacie św. Anny.

28 maja zostały otwarte interesujące wystawy: „Oni studiowali w AGH”, „Diamenty AGH” oraz „AGH PRO ARTE” a także rozpoczęły się konferencje, sympozja i seminaria organizowane przez poszczególne wydziały i jednostki pozawydziałowe Akademii. Wieczorem miały miejsce spotkania towarzyskie w gronie absolwentów. Kulminacyjnym punktem obchodów było uroczyste posiedzenie senatu AGH w piątek, 29 maja w holu A0. Rozpoczął je okolicznościowym przemówieniem JM Rektor Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica prof. dr hab. inż. Antoni Tajduś. Podziękował na wszystkim przybyłym gościom, i podzielił się ze zgromadzonymi w budynku jak i przed ekranami widzami swoimi refleksjami na temat niezwykłości Uczelni. Warty uwagi jest wyraźne akcentowanie przez JM niezwykłego klimatu nie tyle samego AGH, co Krakowa, miasta akademickiego gdzie obfitość uczelni pozwalała na ich wzajemne się przenikanie – technicznych i humanistycznych. Do tego przenikania się uczelni technicznych i humanistycznych nawiązał też JM Rektor Uniwersytetu Jagiellońskiego, który raczył przypomnieć, że to właśnie w auli UJ Naczelnik Państwa Polskiego Józef Piłsudski dokonał uroczystego otwarcia Akademii Górniczej.

Podziękowania dla Uczelni za 90 lat służby ojczyźnie złożył Prezydent RP Lech Kaczyński w liście odczytanym przez Podsekretarza Stanu Andrzeja Dudę. Podziękowania i gratulacje składali także: Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego profesor Barbara Kudrycka, Wojewoda Małopolski Jerzy Miller (absolwent Uczelni), Prezydent Miasta Krakowa Prof. dr hab. Jacek Majchrowski, który przy tej okazji uhonorował przynastu profesorów AGH odznaczeniami. Upzejmości nie było końca; przyszło ponad 100 listów gratulacyjnych m. in. Ministra Gospodarki i Wiceprezesa Rady Ministrów Waldemara Pawlaka oraz Minister Edukacji Narodowej Katarzyny Hall.

Z okazji jubileuszu zostały też przyznane kilkorgu pracownikom AGH Złote Medale za Długoletnią Służbę.

W dalszej części uroczystości odbyło się między innymi wręczenie tytułów Honorowych AGH, a prof. Adam Dziewoński wygłosił odczyt pt. „Budowa i dynamika wnętrza Ziemi

w świetle najnowszych badań”.

Na zakończenie Uczelnia tradycyjnie przyjęła w swoje szeregi młodych i ambitnych adeptów sztuki górniczej i hutniczej.

Ostatnim wydarzeniem dnia był koncert na Placu Wolnica, zytułowany „Piękny Kraków - piękny Kazimierz”. Główną atrakcją był recital Grzegorza Turnaua, który mimo deszczu i chłodu stworzył gorące widowisko.

W sobotę, 30 maja, została po raz pierwszy zaprezentowana publicznie Lokomotywa Postępu, czyli ustawiony na terenie uczelni niezwykły pociąg, złożony z pieczołowicie odrestaurowanego ponad sześćdziesięcioletniego parowozu z tendrem oraz niemal równie leciwego wagonu kolejowego. Lokomotywa Postępu to inicjatywa studentów, który też ten projekt doprowadzili do pomyślnego finału.

Tego samego dnia odbył się pierwszy w historii oficjalny mecz brydżowy pomiędzy reprezentacjami AGH i Uniwersytetu Jagiellońskiego.

A sobotni wieczór uświetnił koncert w teatrze im. J. Słowackiego „Wiesław Ochman zaprasza...”, połączony z wystawą malarstwa artysty, skądinąd także absolwenta AGH. Artysta złożył Uczelni piękny jubileuszowy prezent w postaci wiązanki najpiękniejszych arii operowych i operetkowych, pieśni neapolitańskich oraz utworów symfonicznych. Wiesławowi Ochmanowi towarzyszyli Renata Dobosz, Aleksandra Stokłosa, Włodzimierz Skalski (to także wychowanek AGH) oraz Orkiestra Filharmonii Zabrzeńskiej pod batutą Sławomira Chrzanowskiego.



Uroczyste posiedzenie Senatu



Przemawia Rektor JM Antoni Tajduś



Wiesław Ochman - też absolwent AGH

W uroczystościach jubileuszowych uczestniczyła 10-osobowa delegacja GT, której przewodniczył Prezes Maciej Górski. W obchodach udział wzięli także emerytowani Prezesi: Ludwik Król i Stanisław Zoń z Małżonkami oraz Janusz Bukowicki.

- Taki jubileusz pozwala zatrzymać się na chwilę i popatrzeć na to co udało się zrobić. W pierwszym roku akademickim nasza uczelnia miała 80 studentów. Dziś jest ich 34 tysiące. Postęp jest ogromny i nie byłoby go bez wysiłku pracowników i profesorów AGH oraz naszych przyjaciół. Dziś chcę im wszystkim podziękować i zapraszam na obchody 100 lat – powiedział na zakończenie jubileuszowych uroczystości Rektor AGH JM prof. dr hab. Antoni Tajduś. (ts)

50-lecie Dywizjonu Zabezpieczenia Hydrograficznego Marynarki Wojennej RP



24 czerwca 2009 r. w Porcie Wojennym Gdynia uroczysto obchodzono jubileusz 50. rocznicy utworzenia Dywizjonu Zabezpieczenia Hydrograficznego Marynarki Wojennej.

Program przewidywał podniesienie Wielkiej Gali Banderowej, uroczystą zbiórkę, na której odczytano rozkazy okolicznościowe, pokaz musztry paradnej, uroczystą akademię jubileuszową w sali kinoteatru „Grom” Klubu Garnizonowego Gdynia-Oksywie a na zakończenie spotkanie marynarskich pokoleń na obiektach Zespołu Sportowego MW oraz Dywizjonu Zabezpieczenia Hydrograficznego.

Młodszym pracownikom godzi się przypomnieć, że w latach 1974-1990 GT ściśle współpracowała z Dywizjonem w ramach programu poszukiwań geofizycznych na Bałtyku a także innych przedsięwzięć, m. in. organizowanych przez Instytut Geofizyki PAN wypraw polarnych i badań sejsmoakustycznych na Oceanie Spokojnym dla międzynarodowego konsorcjum InterOceanmetal. W tym celu Dywizjon Zabezpieczenia Hydrograficznego udostępnił okręt „Kopernik”, który został zaadaptowany do realizacji tego typu badań.

Dlatego też w uroczystościach jubileuszowych udział wzięła delegacja GT w składzie: wiceprezes Henryk Chojnowski, emerytowany wiceprezes Janusz Bukowski, który był w tamtych czasach pełnomocnikiem rządu ds. sejsmiki morskiej oraz emerytowany wieloletni kierownik „Laboratorium” Leon Pączek. Przemawiając podczas Akademii w imieniu GT, Prezes Chojnowski przypomniał podstawowe fakty związane z naszą współpracą. Mówił o tym, jak doszło do porozumienia między resortami, które zaowocowało udostępnieniem „Kopernika”. Okrętem dowodzili w tym czasie doświadczeni dowódcy kmdr Franciszek Wróbel i kmdr Henryk Grzybek a wkrótce dołączył do nich kmdr Mariusz Kalinowski, późniejszy dowódca okrętu. Ze strony GT przygotowaniem do podjęcia sejsmicznych badań na morzu kierowali: pierwszy kierownik Grupy Morskiej, nieżyjący już Eugeniusz Pawłowicz, jego następcą Zbigniew Święch, zaś techniką i implementacją rozwiązań mających na celu adaptację okrętu do badań zajmował się Leon Pączek. Po wykonaniu pierwszych badań zostało powołane międzynarodowe konsorcjum Petrobaltic (ZSRR-PRL-NRD), któremu zostały powierzone poszukiwania naftowe na szelfach krajów członkowskich.

Prezes Chojnowski wspominał też o histo-

rycznych wyprawach polarnych „Kopernika” zarówno w strefę Arktyki jak i Antarktyki, a także na Pacyfik i nie omieszkał wspo-



Ceremoniał na nabrzeżu

mnąć o rekordach ustanowionych przez okręt. A były to: dopłynięcie z banderą Marynarki Wojennej najdalej na północ



Dla Dywizjonu Zabezpieczenia Hydrograficznego Marynarki Wojennej RP w jubileusz Jego 50-lecia na pamiątkę wspólnych wypraw geofizycznych Okrętem RP KOPERNIK od załogi Geofizyki Toruń.



*Wiceprezes Zarządu
Dyrektor ds. Technicznych
Henryk Chojnowski*

24 Czerwiec 2009

Okolicznościowy adres dla DZH od Geofizyki Toruń

i najdalej na południe globu oraz na Pacyfik. Prawdopodobnie dwa pierwsze rekordy do dziś wciąż należą do MS „Kopernik”. Żartobliwie wspominał też o innym, specyficznym „rekordzie”: okręt hydrograficzny z zasady nie był uzbrojony, lecz dzięki adaptacji do badań sejsmicznych został wyposażony w... działa! Co prawda nie bojowe, z ostrą amu-



Prezes Chojnowski wręcza replikę dzwonu „Kopernika”

nicją, tylko powietrzne (air-guny) do wzbudzania impulsów sejsmicznych w wodzie. Z pewnością oddały one największą liczbę salw w historii Marynarki Wojennej, bo można by je liczyć w milionach.

W tym momencie Prezes Chojnowski zaprezentował zebranym egzemplarz air-guna i ofiarował go jubilatowi jako pamiątkę współpracy. Przekazał też książkę (z dedykacją) „40 lat wzdłuż, wszcz i w głąb Ziemi” wydaną w GT z okazji jubileuszu 40-lecia (jest tam sporo o „Koperniku”, rejsach i badaniach morskich, w jakie zaangażowana była nasza firma), a także rarytas szczególnie: replikę dzwonu „Kopernika”. Oświadczył przy tym, że Geofizyka Toruń chlubi się epizodem badań morskich i współpracą z Marynarką Wojenną, dodając, że mamy nadzieję, iż Marynarka Wojenna również tę współpracę sobie ceni i mile wspomina. Upominki, a w szczególności replika dzwonu, zostały przyjęte owacyjnie.

Po zakończeniu współpracy przyszedł czas rozstania, można by rzecz „aksamitnego rozvodu”. Jego przeprowadzenie miało miejsce już w nowej rzeczywistości politycznej Polski i wcale nie było łatwe. Stronę Marynarki Wojennej reprezentował ówczesny dowódca DZH kmdr Stanisław Dziechciowski, stroną GT – dyrektorzy Janusz Bukowicki i Henryk Chojnowski. Udało się przezwyciężyć wszystkie trudności i do dziś obie strony utrzymują poprawne, pełne wzajemnego szacunku kontakty.

Swoje wystąpienie Prezes Chojnowski zakończył właściwymi na czas jubileuszu życzeniami, polecając Dywizjon Zabezpieczenia Hydrograficznego św. Barbarze, która jest patronką nie tylko górników, ale wszelkich zawodów niebezpiecznych oraz wieńcząc je staropolskim „Szczęść Boże”. Wystąpił także emerytowany Prezes Janusz Bukowicki, dorzucając swoje refleksje związane z badaniami na Bałtyku. Wspominał także o wyprawach polarnych organizowanych przez prof. Aleksandra Gutercha z Instytutu Geofizyki PAN. W odpowiedzi kmdr Dariusz Kolator, aktualny dowódca DZH, także wspominał swoją służbę na „Koperniku” w czasach, gdy okręt służył badaniom geofizycznym i podziękował gościom z Torunia zarówno za jubileuszowe prezenty jak i za garść ciekawych wspomnień.

Henryk Chojnowski, Tadeusz Solecki

Piotr Borek

26 marca br. zmarł Piotr Borek, wieloletni pracownik Ośrodka Obliczeniowego GT. Zajmował się przede wszystkim serwisem i rozwojem systemów przetwarzania danych sejsmicznych. Od kilku lat był na emeryturze.

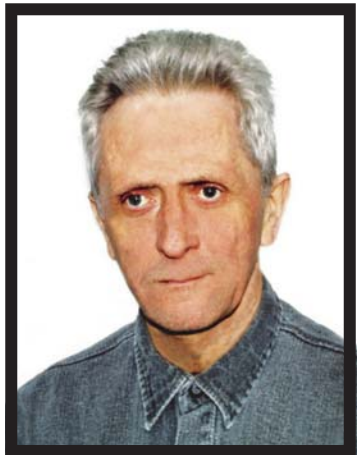
Piotr był człowiekiem wyjątkowym. Mam świadomość, jak bardzo wyeksploatowane jest to słowo, jednak w tym przypadku bardzo adekwatne. Oczywiście, Piotr nie był aniołem, jak każdy z nas miał swoje wady i zalety. Ale jeśli spojrzymy na Jego życie przez pryzmat relacji z ludźmi, z bliźnimi, ujrzymy tę Jego wyjątkowość i dopiero wtedy zrozumiemy, jak wielką ponieśliśmy stratę. Bo Piotr w tym całym swoim cichym i skromnym usposobieniu umiał dzielić się z innymi. Dawać a nie brać, pomagać, nie oczekując rewanżu. Bo Piotr był człowiekiem solidarności w najlepszym tego słowa znaczeniu. I nie chodzi tu tylko o organizację związkową, której, owszem, Piotr był żarliwym członkiem, oddanym, ofiarnym i wiernym – nie waham się użyć tego słowa – rycerzem. Wymagał od siebie, także wtedy, gdy inni od niego nie wymagali. Pozostał na placu boju, gdy większość z nas, kierując się pragmatyzmem, może nawet oportunistycznym, uciekła w emigrację wewnętrzną. Zapłacił za to utratą wolności, stresem i zdrowiem. Jego postawa, niezłomna i heroiczna, lecz wolna od taniego efekciarstwa, chęci rozgłosu czy poklasku stawia Go w szeregu najszlachetniejszych rodaków. Wiem, że to wielkie słowa, ale należą się one Piotrowi, bo Jego wielkość rośnie w obliczu odkrywanej raz po raz małości innych, z których wielu obdarzaliśmy zaufaniem i mieliśmy za autorytety.

Skąd brała się w Nim ta moc i niezłomność? Myślę, że z czystości serca. Z otwartości na bliźnich i ich los. Wielkość Piotra w Solidarności przez duże „S” miała swe źródło w Jego codziennej solidarności przez małe „s”.

Tej Piotrowej zwykłej i codziennej solidarności doświadczyliśmy - my, Jego koleżanki i koledzy z Geofizyki Toruń - znacznie wcześniej, zanim powstała „Solidarność”. W pracy, gdzie nie wybrzydzał i podejmował się zadań trudnych i niewdzięcznych, od których inni starali się „wymigać”. W kontaktach towarzyskich, gdzie służył każdemu radą czy pomocą, wspierał a także rozweselał, dysponując wyrafinowanym poczuciem humoru.

Piotr kochał świat na swój spokojny, powiedziałbym, „pastelowy” sposób. Miał szerokie zainteresowania: literatura, film, muzyka, sport, historia, polityka... Był otwarty na dialog, uparty w dysputach, lecz zawsze pełen szacunku dla swoich adwersarzy. Bo świat był dla niego przede wszystkim sceną, na której występują ludzie. To oni byli głównymi bohaterami sztuki Jego życia – sztuki, w której sam występował i do udziału zapraszał innych.

Dla Ciebie Piotrze ta sztuka dobiegła końca. Kurtyna opadła a my, zasmuceni współautorzy i widzowie czujemy się teraz bardziej samotni, bardziej bezradni. Jeśli cokolwiek może nas pokrzepić, to myśl, że zagrałeś najlepiej jak umiałeś, wkładając w to całą swoją energię. Jeśli cokolwiek powinniśmy teraz zrobić, to nie dopuścić, aby ta energia uległa rozproszeniu. Będziemy ją gromadzić w naszych sercach. Będziemy starali się ją pomnażać – przez pamięć i szacunek dla Ciebie, Piotrze.



Kazimierz Świs

Każdy z nas jest niepowtarzalny, dlatego nikt nie jest w stanie wypełnić pustki, która powstaje, gdy ktoś odchodzi z tego świata.

23 maja zmarł ś.p. Kazimierz Świs, wieloletni pracownik Geofizyki Toruń. Ten tak żywiołowy, kochający życie człowiek przegrał z bezwzględną chorobą. Pozostawił po sobie pustkę, szczególnie dotkliwą - dla rodziny, dla najbliższych – ale także dla nas, pracowników Geofizyki Toruń, którzy Go dobrze znali, kochali i szanowali. Przyjaciół zjednywały Mu: optymizm, pogodne usposobienie, bezkonfliktowość, dobroduszość, prostolinijność, życzliwość, uczynność – te cechy można by wymieniać bez końca.

Ś.p. Kazimierz był dobrym człowiekiem i dobrym pracownikiem. Imponował sumiennością, dbałością, posłuszeństwem i dobrze rozumianą lojalnością.

Dlatego Jego odejście przeżywamy szczególnie mocno, czując nieuchronność przemijania, dolegliwość nieobecności dobra, które było, ale odeszło.

Nie oznacza to, że nic nie możemy zrobić. Jeśli tylko spróbujemy naśladować naszego zmarłego Przyjaciela w tych Jego niezliczonych, dobrych cechach, jeśli tylko będziemy umieli wzbudzić w naszych sercach taki żar, jaki był zawsze w Jego sercu – dopóki biło – to pozostanie On w naszej dobrej pamięci o Nim, bo jak powiedział Karl Jaspers: „Jesteśmy śmiertelni tam, gdzie brak nam miłości; nieśmiertelni tam - gdzie kochamy.”

Czy tymi słowami można pocieszyć najbliższą rodzinę, dla której odejście Kazika to przecież koniec dotychczasowego, stabilnego świata? Ale człowiek ma to do siebie, że wstaje i odbudowuje zgliszczą. Dzieje się tak dlatego, że w jego sercu tli się iskra nadziei – że tak naprawdę nasz bliski nie odszedł do końca.

Dlatego, czując się Twoimi dłużnikami, bo tak wiele nam dawałeś, niczego w zamian nie oczekując, obiecujemy Ci Kazimierzu spłacić ten dług trwałym miejscem w naszych sercach, w naszej pamięci, w dobrym wspomnieniu – i w ciągłym naśladowaniu.

