



Pracuj w logistyce



PDF

Polski model systemu wynagrodzeń czekają zmiany - rośnie rynek świadczeń pozapłacowych

W ciągu ostatnich kilku lat wynagrodzenie zasadnicze przestało pełnić funkcję motywacyjną. Obecnie pracownicy oczekują dodatkowych motywatorów pozafinansowych. Potrzeby zatrudnionych odzwierciedlają światową tendencję kształtowania polityki wynagrodzeń w oparciu o benefity pozapłacowe. Polski model systemu wynagrodzeń czekają znaczące zmiany.

Z tradycyjnego, opartego głównie na pensji zasadniczej, będzie zmierzał w kierunku światowego wzorca, w którym według badań pensja zasadnicza stanowi zaledwie 33% w krajach Europy Zachodniej i jedynie 17% w Stanach Zjednoczonych. Pozostałą część miesięcznego wynagrodzenia stanowią premie finansowe (uznaniowe, często uzależnione od osiągniętych wyników) oraz świadczenia dodatkowe (rzeczowe benefity pozapłacowe).

System wynagrodzeń jest jednym z

kluczowych czynników wpływających na lojalność i efektywność zatrudnionych. Obejmuje on nie tylko politykę finansową firmy, ale także przyjęty system motywacji pracowników. Trudno motywować pracowników miesięcznym wynagrodzeniem, które w Polsce w 71% jest oparte na pensji zasadniczej, czyli bez względu na to w jaki sposób i z jakim efektem zatrudniony wykona swoją pracę, otrzyma umówioną kwotę. Motywacyjna rola pensji rozpoczyna się w momencie dołączenia systemu świadczeń pozapłacowych. Prawidłowo skonstruowany pakiet motywatorów pozapłacowych powinien oferować benefity, które z definicji nie przypominają pensji (jak sama nazwa wskazuje, są to świadczenia pozapłacowe), gdyż



Magdalena Słomczewska źr. Sodexo

ich celem jest zaspokojenie indywidualnych potrzeb pracowników. Matka doceni sfinansowaną przez firmę opiekę medyczną dla swoich dzieci, zaś ambitny specjalista dostrzeże wysoką wartość kursów językowych. Warto pamiętać, że motywatory pozapłacowe stanowią elastyczny element wynagrodzenia w odróżnieniu od pensji zasadniczej, która stanowi stałe obciążenie dla firmy.

cd. str. 4

PORADY / PRAWO

s.6

Wyплаты odpraw pieniężnych

Polskie prawo odrębnie reguluje zasady przyznawania odpraw: emerytalno-rentowej, należnej zwolnionemu z winy pracodawcy, a także przyznawanej w przypadku zwolnień grupowych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa zakończenie stosunku pracy w określonym trybie i okolicznościach nakłada na pracodawcę obowiązek wypłaty przysługujących z tego tytułu świadczeń. Uprawnienie do odprawy emerytalno-rentowej powstaje w związku z przejściem pracownika na emeryturę ...

KOBIETY W LOGISTYCE

s.8

Staram się unikać demonizowania branży TSL - rozmowa z Małgorzatą Adamską

- Zarządzanie spółką to duże wyzwanie i nie ma tutaj znaczenia, w jakiej branży ona działa, czy jest to logistyka czy finans. Staram się unikać demonizowania branży TSL i nie mówię, że jest szczególnie trudna. Praca w każdej branży ma swoją specyfikę i trzeba się liczyć z nowymi wyzwaniami, z ogromną odpowiedzialnością zarówno za biznes, jak i za ludzi. Wszędzie tak samo, trzeba patrzeć za horyzont i przewidywać...

EDUKACJA

s.5

Nowatorski program kształcenia logistyków

ET Logistik wspólnie z Katedrą Logistyki Ekonomicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach zrealizowali wspólny projekt edukacyjny. Przyjęta formuła umożliwiła studentom elastyczne planowanie swojego czasu pracy nad projektem, tak aby nie kolidował on z harmonogramem zajęć na uczelni. Jednocześnie znaczny stopień samodzielności w zakresie realizacji zadania przyczynił się do wzrostu poczucia odpowiedzialności za efekt końcowy...



Drodzy Czytelnicy!

Podobno świat odchodzi od pieniądza i połowę wynagrodzenia pracownik otrzymuje w postaci różnego rodzaju świadczeń pozapłacowych. Taka też zmiana czeka w ciągu najbliższych kilku lat polski rynek. Piszemy więc o tym, co mogło by zastąpić tradycyjną pensję? W tym numerze wracamy też do tematu młodych w logistyce, pokazując przykład nowatorskiego podejścia firmy i uczelni do wzajemnej współpracy w zakresie kształcenia przyszłych logistyków. Nie zabraknie też Kobiet w logistyce, którym poświęcamy w tym tygodniu nieco więcej miejsca niż zwykle, pokazujemy również przykład zaangażowania firmy logistycznej w promowanie mody. Przygotowaliśmy też coś i dla Panów - kieszonkowy GPS dla kierowcy samochodów ciężarowych.

Życzę miłej lektury!

Redakcja:

Beata Trochymiak - redaktor/wydawca portalu

e-mail: redakcja@pracujwlogistyce.pl

tel. +48 535 44 85 44

Dział marketingu i reklamy:

Krzysztof Krzanowski - marketing manager

e-mail: reklama@pracujwlogistyce.pl

tel. +48 535 44 75 44

Dział techniczny:

e-mail: techniczny@pracujwlogistyce.pl

Dział reklamacji:

e-mail: reklamacje@pracujwlogistyce.pl

adres redakcji:

ul. Pułtuska 12/14 lok.2, 04-331 Warszawa

North-West Logistic Park - nowe centrum logistyczne w Szczecinie

W szczecińskiej dzielnicy Dąbie powstanie kompleks produkcyjno-magazynowo-biurowy pod nazwą North-West Logistic Park. Inwestycja o łącznej powierzchni 66 tys. mkw. przeznaczona jest dla firm z całej Europy. Pierwszy budynek zostanie oddany do użytku w II połowie 2012 r. Nowy park jest projektem typu build-to-suit (BTS) i będzie się składał z trzech lub sześciu budynków wysokiego składowania. Powierzchnie hal wraz z dokami zostaną dostosowane do potrzeb najemców, a podział powierzchni biurowo-socjalnej będzie zaprojektowany zgodnie z ich wtycznymi. Minimalna powierzchnia najmu zacznie się już od 860 mkw. Ważnym atutem inwestycji jest zapewnienie kompleksowej obsługi. Dodatkowym atutem North-West Logistic Park jest (który powstanie na działce o powierzchni 14 ha położonej w Szczecinie przy ul. Kniewskiej) doskonała lokalizacja, która zapewni wygodne połączenia z trzema drogami ekspresowymi S3, S6 i S10. Teren inwestycji oddalony jest od centrum miasta o 15 minut, zaś od lotniska w Goleniowie ok. 30 minut, a do Berlina jest zaledwie 145 km, co



pozwoli na dobre skomunikowanie z autostradą A6, będącą Środkowoeuropejskim Korytarzem Transportowym. Pierwszy z obiektów, wchodzących w skład North-West Logistic Park zostanie oddany do użytku w II połowie 2012 r. Pozostałe magazyny będą oddawane do użytku w zależności od potrzeb najemców. Inwestorem projektu jest spółka celowa North-West Logistic Park Sp. z o.o., która powstała w 2007 roku dla potrzeb realizacji projektu. North-West Logistic Park należy do grupy inwestycyjnej Waimea Holdings Limited, a komercjalizacją obiektu zajmie się firma Cushman & Wakefield.

(źr. North-West Park)

DSV Dostawcą Roku 2010 firmy GM

DSV Air & Sea, operator transportu lotniczego i morskiego, został nagrodzony przez General Motors tytułem Dostawcy Roku 2010. Nagroda została przyznana za ponadprzeciętną jakość świadczonych usług i zaangażowanie we współpracę z motoryzacyjnym gigantem.

W obsługę GM zaangażowane są dwie spółki operatora. DSV Road odpowiada za załadunki i transport części motoryzacyjnych z fabryk GM w Europie do centrum przeładunkowego w porcie Bremen, gdzie czterdziestoosobowy zespół pracowników Air & Sea zajmuje się kompletną obsługą zamówień, wysyłaniem ładunków do odbiorców na całym świecie i bieżącym aktualizowaniem danych w systemie informatycznym GM. Na uwagę zasługuje model

W NUMERZE:

1[4]....Polski model systemu wynagrodzeń czekają zmiany

2-3W skrócie

5-6Projekt konsultingowy zamiast dojazdów na praktyki

6-7Okoliczności wypłaty odpraw pieniężnych

Kobiety w logistyce:

8-9Rozmowa z Małgorzatą Adamską członkiem zarządu PEKAES SA

10Kobiety jak kurierzy - logistyka w damskiej torebce

11Małgorzata Krzyżanowska manager Contact Center DPD Polska Sp. z o.o

12Kalendarium

13Nowinki techniczne

współpracy w Stanach Zjednoczonych. W siedzibie GM w Ohio funkcjonuje Centrum Ruchu Międzynarodowego – jednostka pracowników DSV, którzy tygodniowo zarządzają 20 tys. zamówień na części zamienne z katalogu obejmującego ponad 6 tys. elementów. Każde zlecenie jest wprowadzane do systemu pozwalającego na bieżąco informować klientów o statusie realizacji zlecenia. Dla wielu kluczowych odbiorców z Bliskiego Wschodu, Chin czy Meksyku to właśnie zespół oddelegowanych do General Motors pracowników DSV jest pierwszym punktem kontaktu.

W Polsce General Motors obsługiwany jest przez oddział DSV Air & Sea w Krakowie-Balicach.

(źr. DSV)

PEKAES wspiera Bank Żywności

Olsztyński oddział spółki Peakes uruchomił współpracę z Bankiem Żywności w Olsztynie w zakresie transportu żywności. Bank Żywności w Olsztynie jest organizacją pożytku publicznego zajmującą się pozyskiwaniem i bezpłatną dystrybucją produktów spożywczych. Tylko w 2010 roku Bank pomógł ponad 96 tys. osób, przekazując im 5300 ton żywności. Do realizacji tak ogromnych zadań Bank poszukuje godnych zaufania partnerów, wspomagających go w realizacji misji. Za takiego uznał spółkę PEKAES. -Realizujemy liczne akcje społeczne i programy, dzięki którym pomagamy osobom pokrzywdzonym przez los. Codziennie zdobywamy żywność, a europejski program „Dostarczanie żywności dla najuboższej ludności Unii Europejskiej” (PEAD), akcje skierowane do szkół „Napełniamy talerzyki”, program „Podziel się Posiłkiem”, „Wakacyjne Pełne Brzuchy”, „Wakacyjna Akcja Napełniamy Talerzyki” to największe działania naszej organizacji.”- mówi Monika Wnorowska, koordynator ds. zaopatrzenia i pozyskiwania funduszy.

To właśnie jej prośba, skierowana do olsztyńskiego oddziału PEKAES, uruchomiła współpracę operatora z Bankiem Żywności w Olsztynie, dziś skutkującą transportowym wsparciem dla Banku.

PEKAES zrealizował w tym roku pięć dostaw dla Banku. Współpraca z Bankiem Żywności w Olsztynie to rodzaj deklaracji, że pracownicy PEKAES wspierają Bank w jego wysiłku na rzecz zmniejszenia obszarów niedożywienia oraz w przeciwdziałaniu marnowaniu żywności przez dostarczanie jej ludziom, którzy naprawdę jej potrzebują. (źr. PEKAES)

WSL już dziesięć lat kształci logistyków

Wyższa Szkoła Logistyki w Poznaniu, pierwsza w Polsce uczelnia logistyczna kończy 10 lat.

W momencie powstania WSL była pierwszą w Polsce uczelnią logistyczną. Do dziś pozostaje jedyną szkołą wyższą, która w tak kompleksowy sposób przygotowuje przyszłe kadry logistyków i menedżerów. W 2006 roku, decyzją Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego uczelnia, jako pierwsza i przez długi okres jedyna w kraju, uzyskała uprawnienia do uruchomienia kierunku Logistyka. W pierwszym roku istnienia poznańskiej uczelni na zajęcia uczęszczało 400 studentów, teraz indeksy posiada około 3000 żaków. Prestiż, solidne wykształcenie, nowoczesność, wartościowy dyplom – to cechy, z którymi kojarzona jest WSL. Założona w 2001 roku przez Centrum Edukacji Logistycznej z inicjatywy Instytutu Logistyki i Magazynowania, to dzisiaj krajowy lider w dziedzinie kształcenia logistycznego na poziomie studiów wyższych. Odpowiedni poziom edukacji gwarantuje w WSL kadra dydaktyczna o najwyższych kwalifikacjach. To naukowcy i praktycy logistyki, wywodzący się z Instytutu Logistyki i Magazynowania oraz innych uczelni krajowych i zagranicznych. To



ludzie, dla których logistyka jest życiową pasją. Władze Uczelni dokładają wszelkich starań, aby absolwenci WSL byli konkurencyjni na rynku pracy nie tylko krajowym, ale także globalnym. Dlatego duży nacisk kładą na kontakty z zagranicą. Uczelnia prowadzi naukę na trzech kierunkach studiów, z dziewięcioma specjalnościami do wyboru na studiach I stopnia oraz czterema na studiach II stopnia. WSL oferuje również siedem rodzajów studiów podyplomowych. WSL od początku swojego istnienia ściśle współpracuje z przedsiębiorstwami i instytucjami zaliczanymi do liderów w swoich branżach. Wyższa Szkoła Logistyki opracowała również nowatorski na skalę

kraju, program współpracy ze szkołami średnimi. Uczelnia kilka lat temu przyszła z pomocą tym nauczycielom, którzy niemal z dnia na dzień zostali postawieni przed faktem prowadzenia zajęć z nieznanymi im dotąd przedmiotów logistycznych. Na rynku nie było podręczników i pomocy dydaktycznych. Wyższa Szkoła Logistyki nie tylko uruchomiła studia podyplomowe dla nauczycieli, ale także wykładowcy uczelni wraz z pracownikami Instytutu Logistyki i Magazynowania napisali podręczniki dla uczniów i regularnie pomagają w gromadzeniu materiałów, pomocnych w prowadzeniu zajęć, a dzięki umowom partnerskim z czołowymi w kraju przedsiębiorstwami, poznańska uczelnia daje możliwość zobaczenia logistyki w praktyce.

Od trzech lat uczelnia organizuje również Ogólnopolską Olimpiadę Logistyczną, która doskonale uzupełnia program „WSL dla szkół średnich”.

(źr. Wyższa Szkoła Logistyki)

200 miejsc pracy w łódzkim oddziale Voice Contact Center



Firma Voice Contact Center otworzyła nowe centrum operacyjne w Łodzi, w którym docelowo chce zatrudnić 300 osób. Obecnie pracuje tam ponad 100 osób. W łódzkim oddziale realizowane są działania sprzedażowe dla klientów z branży finansowej oraz telekomunikacyjnej. Celem rozwoju nowego centrum VCC jest ustabilizowanie zespołu, podniesienie jego kompetencji oraz sukcesywny i kontrolowany rozwój skali prowadzonych kampanii telemarketingowych. Zarząd spółki zakłada trzykrotny wzrost wyników sprzedaży nowego oddziału przy jednoczesnym utrzymaniu wysokiej jakości świadczonych usług. Siedziba łódzkiego oddziału firmy mieści się w zrewitalizowanym kompleksie Przędzalni Braci Muehle. Pomieszczenia zostały w pełni przystosowane i wyposażone w urządzenia niezbędne do pracy konsultantów. Część pracowników tam zatrudnionych pochodzi z warszawskiego centrum operacyjnego. Spółka wchodzi w skład Grupy Outsourcing Experts, świadcząca usługi z zakresu call i contact center.

(źr. Outsourcing Experts/Voice Contact Center)

Polski model systemu wynagrodzeń czekają zmiany - rośnie rynek świadczeń pozapłacowych

Zraz przyznanej podwyżki nie sposób się wycofać bez spadku satysfakcji zatrudnionych. Świadczenia pozapłacowe pozwalają na dostosowanie poziomu wynagrodzeń na przykład do kondycji finansowej przedsiębiorstwa czy wyników osiągniętych przez pracownika lub zespół oraz sprawiają, że w skali makroekonomicznej unika się nakręcania spirali inflacyjnej.

Polscy pracodawcy zaczynają dostrzegać zalety włączenia świadczeń pozapłacowych do systemu wynagrodzeń. Jak wynika z badań potencjału rynku świadczeń pozapłacowych przeprowadzona przez ARC Rynek i Opinia w grudniu 2010 roku na zlecenie Sodexo Motivation Solutions budżety przeznaczone na benefity pozapłacowe od kilku lat systematycznie rosną. Średnia kwota świadczeń pozapłacowych przyznana na pracownika w 2010 roku wzrosła aż o ponad 7,2% w porównaniu do 2009 r. W Polsce w 2010 roku pracownik otrzymał średnio aż 801 zł z tytułu świadczeń pozapłacowych, podczas gdy rok wcześniej 747 zł. Badania pokazują ponadto, że ponad 69% dużych firm, zatrudniających więcej niż 49 pracowników, decyduje się na pozagotówkowe świadczenia rzeczowe w formie kuponów, kart przedpłaconych czy paczek.

„Kupony i Karty Podarunkowe cieszą się od wielu lat niesłabnącą popularnością. I trudno się dziwić. Pracodawcy doceniają uniwersalność, prostotę i efektywność tego rozwiązania. Pracownicy zaś doceniają dodatkowe korzyści jakie otrzymują – na przykład rabaty sięgające nawet do 50% przypisane do kuponu czy karty. Łatwo obliczyć, że płacąc kartą przedpłaconą o wartości nominalnej 100 zł, można zrobić zakupy nawet za 150 zł.” – wyjaśnia Magdalena Słomczewska, Senior Product Manager Sodexo Motivation Solutions.

W dobie coraz bardziej wymagającego rynku pracy, system nagradzania

przechodzi ewolucję – podstawowe wynagrodzenie przestaje odgrywać kluczową rolę, zaś zdecydowanie rośnie znaczenie pozapłacowych świadczeń motywacyjnych. W niepewnym dla rozwoju gospodarki okresie, gdy firmy niejednokrotnie musiały redukować zatrudnienie lub obniżyć pensje, elastyczność i uniwersalność benefitów pozapłacowych okazuje się najlepszym rozwiązaniem dla pracodawców, którzy chcą zmotywować pracowników do efektywniejszej pracy czy budować ich lojalność.

Aut. Magdalena Słomczewska, Senior Product Manager Sodexo Motivation Solutions

Co sądzą eksperci z rynku TSL o rosnącej roli świadczeń pozapłacowych?

Andrzej Wątrobiński Head of Human Resources Southern & Eastern Europe / HR Manager Poland

- W zależności od poziomu stanowiska w strukturze organizacyjnej oraz kultury firmy, schematy premiowe są kształtowane w różny sposób. Faktem jest, iż odchodzi się od systemu wynagradzania wyłącznie wynagrodzeniem zasadniczym, natomiast dużym wyzwaniem jest wprowadzanie takich zmian. W firmach, gdzie załogi mają zagwarantowane dodatkowe świadczenia (np. Zagwarantowana 13, 14 pensja) możliwości wprowadzenia takich systemów są dosyć ograniczone. Porównując znane mi zasady wynagradzania pracowników w Europie Zachodniej, to uważam że nie mamy się czego wstydzić. W Fiege, system premiowania oparty jest o dwa filary:

- cele krótkoterminowe – w tym przypadku stosowane są premie miesięczne, kwartalne oparte o wyniki indywidualne lub zespołu pracowników
- cele długoterminowe – stopień realizacji budżetu, zakończenie dużego projektu

Poza tym, dochodzą do tego świadczenia dodatkowe, tj. karty medyczne (zróżnicowany zakres świadczeń w zależności od poziomu stanowiska

w strukturze) i bony podarunkowe z okazji świąt. Z szerszej perspektywy muszę jednak powiedzieć, że niektóre świadczenia, tj. np. opieka medyczna, są dosyć specyficzne dla naszego kraju. W Europie zachodniej nie jest to zbyt popularne świadczenie i myślę, że z czasem (i w miarę podnoszenia się jakości usług świadczonych przez państwową opiekę medyczną) będzie ono zanikać, a raczej ograniczy się do wąskiej grupy top menedżerów. Co do proporcji elementów wynagrodzeń fixed/flexible, to zgodnie z tym co napisałem wcześniej, to wahają się one od: 90%/10% do 65%/35%.

MIEJSCE NA REKLAMĘ

Reklama:

e-mail:

reklama@pracujwlogistyce.pl

tel. +48535447544



Projekt konsultingowy zamiast dojazdów na praktyki - nowatorski program kształcenia studentów logistyki!

Przedstawiciele ET Logistik wspólnie z kadrami i studentami z Katedry Logistyki Ekonomicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach zrealizowali nowatorski projekt skierowany do studentów kierunku i specjalności logistyka, jako alternatywę dla praktyk i staży zawodowych w firmach logistycznych.

Realizacja projektu rozpoczęła się w połowie marca, a jego oficjalne zakończenie nastąpiło w dniu 8 czerwca 2011. Była to część pilotażowego etapu programu kształcenia logistyków skierowanego do studentów kierunku i specjalności „Logistyka” Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Od 17 marca br., trzy dwuosobowe zespoły studentów pracowały nad projektami logistycznymi w wybranym zakresie tematycznym, pod kierunkiem specjalistów ET Logistik. Szczególny charakter programu wynikał z faktu, że jego uczestnicy musieli wcielić się w rolę zewnętrznych konsultantów, którym „zlecono” optymalizację konkretnego obszaru operacyjnego.

- Pomysł na tę formułę stanowi w pewnym sensie odpowiedź na potrzeby rynku, w szczególności na zmieniające się postrzeganie roli logistyka. Obecnie oczekuje się, że specjalista w tej dziedzinie będzie wyróżniał się nie tylko doskonałym przygotowaniem merytorycznym, lecz także kompetencjami w zakresie rozpoznawania potrzeb klienta i projektowania rozwiązań najlepiej odpowiadających jego wymaganiom i to niezależnie od tego, czy klientem będzie firma zewnętrzna, czy też organizacja dla której pracuje. - mówi prof. dr hab. Wojciech Paprocki prezes zarządu ET Logistik Sp. z o.o

Przyjęta formuła programu umożliwiła studentom elastyczne planowanie swojego czasu pracy nad projektem, tak aby nie kolidował on z harmonogramem zajęć na uczelni. Jednocześnie znaczny stopień samodzielności w zakresie realizacji zadania przyczynił się do wzrostu poczucia odpowiedzialności za efekt końcowy, a co za tym idzie zwiększenia zaangażowania na wszystkich etapach projektu.

- Trudno jest połączyć codzienne studia oraz pracę zawodową, dlatego możliwość



Od lewej: Michał Pieles, Katarzyna Kielbik, prof. Wojciech Paprocki, prof. Danuta Kisperska - Moroń i Wojciech Olpiński
źr. ET Logistik

uczestnictwa w takim projekcie to był doskonały sposób na zdobycie cennego doświadczenia. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż to przedsięwzięcie nie wymagało od nas fizycznej obecności w firmie i pozwalało w dużej mierze na samodzielną realizację projektu w domu, co było dużym ułatwieniem. To było też duże wyzwanie, które wymagało skonfrontowania wiedzy zdobytej na studiach z realiami rynku, a jego realizacja przyniosła ogromną satysfakcję i obecnie nie wyobrażam sobie pracy w innej branży niż logistyka. - mówi Katarzyna Kielbik studentka V roku kierunku zarządzania specjalność logistyka Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

Studenci realizowali swoje projekty przeważnie poza oddziałem ET Logistik. Wizyty odbywały się w ustalonych indywidualnie terminach, a ich celem było omawianie postępów prac ze specjalistą prowadzącym, pozyskiwanie dodatkowych informacji oraz obserwacja procesów operacyjnych. Efekty pracy miały zostać podsumowane w postaci raportów końcowych. Pozostawiono im wiele swobody w zakresie realizacji projektów oczekując zgłaszania zapotrzebowania na niezbędne dane, zadawania trafnych pytań, kreatywnego podejścia do analizowanych problemów oraz

umiejętnego prezentowania wybranych rozwiązań. Wszystkie wymienione elementy podlegały ocenie.

- Podjąłem się tego wyzwania i dzisiaj mogę powiedzieć, że było warto. Najtrudniejsze bywają początki, na szczęście drobne nieporozumienia związane z wymianą informacji w początkowej fazie projektu przetrwały się w świetne relacje z naszymi opiekunami. Współpraca z firmą ET Logistik układała się bardzo dobrze, otrzymaliśmy wszystkie potrzebne informacje, jak również cenne wskazówki do rozwiązania przydzielonego nam problemu. Doświadczenie, które zdobyłem podczas realizacji projektu jest bezcenne i jestem pewien, że będzie pomocne w mojej przyszłej pracy zawodowej. - mówi Michał Guzik student IV roku Wydziału Zarządzania na kierunku logistyka Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

Należy podkreślić, że o ile tryb pracy poza siedzibą „klienta” stanowi zwykłą procedurę współpracy z konsultantem zewnętrznym, o tyle w przypadku programu praktyk studenckich jest pewną innowacją. Jedno z ważniejszych wyzwań w tym przypadku było udostępnianie danych niezbędnych do opracowania projektu w formie elektronicznej przy jednoczesnym zachowaniu bezpieczeństwa

Nowatorski program kształcenia logistyków

cd. ze str. 4

kluczowych informacji handlowych i operacyjnych firmy.

- Tego typu projekty próbowaliśmy realizować wcześniej z innymi firmami, ale niestety nigdy nie doczekały się finału, a to głównie z powodu tego, że firmy nie potrafiły się otworzyć i zaufać studentom w kwestii przekazania określonych danych niezbędnych do realizacji projektu. W pewnym momencie spotkaliśmy prof. Wojciecha Paprockiego, który zainteresował się naszym pomysłem i zaprosił nas do rozmów z firmą ET Logistik. Po wspólnym zastanowieniu się, doszliśmy do wniosku że jest możliwość wykonania pewnego rodzaju projektów konsultingowych. Ich wykonanie zaproponowaliśmy wybranym studentom z kierunku logistyka oraz z kierunku zarządzania specjalność logistyka. Okazało się, że był to strzał w dziesiątkę i projekty się powiodły. Firma nie oczekiwała wypracowania konkretnych rozwiązań, tylko rzetelnego zaangażowania studentów w realizację tego przedsięwzięcia. Szkoda, że jest tak mało przedsiębiorstw o takim podejściu do dydaktyki i przygotowania młodych ludzi do pracy. - mówi prof. UE dr hab. Danuta Kisperska - Moroń

Prof. Kisperska - Moroń zamierza powtórzyć projekt, być może z udziałem dodatkowej firmy. Jednocześnie podkreśla, że niestety, nie można też tego robić na skalę masową, gdyż odbywa się to kosztem czasu pracy oraz zaangażowania zespołu pracowników w firmie i nie każdy może sobie na to pozwolić. Poziom prac



źr. ET Logistik

końcowych wszystkich zespołów był bardzo wysoki. Projekty podlegały ocenie przedstawicieli zarządu ET Logistik sp. z o.o.: prezesa zarządu - prof. dr hab. Wojciecha Paprockiego oraz wice prezesa zarządu - Aleksandra Mączko. Ostatecznie nagrodzona została praca: Optymalizacja kosztów dystrybucji lokalnej autorstwa Katarzyny Kielbik i Michała Pielesa. Tematy pozostałych projektów to: Koncepcja procesów operacyjnych w obszarze chłodni (Michał Guzik, Anna Korczak) oraz Optymalizacja procesów operacyjnych w obszarze HUB (Marcelina Waloszczyk, Katarzyna Wilk).

Po spotkaniu podsumowującym zarówno organizatorzy, jak i uczestnicy deklarowali, że projekt spełnił ich oczekiwania. Pojawiło się wiele cennych uwag, które pozwolą na doskonalenie i rozwijanie programu kształcenia logistyków w

przyszłości. W tym zakresie współpraca pomiędzy Uniwersytetem Ekonomicznym w Katowicach oraz ET Logistik sp. z o.o. będzie kontynuowana. Jeszcze w 2011 planowane jest wdrożenie kolejnego projektu - skierowanego do studentów, którzy zamierzają pisać prace magisterskie w przedsiębiorstwie z branży TSL. Uczestnicy otrzymali certyfikaty oraz gratulacje od przedstawicieli obu instytucji - prof. UE dr hab. Danuty Kisperskiej - Moroń (prowadzącej projekt w ramach programu ProRoz z ramienia Katedry Logistyki Ekonomicznej UE) oraz prezesa zarządu ET Logistik, prof. dr hab. Wojciecha Paprockiego. Autorzy najlepszego projektu zostali ponadto uhonorowani dyplomami oraz nagrodami finansowymi.

(Opr. BT na podstawie informacji ET Logistik)

Okoliczności wypłaty odpraw pieniężnych

Polskie prawo odrębnie reguluje zasady przyznawania odpraw: emerytalno-rentowej, należnej zwolnionemu z winy pracodawcy, a także przyznawanej w przypadku zwolnień grupowych.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa zakończenie stosunku pracy w określonym trybie i okolicznościach nakłada na pracodawcę obowiązek wypłaty przysługujących z tego tytułu świadczeń.

Uprawnienie do odprawy emerytalno-

rentowej powstaje w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Inną okolicznością przyznania odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy, które nastąpiło np. w drodze wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wpłata w każdej z przedstawionych sytuacji odpraw jest obligatoryjna, przy czym odprawa emerytalno-rentowa przysługuje jednorazowo, natomiast należna z tytułu zakończenia zatrudnienia, któremu towarzyszą określone przyczyny

i okoliczności, wypłacana jest pracownikowi w dniu zakończenia zatrudnienia lub już po upływie okresu wypowiedzenia, i za każdym razem, kiedy wystąpią ku temu przesłanki. Gdyby jednak nastąpiła taka sytuacja, że prawo do odprawy emerytalnej zbiegłoby się z odprawą przysługującą w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (zwolnienia grupowe, likwidacja stanowiska) pracownikowi przysługują obie odprawy. Istotne znaczenie na wypłatę odpowiedniej formy odszkodowania z tytułu

Okoliczności wypłaty odpraw pieniężnych

cd. ze str. 6

utrata pracy będzie miał zatem status osoby, z którą ustał stosunek pracy, oraz podstawa, na jakiej zatrudnienie nawiązano, ponieważ inne regulacje dotyczą świadczenia pracy na podstawie mianowania, a inne na podstawie umowy o pracę. Aktami prawnymi regulującymi zagadnienie wypłaty odpraw pieniężnych pracownikom są przepisy ogólne, które regulują warunki zatrudnienia, pracy i płacy. Wypłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez winy pracownika, który świadczył pracę w ramach umowy o pracę, dokonuje się na podstawie ogólnie obowiązującej w polskim prawodawstwie ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (ustawa o zwolnieniach grupowych).

Kiedy odprawa grupowa

Pracownicy, którzy utracili pracę z powodów dotyczących ich pracodawców, nabywają prawo do odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Co prawda ustawa ta nie precyzuje pojęcia „przyczyna niedotycząca pracowników” ani też nie zawiera katalogu przyczyn, które można uznać za leżące po stronie zatrudniającego, to można przypuszczać, w których przypadkach może dojść do rozwiązania stosunku pracy w tej formie. Należą do nich przede wszystkim:

- zmniejszenie zatrudnienia;
- likwidacja stanowisk;
- likwidacja lub reorganizacja urzędu, jego oddziału lub placówki.

Należy jednak pamiętać, że objęcie danego zakładu pracy przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych obwarowane jest wymogiem zatrudniania minimum 20 pracowników.

Prawo do otrzymania odprawy w świetle przepisów ww. ustawy uzależnione jest przede wszystkim od przyczyny ustania stosunku pracy. Umowa nie musi być zatem rozwiązana wyłącznie w drodze wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę, ponieważ pracownik nie traci prawa do tego świadczenia również wówczas, gdy stosunek pracy zakończył się w trybie porozumienia stron, ale ze wskazaniem, że powodem jest przyczyna leżąca po stronie pracodawcy.

Wysokość odprawy jest różna w zależności od liczby lat pracy, pracownikowi przysługuje więc:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli u danego pracodawcy pracował krócej niż 2 lata;
- dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli u danego pracodawcy był zatrudniony od 2 do 8 lat;
- trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli u danego pracodawcy pracował dłużej niż 8 lat.

Do okresu zatrudnienia, które stanowi podstawę ustalania wysokości odprawy, zalicza się pracę u tego pracodawcy, u którego dochodzi do rozwiązania stosunku pracy. Oczywiście uwzględnić należy również okresy pracy w poprzednich miejscach pracy, ale tylko wówczas, gdy zmiana pracodawcy nastąpiła na mocy art. 231 kp. Ponadto, jeżeli odrębne przepisy tak stanowią, wlicza się wszystkie inne okresy zatrudnienia.

Jak obliczyć wysokość odprawy

Wynagrodzenie będące podstawą do ustalenia wysokości odprawy z tytułu zwolnień grupowych oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Należy pamiętać, że w ustawie o zwolnieniach grupowych określono jedynie górną granicę tej odprawy, która nie może przekroczyć kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów obowiązujących w dniu rozwiązania stosunku pracy. Od 1 stycznia 2011 r. maksymalna wysokość odprawy należy pracownikowi przy zwolnieniach grupowych, obliczona zgodnie z wyżej przedstawionymi wytycznymi, wynosi 20 790 zł (1386 zł x 15). Odprawa należy się pracownikowi z dniem ustania stosunku pracy i w tym dniu powinna być oddana do jego dyspozycji. W przypadku nieterminowej wypłaty odprawy, pracownik będzie miał prawo, na podstawie art. 481 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy, wystąpić z roszczeniem o wypłatę powstałych odsetek. W przypadku pracowników mianowanych, zatrudnionych np. w sektorze służby cywilnej niejako w zamian za odprawę, przysługuje świadczenie, które może

być wypłacane, nawet przez pół roku, co jedynie z pozoru wydaje się korzystniejsze finansowo. Jak wskazano wyżej można je pobierać nawet przez pół roku, gdy tymczasem odprawa może mieć równowartość maksymalnie trzymiesięcznego wynagrodzenia. Niemniej jednak w praktyce, biorąc pod uwagę kryteria wypłaty świadczenia, a więc możliwość skrócenia okresu jego pobierania np. do czasu podjęcia nowego zatrudnienia oraz przewidziane zmniejszenie jego wysokości o kwotę pobieranego zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego, może się okazać, że bardziej intratna okaże się odprawa przewidziana w ustawie o zwolnieniach grupowych.

Aut.: Grzegorz Sobota, specjalista i praktyk w zakresie kadrowo-płacowym, prowadzi szkolenia z prawa pracy

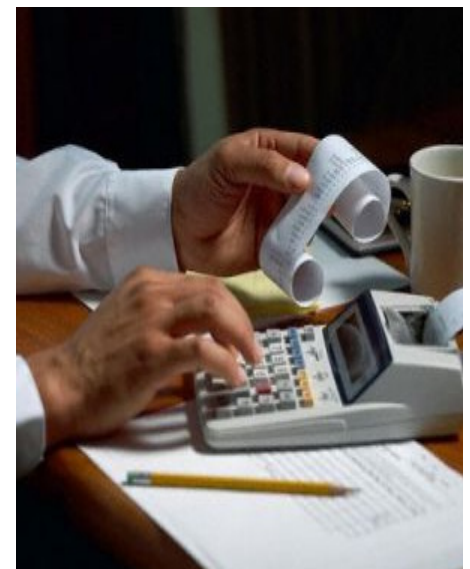
Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU nr 90, poz. 844 ze zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.).

Ustawa z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (DzU nr 227, poz. 1505 ze zm.).

Ustawa z 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny (DzU nr 16, poz. 93 ze zm.).



KOBIETY W LOGISTYCE

Staram się unikać demonizowania branży TSL i nie mówić, że jest szczególnie trudna



Rozmowa z Małgorzatą Adamską członkiem zarządu PEKAES SA

W branży TSL niewiele jest kobiet w zarządach firm. Czy kobiecie trudno jest zarządzać tak dużą spółką jaką jest PEKAES?

- Zarządzanie spółką to duże wyzwanie i nie ma tutaj znaczenia, w jakiej branży ona działa, czy jest to logistyka czy finanse. Staram się unikać demonizowania branży TSL i nie mówię, że jest szczególnie trudna. Praca w każdej branży ma swoją specyfikę i trzeba się liczyć z nowymi wyzwaniami, z ogromną odpowiedzialnością zarówno za biznes, jak i za ludzi. Wszędzie tak samo, trzeba patrzeć za horyzont i przewidywać, w jaki sposób wszystko to co dzieje się wokół i wewnątrz firmy może wpływać na jej działania i możliwość rozwoju. I nie ma tutaj znaczenia czy firmą zarządza kobieta czy mężczyzna.

Jak długo pracuje Pani w branży logistycznej?

- Z logistyką związana jestem od 1993r. Przez 16 lat pracowałam w spółce tytoniowej Philip Morris w Krakowie, gdzie współtworzyłam strukturę działu logistyki od strony sprzedaży i dystrybucji.

To była logistyką wewnątrzzakładową, która różni się od typowej logistyki usługowej, w której to pracę rozpocząłam w 2009 r. jako członek zarządu w spółce PEKAES.

Co Panią skłoniło do tej zmiany?

- Zdecydowały dwie rzeczy. Przede wszystkim chęć podjęcia się nowych wyzwań w nowym obszarze działalności, nowy biznes, nowi ludzie. A drugi element, to względy prywatne. Cotygodniowe dojazdy do pracy w Krakowie zabierały mi bardzo dużo czasu, na którego wykorzystanie miałam ciekawsze pomysły. Chciałam jednak kontynuować pracę w branży logistycznej i dlatego z pośród złożonych mi propozycji wybrałam pracę w PEKAES.

Zarządza Pani specyficzną grupą zawodową, jaką są kierowcy. Czy akceptują szefa kobietę?

- Ponieważ zdecydowana większość kierowców PEKAES pracuje na trasach międzynarodowych, więc dosyć rzadko bywają w firmie. W związku z tym mój kontakt z nimi jest ograniczony.

W dzisiejszym wydaniu rubryki "Kobiety w logistyce", poświęcamy nieco więcej miejsca Paniom niż zwykle. Małgorzata Adamska opowiada jak być kobietą szefem jednej z największych spółek logistycznych w Polsce, a przykład Małgorzaty Krzyżanowskiej pokazuje jak stworzyć idealny zespół i centrum obsługi klienta. Dodatkowo, trochę może przewrotnie, ale całkiem poważnie piszemy o połączeniu logistyki z modą...

Jeśli dochodzi do rozmów, to częściej z ich przedstawicielami w związkach zawodowych, albo z dyspozytorami, którzy odpowiadają za ich organizację pracy, niż z samymi kierowcami. Natomiast szczególnie dbamy o to, aby nasi kierowcy oraz podwykonawcy otrzymywali w porę pełną informację o wszelkich zmianach prawnych, decyzjach administracyjnych, jak chociażby wprowadzenie e-myta. Zależy mi na dobrym przygotowaniu naszych pracowników i kooperantów do wykonywania usług, pilnujemy więc, żeby tego typu zmiany nie zakłócały im pracy.

Co Pani zdaniem jest najważniejsze w zarządzaniu spółką logistyczną?

- Dzisiaj biznes to nie tylko pieniądze, ale też relacje między ludźmi i budowanie więzi z firmą. Ważną rolę odgrywa komunikacja wewnętrzna. Bez wymiany informacji nie można tworzyć wysokiej jakości pracy. Informacja o tym co dzieje się w firmie powinna docierać do każdego pracownika, wówczas realizacja celów strategii firmy będzie łatwiejsza. Co miesiąc organizujemy spotkania dyrektorów wszystkich oddziałów (jest ich 17 w całej Polsce), którzy potem mają obowiązek podzielić się przekazanymi informacjami ze swoimi pracownikami. Każdy z pracowników wie jakie zadania są realizowane, i jaki mamy cel do osiągnięcia. Myślenie, przez pryzmat tworzenia zespołu, to stały element towarzyszący mojej pracy.

KOBIETY W LOGISTYCE

Czy trudno jest Pani przekonywać do swoich decyzji pozostałych członków zarządu?

- Szanse są wyrównane, bo w zarządzie są tylko dwie osoby, Prezes Jacek Machocki i ja. Staram się zawsze przygotować dobrze do rozmowy i tak przedstawić swoje argumenty, aby przekonać mojego kolegę. Oczywiście każdy ma swoje racje, ale zawsze potrafimy osiągnąć porozumienie i wypracować wspólne rozwiązanie, więc dobrze sobie radzę.

A kto przekazuje trudne decyzje w kwestiach nieprzyjemnych dla pracowników, jak np. zwolnienie z pracy?

- Każdy w swoim obszarze działania. Natomiast cieszę się, że nie ma wiele takich decyzji. PEKAES to firma o stabilnej pozycji i dobrze się rozwijająca. Zdołaliśmy przekonać akcjonariuszy, że dalszy dynamiczny wzrost firmy wymaga kolejnych inwestycji zarówno w nowe narzędzia i technologie jak i w zasoby ludzkie. Sami ostrożnie podejmujemy decyzje o zwolnieniach pracowników, gdyż ciągły rozwój firmy wymaga rąk do pracy i warto zagospodarowywać tych, którzy są w firmie od lat i znają tę pracę. Oczywiście, jeśli dochodzi do rozmowy na temat rozwiązania umowy to wszystkich obowiązuje zasada uzasadnienia zwolnienia i kulturalnej komunikacji. Kultura jest w trudnych momentach najlepszym sposobem postępowania.

Podobno jest Pani perfekcjonistką?

- Tak. Uważam, że każdy powinien wykonywać swoje zadania najlepiej jak potrafi. Szczególną wagę przykładam do jakości i nie wyobrażam sobie świadomego popełniania błędów, które mają bezpośrednie przełożenie na jakość. Mówienie o tym, że jakość jest na poziomie 95 proc., oznacza że tej jakości nie ma w ogóle. Albo coś robimy dobrze, albo nie robimy wcale.

Z perfekcjonistką trudno się pracuje, czy pracownicy boją się Pani?

- Staram się stworzyć takie warunki pracy, aby zamierzony efekt był możliwy do osiągnięcia przez zespół pracowników w spokoju i bez wywierania

presji. Współpracuję i pomagam ludziom. Natomiast z reguły ludzie mają respekt do osób zarządzających w firmie, ale to nie jest strach czy jakieś obawy co do współpracy konkretnie z moją osobą. Po prostu tak jest.

Co Panią najbardziej fascynuje w pracy w PEKAES?

- To, że jest spółką giełdową. Spółka akcyjna jest zupełnie innym organizmem niż te firmy, w których do tej pory pracowałam. Fascynuje mnie ten element odpowiedzialności za komunikację giełdową i to co dzieje się na giełdzie z ceną naszych akcji. Staram się dobrze zrozumieć te zasady, gdyż po drugiej stronie siedzą akcjonariusze, którzy wymagają od nas podnoszenia wartości firmy. Jestem też pełna podziwu dla historii tej spółki, która liczy ponad 50 lat, od czasów głębokiego komunizmu, poprzez zmiany ustrojowo - polityczne w Polsce i która nadal rozwija się i ma coraz silniejszą pozycję na rynku. To fascynujące móc zapisać się w historii tak znanej marki.

Jak spędza Pani czas wolny poza pracą, co jest Pani pasją?

- Mam takie miejsce, które kocham i któremu oddaję każdą wolną chwilę. To mój ogródek, w którym spędzam codziennie sporo czasu, dbając o rośliny. W tym miejscu potrafię się w pełni zrelaksować. A moją ukochaną rośliną jest glicynea. Oczywiście lubię też podróże, co roku staram się odwiedzić jakiś ciekawy zakątek świata, jak Chiny, Kambodża, Peru. Ale nawet podczas takich wypraw zawsze tęsknię do zielonego ogródka na warszawskim Ursusie.

Dziękuję za rozmowę,
Beata Trochymiak
redaktor portalu
Pracujwlogistyce.pl



Małgorzata Adamska pośród ulubionych glicyni arch. prywatne

Info o Małgorzacie Adamskiej:

Menedżer z bogatą praktyką w budowaniu, optymalizacji i zarządzaniu złożonymi procesami biznesowymi. Od 16 lat pracuje z sektorem TSL po stronie klienta. Małgorzata Adamska rozpoczęła karierę zawodową w 1980 roku w Przedsiębiorstwie Handlu Zagranicznego UNITRA, aby następnie kontynuować ją w Pierwszym Komercyjnym Banku SA. Lata 1993-2009 to okres pracy w Philip Morris Polska, gdzie kierowała między innymi wieloetapowym procesem budowy i przekształceń systemu dystrybucji wyrobów gotowych, obsługą Klientów firmy, a także optymalizacją procesów biznesowych. W krakowskiej fabryce należącej do koncernu Philip Morris International (PMI) kierowała wsparciem technicznym produkcji, realizacją wielomilionowych projektów inwestycyjnych oraz procesem zakupowym dla wszystkich spółek PMI zlokalizowanych w Polsce. W Philip Morris Chorwacja projektowała system importu i dystrybucji papierosów oraz kierowała jego wdrażaniem. Małgorzata Adamska jest absolwentką Politechniki Warszawskiej, Wydziału Mechaniki Precyzyjnej, studiów podyplomowych Zarządzanie Logistyczne SGH oraz wielu szkoleń organizowanych przez m.in. Management Centre Europe i INSEAD w Fontainebleau, z zakresu zarządzania ludźmi, budowania strategii oraz rozwoju elementów łańcuchów dostaw. Małgorzata Adamska nie jest wpisana do Rejestru Dłużników Niewypłacalnych prowadzonym na podstawie ustawy o KRS.

Kobiety jak kurierzy, czyli logistyka w damskiej torebce

Prawie 80 proc. kobiet nosi w swojej torebce „wszystko co się da” - rajstopy, śrubokręty, kosmetyki, zakupy. Kobiety zatem dźwigają kilogramy, a torbom urywają się uszy, psują zamki. Dlatego aż co trzecia Polka ocenia swoją torebkę tylko na dostateczny. Aby pomóc kobietom w tej codziennej logistyce i transporcie UPS wraz z projektantką Anią Kuczyńską podjęły się wyzwania zbadania potrzeb kobiet oraz zaprojektowania torebki idealnej. Badanie pod nazwą „UPS à la mode” pokazało jakie torebki preferują polskie kobiety najbardziej.



Badanie zrealizowane na reprezentatywnej grupie respondentek = liczbie 1067. W sondażu pytano o zalety, najczęstsze wady i zawartość damskich torebek. Kolejnym krokiem był konkurs Prêt à Torbę! ogłoszony na łamach magazynu Viva!, który polegał na przygotowaniu opisu idealnej torebki. W czerwcu 2011 zaprezentowano efekty współpracy Ani Kuczyńskiej z firmą UPS - wyjątkową kolekcję, która została zaprojektowana dzięki opiniom kobiet oraz przy uwzględnieniu elegancji marki UPS.

3 torebki idealne

Kolekcja autorstwa Ani Kuczyńskiej została zainspirowana potrzebami wyrażonymi przez Polki.

- Po analizie wyników tego sondażu wyodrębniliśmy 3 grupy wiekowe i postanowiliśmy stworzyć specjalny projekt torebki dla każdej z nich. – tłumaczy Grzegorz Urban, Dyrektor Marketingu UPS Polska. – Wzięliśmy także pod uwagę rozmowy z laureatkami konkursu Prêt à Torbę!.

Uczestniczki konkursu Prêt à Torbę! miały za zadanie przygotować opis idealnej torebki. Badania pokazały, że najmłodsze kobiety stawiają głównie na uniwersalność swoich dodatków.

Na uczelnię i na imprezę

Najmłodsze biorące udział w badaniu dziewczyny najbardziej potrzebują uniwersalnej torebki, która pozwoli stylowo wyglądać na uczelni i wystrzałowo

na wieczornej imprezie. Najczęściej nazywały swoją tę codzienną „kosmosem” i mówiły, że cechą bez której nie może się obyć damska torebka to trwałość. Co ciekawe, ponad 17 proc. respondentek w swoim „kosmosie” nosi również gaz do samoobrony i narzędzia, takie jak na przykład śrubokręt. Właśnie dla nich torebka powinna być modna (10 proc.), ale wcale nie rzucająca się w oczy (21 proc.). Przedstawicielki tej grupy o wiele częściej są skłonne odejść od klasyki i zdecydować się np. na torbę płócienną (15 proc.).

Proza życia i wygoda

Inne potrzeby mają kobiety łączące życie zawodowe i rodzinne – grupa wiekowa między 26 a 35 rokiem życia wyraźnie wyodrębniła się spośród innych swoimi oczekiwaniami. Dla nich w torebkach liczy się przede wszystkim wygoda (51 proc.). Ani jedna z respondentek w tym wieku nie powiedziała, że wadą może być wielkość torebki, co czwarta z nich uważa swoją torbę za niezbędny, w którym nosi zakupy, kosmetyki (również te dla dziecka) ale również ładowarkę do telefonu i gazety (ponad 30 proc.).

“Przyjaciół” tkwi w szczegółach

Dojrzałe, aktywne kobiety powyżej 35 roku bardziej zwracają uwagę na szczegóły. Dla nich torba to przyjaciel. Lubią ułatwienia typu: dodatkowe kieszonki, karabińczyki, łańcuszki (30 proc.). Doceniają torebki wykonane ze skóry naturalnej (55 proc.) i z zamszu (20 proc.). Wybierają klasyczny kształt - 70 proc. z nich uważa, że torba powinna być w kształcie prostokąta, ale także częściej od innych deklarują, że torebka powinna się rzucać w oczy. Torba – kwadrat (w sumie składa się z 5 kwadratów) to idealna przestrzeń biznesowo-kobieca. Krótkie uszy dodają

jej lekkości i szyku. Zapina się na magnes, a dodatkowo ma wewnętrzny ściągany worek i dużo kieszeni. Uroku dodają jej także zewnętrzne frędzle.

- Pomyśl stworzenia kolekcji torebek w ramach projektu UPS à la mode inspirowanych opiniami i potrzebami Polek od początku bardzo mi się spodobał. Było to duże wyzwanie, ale także przyjemność. Moda powinna nas wyróżniać, dawać poczucie komfortu i satysfakcji, wpisywać się w nasze potrzeby i nawyki, a o to właśnie chodziło w tworzeniu tej kolekcji” – mówi Ania Kuczyńska, projektantka mody.

UPS również docenia przywiązanie perfekcji i innowacji tak jak branża mody, tekstylna czy producenci dóbr luksusowych. Od 2003 roku firma wspiera projekty modowe w Stanach Zjednoczonych, a od roku 2005 w Europie, gdzie współpracowała z projektantami z Belgii, Francji, Niemczech, Włoszech i z Polski. Więcej informacji o projektach można znaleźć na stronie internetowej <http://www.pl.upsalamode.com>.



Ania Kuczyńska, źr. UPS

Skąd wziął się pomysł na zaangażowanie firmy UPS w promowanie mody?

cd. ze str 10



Grzegorz Urban,
Dyrektor
Marketingu UPS
Polska

- Wszystko zaczęło się od pierwszego wrażenia. To przecież kurier jest często pierwszym, a niekiedy jedynym kontaktem projektanta, czy producenta z klientem. Wysoka jakość obsługi klienta w tym estetyka są dla nas bardzo ważne. Dzięki temu, właśnie UPS na całym świecie jest kojarzony z elegancją, brązowymi błyszczącymi samochodami i schludnymi kurierskimi uniformami. Doceniamy przywiązanie do perfekcji i innowacji, podobnie jak branża modowa, tekstylna czy producenci dóbr luksusowych. Pracujemy dla branży i partnerujemy w jej różnych przedsięwzięciach już od wielu lat. Od 2003 roku UPS wspiera projekty modowe w Stanach Zjednoczonych, a od roku 2005 w Europie, gdzie firma współpracowała z projektantami z Belgii, Francji, Niemczech, Włoszech i z Polski. Motywem przewodnim większości projektów jest artystyczna interpretacja logo, korporacyjnych barw oraz uniformu kurierów UPS. Wielu firmom pomogliśmy też, jako firma logistyczna wejść na rynki globalne i stać się markami światowymi. Poprzez zaangażowanie we wspólne projekty, chcemy przede wszystkim pokazać, że rozumiemy branżę, jej specyfikę i potrzeby. Odpowiadając na wymagania przedstawicieli tego biznesu, w którym nie ma miejsca na kompromisy jeśli chodzi o jakość, wizerunek UPS staje się dowodem na niezawodność świadczonych usług i gwarancją realnych korzyści.

KOBIETY W LOGISTYCE

Specjalistka od kontaktu z ludźmi



Małgorzata Krzyżanowska manager Contact Center
DPD Polska Sp. z o.o

Od 13 lat związana z DPD Polska (wcześniej Masterlink Express). Karierę w tej firmie zaczynała od działu obsługi klienta w jednej z filii na terenie Warszawy. Stopniowo awansowała na stanowiska kierownicze w dziale obsługi klienta, od zarządzania obsługą klienta w kilku oddziałach aż do stanowiska managera Contact Center DPD, który tworzyła od samego projektu organizacji tej komórki, aż po jego wdrożenie, co trwało dwa lata. Było to jej największe wyzwanie zawodowe.

- W sumie pracuję w tej firmie 13 lat i ciągle były nowe wyzwania, które mnie cieszyły. Między innymi wdrażałam standardy obsługi klienta, ale uruchomienie Contact Center to był największy mój projekt i jednocześnie największy dotychczasowy sukces. - mówi Małgorzata Krzyżanowska.

Zapytana o to, co było jej największym wyzwaniem podczas wdrażania tego projektu, zdecydowanie odpowiada - czynnik ludzki - mieliśmy wielu pracowników w różnych oddziałach, nie wszyscy chcieli przenieść się do Warszawy gdzie powstawało contact center. Zależało nam na tym, aby osoby te z racji swojego doświadczenia kontynuowały współpracę z DPD, chcieliśmy zaplanować kariery

tych osób w ramach spółki. To było najtrudniejsze. - dodaje. Zorganizowanie alternatywnej drogi zawodowej udało się w przypadku ponad 90 proc. pracowników, których to dotyczyło. - Większość tych ludzi pozostało w firmie, to dało dużą satysfakcję, zwłaszcza że było widać, jak proces ten przebiegał z korzyścią dla nich, tzn. otworzyły się przed nimi nowe możliwości. Ich kariera potoczyła się poza działem obsługi klienta, wielu z nich awansowało i miło jest dzisiaj spotykać tych ludzi kiedy są szczęśliwi. - mówi Małgorzata Krzyżanowska.

Jak sama o sobie mówi, jest otwarta na różne doświadczenia i to że tyle lat jest w dziale obsługi klienta świadczy o jej pasji do tej pracy i do ludzi, pracy którą wykonuje perfekcyjnie i nie boi się nowych wyzwań zawodowych.

Poza życiem zawodowym lubi aktywnie wypoczywać, każdą wolną chwilę spędza na wszelkiego rodzaju wyjazdach i wycieczkach. Ma kilka ulubionych miejsc, ale najbardziej liczą się ludzie, z którymi spędza wolny czas. W tym roku zafascynowała ją nurkowanie i obserwacja natury morskiej. Z wykształcenia jest ekonomistką, ukończyła studia w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie.

opr. Beata Trochymiak

Gospodarka magazynowa – jak zarządzać nowoczesnym magazynem

Warszawa 30.06 – 01.07.2011

Cena: 1190 zł

Celem szkolenia jest przekazanie uczestnikom praktycznej wiedzy z zakresu nowoczesnych technik zarządzania magazynem oraz narzędzi służących m.in. do kontroli stanów magazynowych i optymalizacji kosztów.

Użycie symulatorów jazdy w doskonaleniu techniki jazdy samochodem ciężarowym lub/i autobusem oraz samochodem osobowym – jazda w warunkach specjalnych

Warszawa, data szkolenia do uzgodnienia

Zajęcia prowadzone przy współpracy z Instytutem Transportu Samochodowego z wykorzystaniem symulatorów jazdy w zakresie doskonalenia techniki jazdy samochodem ciężarowym lub/i autobusem lub samochodem osobowym

Cena: 350 zł

(szkolenie bez VAT-u)

Zarządzanie łańcuchem dostaw

Warszawa, 28/30-06-2011

Celem jest przekazanie uczestnikom praktycznej wiedzy z zakresu nowoczesnych technik zarządzania i sterowania przepływami w łańcuchu logistycznym ze szczególnym uwzględnieniem procesów zaopatrzeniowych, elementów zarządzania logistyką produkcji i łańcucha dystrybucji.

Cena: 1490 zł

(szkolenie bez VAT-u)

Czas pracy kierowcy

Warszawa, 29-06-2011

Warsztaty dotyczące czasu pracy

kierowców obejmują wspólnotowe i krajowe przepisy prawa oraz umowę AETR, zgodnie z którą rozliczany jest kierowca poza granicami Unii Europejskiej. Podczas zajęć prezentowane są przykłady prawidłowego podziału dziennego czasu jazdy i odpoczynków.

Cena: 480 zł

(szkolenie bez VAT-u)

Blizszych informacji o możliwości udziału www.szkozenich.udziela.pl:

Międzyuczelniane Centrum Szkoleń i Studiów Podyplomowych
03-301 Warszawa,
ul. Jagiellońska 82
tel.: +48 22 262-88-66, tel. kom.: 661-880-506
e-mail: centrum@wscil.edu.pl

Szkolenia ECDDP Sp. z o.o pod patronatem Pracujwlogistyce.pl**Podatek VAT 2011 – praktyczna analiza najnowszych zmian oraz bieżącej problematyki**

– rok 2011 stoi pod znakiem zmian w zakresie podatku od towarów i usług. Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z regułami podatku VAT z uwzględnieniem ostatnich nowelizacji. Szkolenie oparte jest o liczne praktyczne przykłady, a wykładowca omawia zagadnienia podatku VAT w sposób możliwie najbardziej jasny, czytelny i przystępny.

Planowane terminy szkolenia:
21.06. Warszawa, 15.07 Szczecin, 26.08 Lublin

Koszt: 450 zł

Szczegóły na:

www.pracujwlogistyce.pl**Dokumentacja podatkowa oraz kadrowo – płacowa dla firm obsługiwanych przez biura rachunkowe**

Zapoznanie uczestników szkolenia z istotnymi zagadnieniami związanymi z dokumentacją firmy - najważniejszymi elementami prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, kodeksu spółek handlowych, rachunkowości oraz prawa podatkowego. Nauczenie umiejętności prawidłowego prowadzenia dokumentacji kadrowo-płacowej, finansowo-księgowej i handlowej w firmie.

Planowane terminy szkolenia:

26.09 Warszawa

Koszt: 500 zł

Szczegóły na:

www.pracujwlogistyce.pl**Prawa i obowiązki podatnika w trakcie kontroli podatkowej**

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z zasadami kontroli podatkowej przeprowadzanej zarówno w trybie przepisów Ordynacji podatkowej, jak i w trybie przepisów ustawy o kontroli skarbowej. W trakcie warsztatów zostaną omówione m.in. zasady wszczęcia kontroli podatkowej, uprawnienia kontrolujących i skorelowane z nimi obowiązki kontrolowanych, sankcje związane z zachowaniem uznawanym za utrudnianie kontroli, zasady korygowania deklaracji podatkowych, tryb postępowania po zakończeniu kontroli, etc. Uzupełnienie wykładu licznymi i ciekawymi przykładami z praktyki pozwoli przyswoić przekazywaną wiedzę i ułatwi późniejsze jej wykorzystanie w trakcie postępowania kontrolnego.

Planowane terminy szkolenia:

15.09 Łódź

Koszt: 510 zł

Szczegóły na:

www.pracujwlogistyce.pl

NOWINKI TECHNICZNE

NAVTRUCK - kieszonkowy GPS dla kierowców samochodów ciężarowych

Prędzej czy później, każdy pojazd ciężarowy musi zmierzyć się ze źle oznakowaną drogą. Jedyne co można zrobić w takiej sytuacji, to zawrócić, często w trudnych i niebezpiecznych warunkach. By uniknąć tego typu niedogodności, Renault Trucks zaproponowało swoim klientom aplikację, którą można pobrać na iPhone - NavTruck, jedyny GPS przeznaczony dla samochodów ciężarowych.

Będąca wynikiem pracy nad pierwszą, europejską wersją, nowa aplikacja dostępna jest w wersjach lokalnych przeznaczonych dla kierowców poruszających się po danym regionie lub kraju. Obecnie ta lokalna wersja działa na terenie trzech państw: Francji, Wielkiej Brytanii i Włoch.

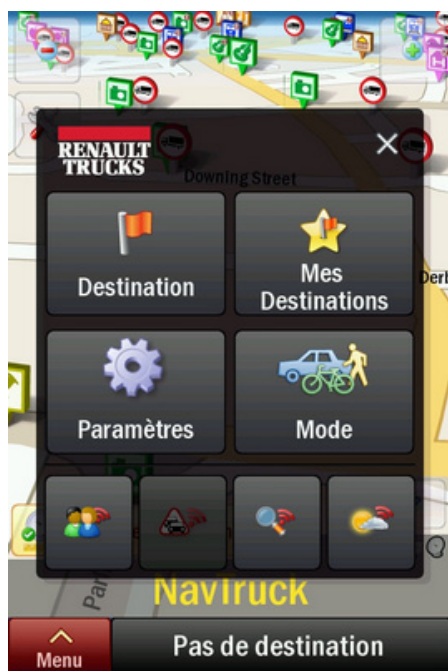
Po wprowadzeniu do systemu konfiguracji danego pojazdu, na ekranie iPhone'a ukaże się mapa złożona z najbezpieczniejszych i przejezdnych dla samochodów ciężarowych dróg. Urządzenie to jest bez wątpienia rewolucją w świecie transportu ciężarowego.

Telefony typu Smartphone, w tym iPhone oferują kierowcom stałe połączenie z Internetem, rewolucjonizując w ten sposób transport drogowy. To właśnie z myślą o wygodzie kierowców, Renault Trucks opracowało różne aplikacje mające na celu ułatwić ich codzienną pracę. Jako pierwsza została wprowadzona aplikacja NavTruck- jedyny GPS dedykowany samochodom ciężarowym, dostępny do pobrania na iPhone i Android. Wprowadzony w zeszłym roku NavTruck zawierający mapę całej Europy, jest obecnie dostępny w wersji lokalnej, dla kierowców podróżujących tylko na terenie danego regionu lub kraju. Pierwszymi krajami dla których utworzona została owa wersja są Francja, Wielka Brytania oraz Włochy. Aplikację można zakupić w App Store i Android za €99.99. We Francji, można ją pobrać po promocyjnej cenie €89.99. Nabywając nawigację

kieszonkową kierowcy zyskują nie tylko zawsze i wszędzie dostępny GPS, ale przede wszystkim nawigację dostosowaną specjalnie do ich potrzeb, która stanowi nieocenioną pomoc podczas codziennej pracy. Wystarczy wprowadzić do systemu specyfikację danego pojazdu (rozmiar, waga, liczba osi, rodzaj przewożonego towaru itp.), a NavTruck natychmiast zasugeruje najszybszą i najbezpieczniejszą trasę, biorąc pod uwagę wyżej wymienione parametry.

Na przestrzeni ostatnich kilku lat, rynek transportowy przeszedł znaczną modernizację i wprowadzenie mobilnego Internetu do codziennego życia kierowców, jest rewolucją na skale tej, która zaszła po pojawieniu się Internetu w biurach.

Chcąc dostarczyć kierowcom trochę rozrywki, Renault Trucks ma także w swojej ofercie dwie inne aplikacje: grę Renault Trucks Racing, dzięki którym można choć przez chwilę poczuć adrenalinę prawdziwych wyścigów, oraz Drivers' Photo Album, galerię fotografii ciężarówek stworzonych przez samych kierowców. To nastawienie będzie także towarzyszyło tworzeniu nowych aplikacji na Smartphone, które Renault Trucks ma



(źr. Renault-Trucks)

Giedy transportowe i platformy logistyczne bez tajemnic!

W jaki sposób firmy branży TSL mogą oszczędzać pieniądze? Dlaczego najcenniejszym ładunkiem w transporcie jest informacja i czy giełda transportowa może być układanką puzzle? Na te i wiele pytań odpowiedzieli goście Konferencji „Giełdy transportowe. Platformy logistyczne”, która odbyła się 14 czerwca 2011 roku w Wyższej Szkole Logistyki w Poznaniu. Przedsięwzięcie zorganizowane zostało w ramach programu LogMeeting. Gośćmi Konferencji byli przedstawiciele firm: Transporeon, Europejskiej Giełdy Transportowej TRANS, Instytutu Logistyki i Magazynowania oraz TimoCom. Jako pierwszy wystąpił Bartłomiej Maćkiewicz, który nie tylko udowodnił, że logistyka jest źródłem zysków, a nie kosztów, ale także pokazał co zrobić, aby firma mogła zaoszczędzić w procesie organizacji dystrybucji. Na przykładzie platformy Transporeon przedstawił w jaki sposób można podnieść efektywność pracy, szybkość przekazywania zleceń, zredukować błędy komunikacyjne oraz skrócić czas postoju pojazdu podczas załadunku. - Platforma oparta jest na modułach, z których każdy odpowiedzialny jest za poszczególny element procesu zarządzania transportem: przydzielanie zleceń, zarządzanie załadunkiem i rozładunkiem oraz monitoring frachtu. Można powiedzieć, że z powodzeniem integruje pracę załadowcy, przewoźnika i odbiorcy – wyjaśnił Bartłomiej Maćkiewicz, przedstawiciel handlowy na rynku polskim, rosyjskim, ukraińskim i w krajach nadbałtyckich firmy Transporeon. Do tego, że informacja jest najcenniejszym ładunkiem przekonywali słuchacze Agnieszka Sterniak i Grzegorz Haładus z Europejskiej Giełdy Transportowej TRANS.

- Sprawna komunikacja to podstawa sukcesu – mówił pan Grzegorz, odpowiedzialny za strategię komunikacyjną w firmie Logintrans. – Nasza giełda jest platformą wymiany informacji o wolnych ładunkach i pojazdach ciężarowych z obszaru całej Europy. Gwarantuje, że ładunek dotrze na czas, zapewnia bezpieczeństwo, bo to ono jest głównym filarem udanej współpracy – dodała Agnieszka Sterniak, Specjalista ds. Komunikacji na rynkach niemieckojęzycznych w firmie Logintrans.

źr. Login Trans