



IX debata Pracujwlogistyce.pl  
O wielkopolskim rynku pracy w logistyce!



Pracuj w logistyce PDF



IX debata Pracujwlogistyce.pl

## Młodzi na wielkopolskim rynku pracy w logistyce – fakty i mity!

Czy pracodawcy w logistyce czekają na młodą kadrę? Zdecydowanie tak! Ale... Nie wystarczy fakt studiowania czy ukończenia dobrej uczelni. Pracodawcy najbardziej cenią u absolwentów szkół wyższych i średnich proaktywną postawę, znajomość języków obcych, odwagę oraz otwartość na współpracę – takie właśnie cechy kandydata wymieniali przedstawiciele z branży TSL, którzy wzięli udział w IX debacie Pracujwlogistyce.pl o wielkopolskim rynku pracy w logistyce w dniu 15 lutego br. w Wyższej Szkole Logistyki w Poznaniu.

Do pracy w branży TSL poszukiwani są nie tylko kandydaci na menadżerów, a właśnie na takie stanowiska często liczą absolwenci szkół wyższych. Po zakończeniu edukacji są rozczarowani, że muszą zaczynać karierę z pułapu asystenta działu handlowego, asystenta spedytora, czy na stanowisku magazyniera. Nie godzą się



(na zdj. uczestnicy IX debaty Pracujwlogistyce.pl)

z tym faktem, zbyt wcześnie rezygnują z poszukiwania pracy czy stażu, zasilając szeregi bezrobotnych, albo kontynuują naukę wydłużając ją o kilka lat, licząc że

kolejne dyplomy otworzą im drzwi do upragnionej kariery menadżera.

cd. na str. 3

PORADY / PRAWO

s. 7

PORADY / PRAWO

s. 8

ABC ZAWODÓW TSL

s. 11

### Program lojalnościowy TSL?

Aktualnie programy lojalnościowe stały się jednym z najbardziej popularnych i relatywnie tanich środków marketingowych stosowanych przez firmy różnej wielkości. W Polsce rozwiązania lojalnościowe funkcjonują zarówno w obszarze B2B jak B2C. Systemy lojalnościowe skutecznie funkcjonują niemal we wszystkich branżach, czemu do tej pory nie pojawiły się...

### Praca po godzinach

Czy firma transportowa ma prawo obciążyć swojego pracownika kosztami paliwa? Czy może nie wypłacić mu pieniędzy za dni wolne spędzone w trasie? Jakie prawa ma pracownik i na jakiej podstawie może ich dochodzić? Problemem, który dotyczy pracowników, jak i pracodawców jest kwestia potrącania przez drugiego z nich kwot pieniężnych z pensji...

### Business Development Manager

Do zakresu obowiązków Business Development Managera należy przede wszystkim sprzedaż. Niemniej jest to sprzedaż specyficzna i specjalistyczna. Głównym obowiązkiem BDM jest sprzedaż kompleksowej usługi logistycznej z naciskiem na produkt główny. BDM, jak każdy handlowiec buduje własne portfolio klientów, stosując różne kanały dotarcia do...

Konferencje na Targach  
SilesiaTSL EXPO 2013  
Targi Transportu Spedycji i Logistyki



SilesiaTSL EXPO po raz kolejny odbędą się w Expo Silesia w Sosnowcu wiosną tego roku – 16–17 kwietnia. To jedyne wydarzenie w Polsce integrujące branże transportu szynowego, drogowego oraz logistyki i magazynowania obfitujące w branżowe konferencje i seminaria.

Ważnym elementem targów SilesiaTSL EXPO jest szeroki wachlarz imprez towarzyszących takich jak: specjalistyczne konferencje i seminaria, pokazy oraz warsztaty i konkursy. Warto wspomnieć, że patronatem merytorycznym Wicepremiera i Ministra Gospodarki Janusza Piechocińskiego oraz z naukowym wsparciem prof. Marka Sitarza z Politechniki Śląskiej w Katowicach zapowiedziana jest konferencja na temat: „Transgraniczna współpraca transportowa Europy Środkowo-Wschodniej”. Ponadto podczas spotkania poruszane będą przede wszystkim dwa obszary, prezentowane w ramach oddzielnych salonów: salon infrastruktury kolejowej oraz salon logistyki, magazynowania i transportu. Tegorocznym Targom towarzyszą dodatkowo m.in. konferen-

cja Południowego Klastra Kolejowego pt. „Innowacyjne narzędzia i technologie w systemach zarządzania bezpieczeństwem w kolei w kontekście rozwoju klastra”. Redakcja miesięczników TSL Biznes i Truck & Van ponownie zaprasza na Spotkania Transportowe podczas których poruszone zostaną tematy: jak działać na trudnym i niestabilnym rynku transportowym czy jak unikać problemów w transporcie. Nie zabraknie również praktycznych porad, portal Pracujwlogistyce.pl zorganizuje konferencję pt. „Jak zdobyć doświadczenie zawodowe przed podjęciem pierwszej pracy?”.

Zakres tematyczny SilesiaTSL EXPO jest bardzo szeroki. Jednym z najważniejszych profili jakie prezentowane będą podczas tego wydarzenia to m.in.: kolejowe systemy transportowe: pasażerskie i towarowe, przewoźnicy kolejowi, logistyka i spedycja, tabor kolejowy – produkcja, eksploatacja, remonty. Na targach ofertę zaprezentują także przedsiębiorstwa oferujące usługi transportowe, magazynowe i spedycyjne. Nie zabraknie konkursu na Mistrza Kierownicy oraz zawodów na najlepszego kierowcę wózka widłowego „Forklift Cup”.

Organizatorzy zapraszają zainteresowane udziałem targach firmy do zapoznania się ofertą i zgłaszania swojego udziału. Wczesniejsze zgłoszenie daje możliwość skorzystania z promocji wystawienniczych i gwarantuje dobre miejsce ekspozycyjne.

**Szczegóły na stronach: [www.tslexpo.pl](http://www.tslexpo.pl) oraz [www.silpostexp.pl](http://www.silpostexp.pl).**

LOGISTYCZNE TARGI PRACY  
– już 7 marca!



Już teraz myślisz o swojej karierze? Interesuje Cię staż, wakacyjna praktyka, stała praca? Chcesz poznać bliżej swoich przyszłych pracodawców? Jeśli tak, to mamy dla Ciebie dobrą wiadomość. W dniu 7 marca w godzinach 9.00 – 17.00 na Dużej Auli Gmachu Głównego Politechniki Warszawskiej po raz kolejny odbędą się Logistyczne Targi Pracy. Okazją zarówno dla studentów i absolwentów, jak również osób aktywnych zawodowo, aby bliżej poznać ofertę pracodawców oraz profil i strukturę firm z branży nie tylko TSL. Studencką inicjatywę od lat wspierają firmy Fiege oraz Jungheinrich, a w tym roku dołączyła do nich firma Quantum Software. Współpracujemy z blisko 30 wystawcami z branży transportu-spedycji-logistyki, FMCG oraz IT. W ofercie firm znajdują się propozycje praktyk i staży w różnych działach: logistyki, produkcji, HR, finansów, marketingu... Każdy znajdzie coś dla siebie. **Więcej informacji o targach oraz wystawcach na naszej stronie: [www.logistycznegtargipracy.pl](http://www.logistycznegtargipracy.pl)**

Studenckie Koło Logistyki Stosowanej  
Politechnika Warszawska

**Redakcja:**

Beata Trochymiak – redaktor/wydawca portalu

e-mail: [redakcja@pracujwlogistyce.pl](mailto:redakcja@pracujwlogistyce.pl)

tel. +48 535 44 85 44

**Dział marketingu i reklamy:**

e-mail: [reklama@pracujwlogistyce.pl](mailto:reklama@pracujwlogistyce.pl)

tel. +48 535 44 75 44

**Dział techniczny:**

e-mail: [techniczny@pracujwlogistyce.pl](mailto:techniczny@pracujwlogistyce.pl)

**Dział reklamacji:**

e-mail: [reklamacje@pracujwlogistyce.pl](mailto:reklamacje@pracujwlogistyce.pl)

**adres redakcji:**

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

**W NUMERZE:**

Młodzi na wielkopolskim rynku pracy w logistyce – fakty i mity! .....	1[3-5]
Wydarzenia .....	2
Program lojalnościowy w logistyce i w transporcie? – Czemu nie? .....	7
Praca w godzinach nadliczbowych – co wolno pracodawcy? .....	8
<b>Kobiety w logistyce</b> – Rozmowa z Adrianą Bosiacką dyrektorem spedycji, członkiem zarządu TRANS POLONIA S.A. ....	10
<b>ABC zawodów TSL</b> – Business Development Manager .....	11

# Młodzi na wielkopolskim rynku pracy w logistyce – fakty i mity!

cd. ze str. 1

– Pojawia się trend, wydłużanie czasu kształcenia. Młodzi ludzie idą na jedno, potem na drugie i trzecie studia, przez co opóźnia się wiek, w którym zaczynają szukać pracy. A przecież wykształcenie wyższe można zdobywać także w trakcie pracy i niekoniecznie tuż po maturze. Często też decyzją o wyborze kierunku studiów jest przypadkowa, na przykład z uwagi na to, że wybrał go kolega czy koleżanka. Przed takimi wyborami trzeba dobrze się zastanowić, aby w przyszłości nie zasilać szeregu osób bezrobotnych – **mówiła podczas debaty Marcelina Tomczyk z Wielkopolskiego Urzędu Pracy, Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Poznaniu.**

## Czy wykształcenie logistyczne jest przepustką do pracy w logistyce?

Ukończenie studiów logistycznych nie gwarantuje pracy w logistyce, transporcie czy spedycji. Trzeba powiedzieć wprost – tylko najlepsi mają szansę ją otrzymać.

– Z pewnością wykształcenie logistyczne jest ważne, bo przyspiesza proces adaptacji w otoczeniu zawodowym, ale głównie liczy się osobowość. W ND Polska stawiamy na ludzi przedsiębiorczych i aktywnych, znających co najmniej jeden ję-

## Zawody deficytowe w I półroczu 2012r.

L.p.	Nazwa zawodu	Średni miesięczny deficyt podaży siły roboczej	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych do PUP	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych
1	Robotnik gospodarczy	-241,7	430,0	188,3
2	Przedstawiciel handlowy	-68,3	106,5	38,2
3	Technik prac biurowych	-61,3	183,3	122,0
4	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	-60,3	134,2	73,8
5	<b>Kierowca samochodu ciężarowego</b>	-53,2	122,2	69,0
6	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	-52,5	71,2	18,7
7	Telemarketer	-41,8	73,8	32,0
8	Spawacz metodą MAG	-39,3	42,5	3,2
9	Pozostali spawacze i pokrewni	-33,5	38,0	4,5
10	Doradca klienta	-27,0	41,8	14,8
11	<b>Pozostali magazynierzy i pokrewni</b>	-24,0	33,0	9,0
12	Ubojowy	-22,3	33,3	11,0
13	Doradca finansowy	-20,3	24,3	4,0
14	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	-17,3	24,0	6,7
15	Sprzątaczką biurową	-16,5	103,3	86,8
16	<b>Spedytor</b>	-15,5	17,2	1,7

Źródło: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, I półrocze 2012r., WUP w Poznaniu

zyk obcy, nie bojących się zmierzyć z ciężką pracą. Oferujemy staże zarówno dla studentów jak i uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Na trzy stanowiska stażowe w oddziale w Poznaniu, dwa z nich nie wymagają wykształcenia wyższego, a jeśli takie osoby sprawdzą się i podejmą pracę w naszej firmie, mogą liczyć na dofinansowanie studiów – **mówiła Agata Woźnicka-Giza, HR dyrektor, ND Polska Sp. z o.o.**

Im wcześniej młody człowiek zmierzy się z realiami rynku pracy, tym łatwiej odnajdzie na nim swoje miejsce. Niestety nie zawsze wykształcenie idzie w parze z predyspozycjami osobowościowymi.

– Część młodych ludzi po ukończeniu edukacji logistycznej trafia do pracy w innych branżach, a część zatrzymuje się na pewnym etapie, po czym stwierdza, że ta praca nie jest dla mnie. Im wcześniej to zweryfikujemy, tym mniej rozczarowań. Szansą na rozpoznanie swoich predyspozycji jest rzetelne odbycie stażu czy praktyki zawodowej, do których często młodzi ludzie podchodzą lekceważąco, oczekując tylko zaświadczenia o ich odbyciu – **mówiła podczas dyskusji Dorota Gołębiowska, prezes zarządu Dorrtrans Sp. z o.o.**

## Warto, nie warto studiować...?

Oczywiście warto, ale najlepiej połączyć studia z pracą. Praca podczas studiów pozwala na lepsze wykorzystanie i weryfikację zdobytej wiedzy. Jednak praca sama nie przyjdzie. Tak samo jak przygo-

## Wielkopolski rynek pracy w liczbach

W grudniu 2012 r. w woj. wielkopolskim zarejestrowanych było prawie 148 tys. bezrobotnych, 2,6 tys. poszukujących pracy. Stopa bezrobocia w grudniu 2012 r. wyniosła 9,9 proc. Aż 22,7 proc. bezrobotnych były to osoby do 25 roku życia, w tym:

- z wykształceniem wyższym 8,6 proc.
- z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym 25,5 proc.
- osoby bez stażu i doświadczenia zawodowego 36,3 proc.

Przeciętne wynagrodzenie (brutto) w wybranych grupach zawodów:

- pośrednicy usług biznesowych, w tym: spedytorzy i pokrewni – 3401,46 zł
- pracownicy ds. ewidencji materiałowej i transportu, w tym: magazynierzy i pokrewni, planiści produkcyjni, pracownicy ds. transportu – 2708,54 zł

(źr.: powyższe dane pochodzą z prezentacji p. Marceliny Tomczyk z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy WUP)

cd. na str. 4

## cd. ze str. 3

owanie się do egzaminów podczas sesji, do znalezienia pracy czy praktyk również trzeba przygotować się odpowiednio wcześniej.

– Przede wszystkim musimy odpowiedzieć sobie na kilka pytań dotyczących umiejętności i postawy! Czy wyznaję jasno określone wartości, które potrafię opisać, czy mam jasno zdefiniowane cele zawodowe? Czy realnie oceniam sytu-

ację? Czy mam odwagę spojrzeć rzeczywistości w oczy i działać? Każdy z nas musi być liderem siebie samego, trzeba opierać się na sobie, a nie na innych. To bardzo ważne podczas procesu rekrutacji – **radziła Iwona Lasocińska, project**



(na zdj. od lewej: Agata Woźnicka-Giza z ND Polska Sp. z o.o., uczestnicy debaty, Iwona Lasocińska i Marta Golak z DB Schenker Logistics, uczestnicy debaty)

### Sztaże w Norbert Dentressangle Polska Sp. z o.o.



ND Polska oferuje staże (6–12 miesięcy) na trzech stanowiskach w oddziale w Poznaniu – Gądku:  
 – specjalista ds. administracji – dedykowany studentom lub absolwentom szkół wyższych lub absolwentom/uczniom szkół ponadgimnazjalnych  
 – asystent ds. wsparcia kontaktu z klientem – dedykowany studentom lub absolwentom szkół wyższych lub absolwentom/uczniom szkół ponadgimnazjalnych  
 – asystent spedytora – dedykowany absolwentom szkół wyższych lub studentom  
 – oraz staż (6–12 miesięcy) na stanowisku asystent koordynatora transportu w Plotach k/Zielonej Góry dedykowany studentom lub absolwentom szkół wyższych lub absolwentom/uczniom szkół ponadgimnazjalnych.

**Wymagane kompetencje:** znajomość języka obcego (francuski lub angielski), a także umiejętności osobiste takie jak inicjatywa, umiejętność przewidywania, okazywanie siły charakteru i wytrwałości, poczucie dyscypliny i obowiązku.

**Proces rekrutacji składa się z kilku etapów** – ocena i selekcja CV, rozmowa ze specjalistą z działu HR, test językowy, test analitycznego myślenia, rozmowa z potencjalnym opiekunem stażu, końcowa decyzja.

#### W jaki sposób kontaktować się z firmą?

Wyślij CV przez stronę internetową [www.norbert-dentressangle.pl](http://www.norbert-dentressangle.pl) lub e-mailem na adres: [anna.piwowar@norbert-dentressangle.com.pl](mailto:anna.piwowar@norbert-dentressangle.com.pl)

Grupa Norbert Dentressangle (ND) świadczy usługi globalnie w zakresie transportu drogowego i logistyki, ma ponad 500 oddziałów na trzech kontynentach w 26 krajach. Zatrudnia 33 tys. pracowników, flota firmy liczy prawie 8 tys. pojazdów ciężarowych. Norbert Dentressangle w Polsce działa w 4 lokalizacjach: Poznań, Zielona Góra, Łódź, Sosnowiec. ND Polska zatrudnia 800 pracowników, posiada 550 własnych zestawów ciężarowych i dysponuje 14 tys. m<sup>2</sup> powierzchni magazynowej (cross docking). **Więcej informacji o Grupie ND można znaleźć na stronie:** [www.norbert-dentressangle.com](http://www.norbert-dentressangle.com) lub [www.norbert-dentressangle.pl](http://www.norbert-dentressangle.pl).

#### Od studenta do managera...

**Krzysztof Szczepaniak, Zielona Góra, Manager Transportu** – W 2004 r. dołączyłem do Norbert Dentressangle jako koordynator transportu. W 2008 tworzyłem nową sekcję transportową (SILO). W 2010 awansowałem na stanowisko Manager transportu SILO, zarządzam 5 koordynatorami transportu oraz 120 ciężarówkami. Mój awans był możliwy dzięki szkoleniom i wsparciu, które otrzymałem od doświadczonych specjalistów.

**Damien Dambrine, Zielona Góra, Manager Transportu** – Swoją karierę zawodową w Norbert Dentressangle rozpocząłem w 2010 jako asystent koordynatora transportu. W 2011 objąłem samodzielne stanowisko – koordynator transportu. W rok później awansowałem na Managera transportu sekcji general cargo. Zarządzam zespołem 6 koordynatorów oraz 130 ciężarówkami. Mój awans był możliwy dzięki rozwojowi naszej działalności w Polsce oraz szkoleniom merytorycznym, które pomogły mi lepiej rozumieć ludzi i biznes.

#### manager w DB Schenker Logistics.

– Mając sprecyzowane aspiracje zawodowe, każdy może znaleźć dla siebie miejsce na rynku pracy i może bardzo wiele osiągnąć. Pamiętajmy jednak, żeby realnie oceniać swoje możliwości w kontekście posiadanych kompetencji. W tak dużej globalnej firmie jak DB Schenker Logistics istnieje wiele dróg rozwoju i sposobów realizacji swoich celów zawodowych.

– Potwierdzam, trzeba jak najszybciej zmierzyć się z tym wyzwaniem i jak najszybciej połączyć studia z pracą. Większość pracowników w naszej firmie zaczynało od staży w logistyce kontraktowej na najniższych stanowiskach, jeszcze podczas nauki. To właśnie swoją postawą zdobywali awans i wyższe stanowiska pracy. Zależy nam na tym, aby młodzi ludzie rozwijali się wraz z firmą – **mówiła Anita Koralewska-Ratajczak, HR dyrektor Kuehne+Nagel.**

– Przed spotkaniem rekrutacyjnym warto się przygotować. Zdarza się, że kandydat nie wie, jaka jest historia i zakres działalności firmy, do której przyszedł na rozmowę. Przyjemnie jest usłyszeć od kandydata, że odrobił lekcję i zapoznał się z kluczowymi informacjami o firmie oraz o stanowisku, na jakie aplikował. Dobre przygotowanie CV, a także podstawowa wiedza o firmie jest pierwszym krokiem do uzyskania pracy czy praktyki – dodała Agata Woźnicka-Giza z ND Polska Sp. z o.o.

#### Barier nie do pokonania?

Z racji tego, że praca w branży TSL, wymaga często kontaktów z klientami zagranicznymi, podstawą pracy jest znajomość

cd. na str. 5

cd. ze str. 4

języków obcych. Z tym niestety mają problem młodzi ludzie, którzy nawet po kilku latach nauki np. języka angielskiego znają jedynie jego podstawy. Za taki stan obwiniają często system nauki, który co prawda nie jest najlepszy w Polsce, ale decydując się na studia logistyczne czy pracę w branży TSL warto pamiętać o tym, że bez znajomości chociażby jednego języka obcego nie ma szansy na podjęcie pracy w firmie o zasięgu międzynarodowym.

– Niektórzy kandydaci aplikując na staże albo do pracy w logistyce podchodzą do wymogu znajomości języka obcego z myślą, że „jakoś to będzie”. Są zaskoczeni, że podczas rozmowy rekrutacyjnej padają pytania w języku obcym. A skoro w wymaganiach jest napisane, że trzeba znać np. angielski, to trzeba liczyć się z tym, że pracodawca będzie chciał sprawdzić znajomość tego języka – wyjaśniała Iwona Lasocińska z DB Schenker Logistics.

– Oczywiście są stanowiska, na które biegły angielski nie jest wymagany np. spedytor krajowy, pracownik administracyjny, jednak brak znajomości języka na pewno ograniczy dalszy rozwój zawodowy – dodała Anita Koralewska-Ratajczak z Kuehne+Nagel.

#### Wynagrodzenie – na co można liczyć, a czego nie należy wymagać?

Obecni na debacie studenci i uczniowie szkół ponadgimnazjalnych pytali o wynagrodzenie: jak odpowiadać na pytania o wynagrodzenie, na jakie wynagrodzenie mogą liczyć podczas stażu, a na jakie podczas pierwszej pracy? – Niektórzy nie mogą pozwolić sobie na bezpłatne staże, wiele osób rezygnuje z oferty stażu tylko z tego właśnie powodu, czy firmy biorą to pod uwagę? – pytała studentka Politechniki Poznańskiej.

W odpowiedzi, przedstawicielki działów HR, potwierdziły że biorą ten problem pod uwagę, ale też trzeba liczyć się z tym, że zanim firma zainwestuje w młodego człowieka, chce poznać jego możliwości i zaangażowanie. Wchodząc na rynek pracy nie można mieć oczekiwań finansowych na poziomie osoby z kilkuletnim doświadczeniem, ale należy realnie podejść do możliwości płacowych. Przy rekrutacji na płatne staże, pytanie o oczekiwania finan-

#### Staż w DB Schenker – „Sales Consulting Trainee Programme”



Staż jest skierowany do absolwentów uczelni wyższych, minimum po studiach pierwszego stopnia (licencjat lub inżynier). Płatny staż w pełnym wymiarze godzin trwa 3 miesiące. Aby wziąć udział w rekrutacji, kandydaci do 31 marca 2013 roku powinni wypełnić formularz aplikacyjny w języku angielskim **na stronie dedykowanej studentom: [www.dbschenker-student.pl](http://www.dbschenker-student.pl)**.

Stażyci w ramach programu będą wspierać rozwój sprzedaży całego portfela usług DB Schenker poprzez realizację samodzielnych projektów przy współpracy z doświadczonymi pracownikami sprzedaży. Firma stawia na rozwój kompetencji w obszarze sprzedaży.

#### Czego oczekuje DB Schenker od kandydatów na stażystów?

- wyższego wykształcenia
- bardzo dobrej znajomości języka angielskiego
- aktywności i umiejętności budowania relacji
- prawa jazdy kat. B
- samoorganizacji
- przywództwa
- umiejętności sprzedażowych

Więcej informacji o firmie znajduje się na stronie: [www.dbschenker.pl](http://www.dbschenker.pl)

#### Od studenta do pracownika...

**Marta Golał z DB Schenker Logistics** – Pracę w DB Schenker Logistics rozpoczęłam od programu stażowego „Sales Consulting Trainee Programme”. Jestem absolwentką prawa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza i wciąż studentką międzynarodowych stosunków gospodarczych na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu, która o logistyce miała bardzo nikłe pojęcie. Przeszłam przez trzy etapy rekrutacji, pierwszy to weryfikacja CV, kolejno testy analityczne i testy z języka angielskiego, assessment centre oraz rozmowa Regionalnym Szefem Sprzedaży. Konkurowałam z prawie samymi chłopakami i przyznam szczerze, że zaskoczyła mnie decyzja o wyborze na stażystkę, mimo że byłam mocno zmotywowana do pracy w dziale sprzedaży. Wcześniej aplikowałam do różnych firm, przeważnie z branży FMCG, jednak znalazłam się w logistyce. Wbrew panującym opiniom o praktykach, mój staż nie polegał na parzeniu kawy i kserowaniu. Otrzymałam konkretne zadania do wykonania i możliwość kontaktu z klientem już od pierwszego dnia w firmie. Zdecydowanie nie żałuję swojej decyzji, ponieważ każdy dzień w DB Schenker jest dla mnie nowym wyzwaniem. Co więcej, po stażu otrzymałam propozycję stałego zatrudnienia i obecnie pracuję jako doradca klienta. W codziennych zmaganiach zdecydowanie pomaga atmosfera w DB Schenker Logistics, która jest niesamowita oraz wsparcie bardziej doświadczonych kolegów oraz koleżanek.

sowe zdarza się niezbyt często, gdyż firmy informują, na jaką kwotę wynagrodzenia może liczyć stażysta. Szukając stażu nie należy kierować się tylko wynagrodzeniem. Trzeba ocenić, co jest istotne dla naszego rozwoju. Każda praktyka jest jakimś doświadczeniem, które wzbogaca, bo uczy komunikacji, pracy w grupie, odpowiedzialności, itd. Te wszystkie doświadczenia, nawet najmniejsze, ułatwią znalezienie pracy po zakończeniu edukacji. Pracodawcy zwracają też uwagę na wszelką dodatkową aktywność np. działalność w kołach naukowych, udział przy organizacji konferencji, działalność w organizacjach charytatywnych, itp.

– Równie ważna jest umiejętność zaprezentowania siebie, która wpływa na sukces w trakcie procesu rekrutacyjnego. Kandydat nie może mieć jednej, jedynej wersji CV i listu motywacyjnego, należy

przygotowywać je w odpowiedzi na konkretne zapotrzebowanie i ogłoszenie. Nie twórzmy też mitów o rynku pracy, nie słuchajmy ich chętnie i nie wierzymy w nie bezwarunkowo. Spróbujmy uporać się z naszymi własnymi słabościami, czasem z naszymi mitami o sobie samych i rozwijajmy nasze mocne strony – **podsumował dr Mateusz Wiliński, specjalista w Biurze Praktyk i Karier Zawodowych Wyższej Szkoły Logistyki w Poznaniu.**

Wszystkim uczestnikom debaty dziękujemy za udział i dyskusję. Wyższej Szkole Logistyki w Poznaniu dziękujemy za Patronat i możliwość organizacji spotkania w auli uczelni, a także Partnerom debaty: firmie DB Schenker Logistics oraz Norbert Dentressangle – ND Polska Sp. z o.o.

Opr. Beata Trochymiak i Anna Galewska

Ocean możliwości  
w **DB Schenker Logistics**



Wybierz program stażowy  
**Sales Consulting  
Trainee Programme**



**Co zyskasz?**

- płatny staż u globalnego operatora logistycznego, <
- który zatrudnia ponad 62 000 ludzi w 130 krajach <
- samodzielne prowadzenie projektów <
- wsparcie własnego opiekuna stażowego <
- atrakcyjny pakiet prozdrowotny <
- gwarancję ścieżki kariery w DB Schenker Logistics dla najlepszych <



Wejdź na stronę dla studentów [www.dbschenker-student.pl](http://www.dbschenker-student.pl)  
i aplikuj do 31 marca 2013



## Program lojalnościowy w logistyce i w transporcie? – Czemu nie?

Marzena Szczęsna

W latach 90. przybyła do nas z zachodu moda na tworzenie i realizowanie programów oraz konkursów dla klientów. W pierwszej fazie ich wdrażania zainteresowane były nimi głównie największe koncerny i przedsiębiorstwa. Od tego czasu jednak wiele się zmieniło i aktualnie programy lojalnościowe stały się jednym z najbardziej popularnych i relatywnie taniach środków marketingowych stosowanych przez firmy różnej wielkości.

W Polsce rozwiązania lojalnościowe funkcjonują zarówno w obszarze B2B jak B2C, a wdrożenie odpowiednio dopasowanej platformy umożliwiającej komunikację uczestników rynku jest dzisiaj stosunkowo prostym zadaniem. Istnieją różnorodne systemy rejestrujące szerokie spektrum zachowań konsumentów i dokonywanych przez nich zakupów towarów i usług. Akurat miałam szansę pracować w firmie, która zajmuje się tworzeniem programów lojalnościowych od strony software i hardware. Dzięki temu poznałam możliwości i zalety wynikające z implementacji tych programów. Wiem, że systemy lojalnościowe skutecznie funkcjonują niemal we wszystkich branżach, zastanawiam się zatem, czemu do tej pory nie pojawiły się w logistyce?

W gąszczu podobnych jakościowo ofert usług logistycznych i transportowych, pozyskanie klienta staje się coraz trudniejsze. Firmy szukają handlowców, gotowych na agresywną walkę o klienta, którzy staną się swoistymi „cyborgami sprzedażowymi”. Wydaje się pokazać pieniądze na ich szkolenia, nie szczędzi

czasu ani środków na rekrutację i częste rotacje osób na stanowiskach handlowych, a wszystko w celu pozyskania „świeżej krwi” zarówno po stronie handlowców jak i klientów. Aby cały ten wysiłek nie okazał się syzyfową pracą, a tak poczynione inwestycje, stały się długoterminowymi, może warto także w logistyce, a szczególnie w transporcie, sięgnąć po nowe możliwości i wypróbować narzędzi wspomagających sprzedaż, czyli wspomniane już programy lojalnościowe. Dzięki ich zastosowaniu skuteczność działania przedstawicieli handlowych znacznie wzrasta i przekłada się na zwiększenie atrakcyjności firmy na rynku.

Przykładem jest program lojalnościowy Amica Studio, gdzie w efekcie trzymiesięcznej akcji akwizycyjno-handlowej podjęto kontakt z grupą 347 studiów kuchennych spośród których podpisano aż 253 umowy o współpracy, czyli uzyskano skuteczność prawie 73 proc., żaden pojedynczy handlowiec nie jest w stanie uzyskać takiej skuteczności. Po upływie 18 miesięcy od dnia uruchomienia programu firma Amica została samodzielnym liderem na rynku sprzętów do zabudowy z udziałami na poziomie 40 proc., a udziały Whirlpoola zmalały do 32 proc. Poziom dochodów uzyskiwanych ze sprzedaży sprzętów do zabudowy wielokrotnie przewyższył oczekiwania.

### Jak to ugryźć...

Zwykle, program lojalnościowy kojarzy się nam ze zbieraniem punktów, za które otrzymujemy odpowiednie nagrody. Jednak nowoczesny system lojalnościowy w innowacyjnej firmie nie powinien jedynie sprowadzać się do systemu naliczającego punkty i rozdzielającego nagrody za poszczególne transakcje. Powinien być narzędziem wielokierunkowej komunikacji i segmentacji grup docelowych, narzędziem które ułatwi badanie ich satysfakcji i analizy oczekiwań tych grup. Elementami programów lojalnościowych może i powinien być oprócz systemu nagród także dostęp do wartości dodanych, takich jak wiedza (np. e-learning), czy przynależność do elitarnych

klubów i udział w profesjonalnych rankingach. Te wszystkie elementy synergicznie połączone budują lojalność klientów i partnerów biznesowych na długie lata. To jest pewnego rodzaju inwestycja, która w późniejszym okresie działania przynosi wiele korzyści, dostarczając sposoby na zwiększenie sprzedaży oraz budowę rozpoznawalnej marki i strategii marketingowej. Żadne inne narzędzia marketingowe nie dostarczają tylu cennych informacji o zachowaniach konsumentów, ich potencjale zakupowym, i preferencjach co programy lojalnościowe, a korzyści płynące z ich użytkowania znacznie przewyższają fundusze przeznaczone na ich wdrożenie i utrzymanie.

Nie od dzisiaj wiadomo, że koszt pozyskania lub przejęcia od konkurencji nowego klienta jest nieporównywalnie większy niż utrzymanie już wcześniej pozyskanego. Wdrożenie programów lojalnościowych jest powiązane z realnym wzrostem sprzedaży produktów lub usług, przy równoczesnym co najmniej utrzymaniu na dotychczasowym poziomie (lub obniżeniu) kosztów reklamy i promocji. Jednak warto pamiętać, że tego typu systemy skutkują efektywnością w długotrwałym działaniu i dlatego wymiernych wyników nie należy spodziewać się natychmiast po uruchomieniu programu.

Dobrym przykładem są efekty programu Vichy Consult, przy którego powstawaniu miałam szansę pracować ze strony MCX Systems. W ciągu dwóch lat trwania programu przystąpiło do niego ponad 130 tys. użytkowników, ponad 90 tys. zrealizowało diagnostykę skóry na stronie www, a około 50 tys. wzięło udział w konkursach lub promocjach organizowanej w ramach programu. Przeprowadzone przez ARC Rynek i Opinia badania programu weryfikujące jego efektywność na tle grupy kontrolnej przyniosły bardzo pozytywne rezultaty. Ponad połowa uczestników programu używa kosmetyków Vichy codziennie, podczas gdy w grupie kontrolnej odsetek ten wynosi niecałe 9 proc.

**Jak stworzyć system?**

Odrębną kwestią jest dobór odpowiedniego narzędzia. Na rynku istnieją różnorodne programy lojalnościowe skierowane zarówno do poszczególnych branż jak i multi-partnerskie. Programami lojalnościowymi można wiązać klientów, partnerów biznesowych jak i podwykonawców, skoncentrować się na zdobywaniu nowych klientów oraz budować lojalności z już istniejącymi. Ale najpierw trzeba określić cel, do którego zmierzamy i ceny jaką jeste-

śmy gotowi za to zapłacić, ponieważ budowanie relacji jak wszystko inne w życiu ma swoją cenę i czasem nie chodzi wyłącznie o pieniądze. Może to być także zmiana sposobu myślenia lub kompromis na jaki zdecydujemy się pójść, chęć podjęcia wysiłku i zmiany jakie jesteśmy gotowi wprowadzić aby osiągnąć cel. Najważniejszy jest efekt końcowy, na który warto poczekać. Lojalnościowy program relacyjny to inwestycja która zawsze się zwraca. To długofalowe zaufanie ze strony klienta oraz

zwiększenie atrakcyjności marki w jego oczach, a wierny klient to najcenniejszy kapitał każdej firmy. To coś takiego, że klient mówi o swoim kontrahencie lub dostawcy – „lubię ich” – i mówi o tym do innych, potencjalnych klientów.

**Autorka jest absolwentką Akademii Leona Koźmińskiego, kierunek zarządzanie ze specjalnością psychologia ekonomiczna**

## Praca w godzinach nadliczbowych – co wolno pracodawcy?

**C**zy firma transportowa ma prawo obciążyć swojego pracownika kosztami paliwa? Czy może nie wypłacić mu pieniędzy za dni wolne spędzone w trasie? Jakie prawa ma w tej sytuacji pracownik i na jakiej podstawie może ich dochodzić?

Istotnym problemem, który dotyka zarówno pracowników, jak i pracodawców jest kwestia potrącania przez drugiego z nich kwot pieniężnych z pensji podwładnego. Niestety często obie strony stosunku pracy nie są świadome jakie wierzytelności ulegają potrąceniu z pensji pracownika oraz nie wiedzą kiedy takie potrącenie jest możliwe. Co i kiedy pracodawca może potrącić z pensji pracownika?

**Bez zgody pracownika**

Prawo pracy otacza szczególną ochroną wynagrodzenie za pracę przysługujące pracownikowi. Jednym z aspektów takiej ochrony jest uregulowanie w sposób szczególny przypadków potrąceń oraz odliczeń od wynagrodzenia za pracę. Generalną zasadę dotyczącą potrąceń z wynagrodzenia możemy odnaleźć w art. 87 § 1 Kodeksu pracy (dalej: k.p.), który stanowi, że z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – potrąceniu ulegają tylko następujące należności:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
- kary pieniężne wyliczone w art. 108 k.p.

Ponadto § 7 przywołanego wcześniej artykułu stanowi, że z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Jak widać Kodeks pracy dość mocno ograniczył możliwość potrącenia wierzytelności z pensji pracownika, tworząc zamknięty katalog sytuacji, w których takie potrącenie jest możliwe. W pierwszej kolejności potrąceniu mogą ulec daniny publiczne, zaś gdy wierzytelność mająca być potrącona z wynagrodzenia pracownika bez jego zgody nie należy do jednej z czterech kategorii wymienionych w art. 87 k.p., to należy przyjąć, że potrącenie nie jest możliwe.

**Za zgodą pracownika**

Pozostaje jeszcze jedna możliwość do rozważenia. Co dzieje się w sytuacji, gdy pracownik zgadza się na potrącenie wierzytelności ze swojej pensji? Artykuł 91 k.p. stanowi, że należności inne niż wymienione w art. 87 § 7 mogą być potrącone z pensji pracownika, tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Pracownik musi wyrazić swoją zgodę na dokonywanie jakichkolwiek potrąceń, które nie wynikają z art. 87 k.p., zaś jego zgoda musi zostać wyrażona na piśmie. Pisemna forma wyrażenia zgody przez pracownika ma charakter bezwzględny, a jej niezachowanie prowadzi do nieważności takiej czynności prawnej. Taką tezę sformułował Sąd Najwyższy w wyroku (I PKN 366/98) z 1 października 1998 r., w którym stwierdził, że wyrażenie przez pracownika, bez zachowania formy pisemnej, zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę innych należności niż

wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p. jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 91 k.p. i 300 k.p.). Ponadto pracownik musi być świadomy wysokości długu, który może być potrącony i podstawy prawnej, na której opiera się jego odpowiedzialność. Oznacza to, że nie można żądać od pracownika podpisania zgody na potrącenie wszystkich wierzytelności, które mogą powstać w przyszłości. Takie ogólne sformułowanie podstawy dokonania potrącenia może zostać uznane za nieważne. Podobną tezę przyjął SN w wyroku z 5 maja 2004 r. (I PK 524/03), zgodnie z którym wyrażenie zgody przez pracownika na dokonanie potrąceń z jego wynagrodzenia bez świadomości wielkości długu i istnienia przesłanki odpowiedzialności jest nieważne. Nawet jeśli zgodziłby się on na potrącenie pewnych przyszłych należności, które jeszcze nie powstały, to takie oświadczenie mogłoby zostać uznane za nieważne. Warto przytoczyć tu tezę





uchwały Sądu Najwyższego, w której SN podnosi, że nieważne jest wyrażenie przez pracownika, na podstawie art. 91 k.p. w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej, zgody na potrącenie przez pracodawcę z wynagrodzenia za pracę należności z tytułu niedoborów, które mogą się ujawnić w przyszłości (por. uchwała SN z 4 października 1994 r., I PZP 41/94, OSNP 1995, nr 5, poz. 63, LEX). W uzasadnieniu SN wskazuje, że taka zgoda miałaby charakter „blankietowy”, a zgoda na potrącenie wierzytelności może odnosić się jedynie do wierzytelności już powstałych i określonych. W związku z powyższym pracodawca nie może samodzielnie potrącać takich należności z pensji pracownika, a ten może zawsze odmówić udzielenia zgody na takowe.

Warto podkreślić, że dokonanie bezpodstawnego potrącenia wierzytelności z wynagrodzenia pracownika stanowi wykroczenie pracodawcy przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 tys. zł.

### Praca kierowcy w dni wolne w godzinach nadliczbowych

Przepisy dotyczące czasu pracy kierowców zatrudnionych na podstawie umowy o pracę unormowane są w Ustawie o czasie pracy kierowców z 16 kwietnia 2004 roku. Poza samym prowadzeniem pojazdu, do czasu pracy kierowców wlicza się również załadunek i rozładunek pojazdu, nadzór i pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym z pojazdu, czynności spedycyjne, czynności związane z utrzyma-

niem czystości oraz inne zadania związane z wykonywaniem obowiązków służbowych. Co więcej, do czasu tego wlicza się również okres, w którym kierowca pozostaje w gotowości do wykonania swojego zadania np. czas oczekiwania na załadunek lub rozładunek. Poza tym, jeśli dobowy czas pracy przekracza 6 godzin, to pracownikowi przysługuje 15 minutowa przerwa, która również wliczana jest do czasu pracy kierowców. Tygodniowy okres odpoczynku rozpoczyna się nie później niż po zakończeniu sześciu 24-godzinnych okresów, liczonych od ostatniego tygodniowego odpoczynku. W okresie dwóch następujących po sobie tygodniowych okresach odpoczynku kierowcy przysługują dwa regularne odpoczynki trwające po 45 nieprzerwanych godzin lub jeden regularny (minimum 45 godzin) oraz jeden skrócony trwający 24 godziny. Należy pamiętać przy tym, że kierowcy za skrócony tygodniowy czas odpoczynku przysługuje 9-godzinna rekompensata, która musi zostać oddana najpóźniej przy trzecim tygodniowym odpoczynku występującym po odpoczynku skróconym. Tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 miesiące. Może on być wydłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie jest większy niż 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Warto podkreślić, że art. 20 § 2 Ustawy o czasie pracy kierowców stanowi, że praca w godzinach nadliczbowych jest możliwa w razie:

- sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii;
- szczególnych potrzeb pracodawcy.

Należy zatem najpierw ustalić, czy kierowca pracował w godzinach nadliczbowych. W tym celu należy stwierdzić, czy zostały przekroczone normy czasu pracy bądź przedłużony wymiar czasu pracy. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje w wysokości 100 proc. za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygo-

dniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Gdy zaś przekroczeniu ulegnie dobowy czas pracy to zasadą jest dodatek w wysokości 50 proc. wynagrodzenia (rozumianego jako podstawa obliczania dodatku). Natomiast dodatek w wysokości 100 proc. wynagrodzenia (z tytułu przekroczenia normy dobowej) przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy.

Pracownikowi przysługuje tylko jeden dodatek. W związku z tym, jeśli została przekroczona norma dobowy i tygodniowa, to zgodnie z art. 151 § 2 k.p. przysługuje jeden dodatek z tytułu przekroczenia normy dobowej. Dodatek za przekroczenie normy tygodniowej przysługuje np. w sytuacji, gdy pracownik świadczył pracę w dzień wolny od pracy, a pracodawca nie oddał mu innego dnia wolnego.

Jednakże pracodawca w pierwszej kolejności powinien udzielić pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy innego dnia wolnego. Podobnie w przypadku pracy w niedzielę, pracodawca w pierwszej kolejności jest zobowiązany udzielić pracownikowi dnia wolnego w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę. Jeżeli nie jest to możliwe, pracodawca powinien udzielić dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego. W razie braku możliwości oddania dnia wolnego we wskazanych terminach, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100 proc. za każdą godzinę pracy w niedzielę.

### Roszczenia wobec pracodawcy – jak ich dochodzić?

Pracownik ma prawo dochodzić swoich roszczeń wynikających ze stosunku pracy od pracodawcy na drodze sądowej. Roszczenia tego typu mogą być dochodzone przez okres 3 lat od momentu, kiedy stały się wymagalne. Po tym okresie ulegają przedawnieniu (art. 291 k.p.). Kwestie związane z wyborem odpowiedniego sądu ze względu na właściwość miejscową i rzeczową regulują szczegółowo przepisy procedury cywilnej.

Opr. komentarza – Kamil Jabłoński  
z TGC Corporate Lawyers



# KOBIECY W LOGISTYCE

## Rozmowa z Adrianą Bosiacką



**dyrektor spedycji, członkiem zarządu  
TRANS POLONII S.A.**

### Z wykształcenia jest Pani...

– Ukończyłam Akademię Morską w Gdyni na Wydziale Administracyjnym, kierunku Towaroznawstwo, gdzie zdobyłam wiedzę na temat transportu towarów drogą morską. Ponadto ukończyłam studia podyplomowe na Wydziale Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej o specjalizacji Menadżer Personalny.

### Pierwszą pracę rozpoczęła Pani w...

– W 2003 r. w Telekomunikacji Polskiej na stanowisku konsultanta, a następnie od 2005 r. w firmie doradczej, na stanowisku szkoleniowca.

### Do transportu drogowego trafiła Pani...

– Przypadkiem. Dowiedziałam się, że firma transportowa poszukuje spedytora. Z racji tego, że praca szkoleniowca wiązała się z wieloma wyjazdami i praktycznie ciągle byłam w podróży, po dwóch latach zaczęłam rozglądać się za innym zajęciem. Akurat spółka Trans Polonia

rozwijała swoją działalność i poszukiwała pracowników, a do tego ma siedzibę w mieście, w którym mieszkam. Postanowiłam aplikować i tak znalazłam się w branży TSL.

### Największym wyzwaniem było...

– Stanowiskiem, które objęłam po otrzymaniu pracy w Trans Polonia był spedytor drogowy. Na początku nie wiedziałam, czy będę w stanie poradzić sobie z nowymi zadaniami, czy spełnię oczekiwania względem firmy, zarządu, samej siebie. To był trudny czas. Dobrze pamiętam jak trudne były pierwsze doświadczenia, szczególnie wejście w środowisko transportowe. To właśnie współpraca z kierowcami i przewoźnikami była największym wyzwaniem. Nie było to łatwe zadanie, a już na pewno kiedy słyszałam „kobieta nie będzie mi mówić, co mam robić”. Musiałam więc szybko wypracować sposób na

współpracę z nimi i zdobyć ich zaufanie. Po paru miesiącach udało się to osiągnąć i z każdym dniem łapałam coraz większego bakcyła do transportu drogowego. Miałam też bardzo dobrego nauczyciela, Pana Dariusza Cegielskiego – Prezesa Trans Polonii, który tak naprawdę wszystkiego mnie nauczył. Przekazał mi wiedzę, zasady postępowania i całe know-how na temat rynku. Za to jestem mu bardzo wdzięczna.

### Jak przebiegała ścieżka Pani kariery?

– Moja kariera rozwijała się krok po kroku, od spedytora krajowego, przez spedytora międzynarodowego i kierownika transportu, aż otrzymałam propozycję wejścia do zarządu spółki i objęcie stanowiska dyrektora spedycji. Odbyło się to na przestrzeni 5 lat.

### Co uważa Pani za swój największy sukces zawodowy?

– Na pewno stanowisko, do którego doszłam ciężką pracą, systematycznością,

ciągłym dążeniem do celu. Tak, to chyba największy sukces w pracy.

### A jeśli nie transport i logistyka, to co by to było?

– Na chwilę obecną nic innego. Jestem tak zaangażowana zawodowo, że nie wyobrażam sobie pracy w innej branży i innej firmie. Nawet jeśli byłabym zmuszona zmienić stanowisko pracy, to i tak chciałabym wykorzystać doświadczenie z transportu. Chociażby z uwagi na to, że nie chciałabym zaprzepaścić tych 6 lat ciężkiej pracy i zdobytego doświadczenia.

### Jak ocenia Pani perspektywę rozwoju transportu w Polsce?

– Patrząc na rozwój spółki Trans Polonia, perspektywy rozwoju transportu są bardzo duże. Porównując okres kiedy rozpoczynałam współpracę z firmą Trans Polonia, a chwilą obecną, rozwój w branży jest ogromny. Firma poszerzyła w tym czasie ofertę skupiając się nie tylko na transporcie bitumicznym i chemii płynnej, ale i na transporcie ciekłych materiałów spożywczych, transporcie chłodniczym w kontrolowanej temperaturze oraz transporcie intermodalnym. Na pewno rozwój transportu będzie bardzo dynamiczny w ciągu najbliższych paru lat i będzie zmierzał w kierunku rozwoju transportów intermodalnych.

### Jaki jest Pani sposób na zarządzanie?

– Systematyczność w dążeniu do celu, w tym również odpowiednie motywowanie pracowników na osiągnięcie celu i egzekwowanie wymogów, które trzeba spełnić, aby osiągnąć zamierzony cel. Rekrutując nowe osoby do pracy, szczególnie do działów operacyjnych, patrzę na to, aby mogły one w pełni wykorzystać swoje umiejętności i kompetencje. W późniejszej pracy motywuję je do tego, aby rozwijały się w kierunku, w którym czują się najlepiej.

### Czas wolny spędza Pani...

– Z rodziną. Mam męża i półtora roczne dziecko, więc zależy mi na tym, aby po pracy jak najwięcej czasu poświęcać rodzinie.

### Dziękuję za rozmowę,

**Beata Trochymiak**

# Business



## Development Manager

**B**ez regularnego pozyskiwania nowych klientów żaden z operatorów logistycznych nie ma najmniejszych szans na przetrwanie. Dlatego każdy z nich posiada i rozbudowuje dział sprzedaży. Cel na stanowiskach handlowych jest jeden: pozyskać jak największą ilość klientów. Same stanowiska różnią się od siebie nie tylko nazewnictwem ale również zakresem obowiązków i kompetencji.

Do zakresu obowiązków Business Development Managera należy przede wszystkim sprzedaż. Niemniej jest to sprzedaż specyficzna i specjalistyczna. Głównym obowiązkiem BDM jest sprzedaż kompleksowej usługi logistycznej z naciskiem na produkt główny np. logistyki kontraktowej. BDM, jak każdy handlowiec buduje własne portfolio klientów, stosując różne kanały dotarcia do nich i pozyskania informacji. Mogą to być informacje z metek w sieciach handlowych, kontakty z własnego networkingu oraz przetargi, które docierają do firmy za pośrednictwem platform internetowych, partnerów handlowych, z polecenia innych klientów. BDM odpowiada również za skalkulowanie i przygotowanie odpowiedniej oferty dla klienta, co w przypadku wspomnianej logistyki kontraktowej wiąże się ze ścisłą współpracą z działami operacyjnymi. Finalna oferta musi być przekazana klientowi w odpowiedniej szacie graficznej, co wymaga przygotowania prezentacji „uszytej na miarę” potrzeb klienta. Prezentacje przygotowywane są również w fazie budowania portfolio. BDM uczestniczy w każdej fazie pracy z klientem, od pierwszego kontaktu, poprzez kalkulację, ofertowanie, negocjacje, przygotowanie umowy po implementację projektu. Zawsze do jego obowiązków należy również opieka po sprzedażowa.

### Niezbędne cechy

Kandydat na Business Development Managera musi posiadać dużą wiedzę z zakresu spedycji, logistyki kontraktowej oraz sytuacji na rynku. Dodatkowo, wręcz niezbędnym atutem jest umiejętność analizy danych i wyciągania wniosków na podstawie danych liczbowych, co jest konieczne do ułożenia procesu do kalkulacji. Business Development Manager musi posiadać cechy dobrego handlowca, czyli komunikatywność, umiejętność słuchania i rozpoznawania potrzeb, dużą odporność na stres i chęć realizacji wyzwań. Powinien cechować się również dużą cierpliwością, bo duże projekty opracowuje i realizuje się miesiącami, tu nie ma co liczyć na błyskawiczne efekty.

### Wady i zalety

Business Development Manager odpowiada za rozwój projektów dużych i średnich klientów, co pozwala na kontakt z bardzo ciekawymi ludźmi na wysokich stanowiskach. Praca na tym stanowisku zapewnia ciągły rozwój kompetencji i wymaga samokształcenia. Operatorzy oferują specjalistyczne szkolenia dla działów handlowych, które są dedykowane również dla BDM-ów. Zaletą jest niesamowity poziom satysfakcji z wygranego kontraktu, do którego dochodzą gratyfikacje finansowe.

Wadą lub czynnikiem mogącym przeszkadzać jest duża liczba podróży służbowych, co wiąże się z częstą nieobecnością w domu. Oczywiście każdy kij ma dwa końce i ten nielimitowany lub zadaniowy czas pracy ma również czasami zalety w postaci możliwości pracy z domu, wcześniejszego powrotu z trasy itp. Business Development Manager, ze względu na uczestnictwo w dużych projektach często zobligowany jest do pracy w bardzo

niestandardowych godzinach, np. przetarg musi być złożony w określonych ramach czasowych.

### Wynagrodzenie oraz narzędzia pracy

Jak w przypadku pozostałych stanowisk w działach handlowych, wynagrodzenie składa się z podstawy oraz prowizji od pozyskanych klientów. Struktura jest różna, w zależności od pracodawcy, ale w większości firm, prowizja płatna jest od marży wypracowanej na danej usłudze. BDM otrzymuje również prowizję od rozwoju tzw. starych klientów, czyli takich którzy są w organizacji dłużej niż rok. BDM korzysta ze standardowych narzędzi pracy, takich jak samochód służbowy, telefon komórkowy oraz laptop. Już dawno przestano traktować te narzędzia jako dodatkowe benefity, samochód w wielu przypadkach zastępuje biuro, a ze względu na to, że spędza się w nim niewspółmiernie dużo czasu, jest dla BDM-ów wręcz drugim domem.

### Ścieżka kariery

Mamy tutaj analogiczną ścieżkę kariery jak w przypadku Key Account Managera, czyli BDM może zostać Regionalnym Kierownikiem Sprzedaży, Dyrektorem Sprzedaży, Dyrektorem Rozwoju. Wszystko zależy od struktury, jaką posiada dana organizacja.

Opr.  
Magdalena Misztal  
– Piasny Senior  
Sales Manager  
w firmie  
UTi Poland

