



## Solidna praca i ciągłe doskonalenie to droga do sukcesu pracodawcy oraz pracownika

Rozmowa z Grzegorzem Zakrzewskim Human Resources Director Wincanton Polska Sp. z o.o., Liderem HR 2011 – Odpowiedzialny Pracodawca

**J**ednym z elementów rywalizacji firm na rynku logistycznym jest kompetentna kadra i wiele osób, które chcą rozwijać karierę w tej branży zastanawia się co to właściwie znaczy, jakie kryteria powinni spełnić, aby zaliczyć się do tej grupy osób?

Pakiet niezbędnych kompetencji jest inny dla każdego stanowiska czy też grup stanowiskowych. Wincanton określił te kompetencje w ramach tzw. modelu kompetencyjnego do którego wlicza się również pożądane zachowania i standardy zawodowe na różnych poziomach w zależności od stanowiska. Profil kompetencyjny określa się w ramach miękkich umiejętności takich jak np. analityczne, realizowania potrzeb klienta, menadżerskie, itp. Drugim elementem tego profilu są pewne umiejętności techniczne i doświadczenie czyli np. znajomość procesów logistycznych, systemów informatycznych, itp.,

co jest niezbędne do wykonywania zadań na poziomie jakościowym. I te dwa elementy złożone razem wyznaczają profil kompetentnego pracownika. Oczywiście w różnych firmach mogą to być inne elementy. Dodatkowo dochodzi jeszcze jeden, związany z wykluczeniem subiektywnej oceny, czyli tzw. „ocena 360 stopni” gdzie oceny i spojrzenia na kompetencje pracownika dokonuje się z różnych perspektyw, nie tylko od strony jego bezpośredniego przełożonego i jego samego, ale również np. osób którymi zarządza, współpracowników, co pozwala korygować ostateczną ocenę i wybrać najlepszą drogę i wsparcie rozwoju zatrudnionego.

**Wincanton otrzymał w tym roku nagrodę Odpowiedzialnego Pracodawcy – Lidera HR 2011, czy to jest właśnie wyróżnienie za budowanie kompetencji?**

Z pewnością tak, tym bardziej że to już kolejna nagroda potwierdzająca wysokie

standardy zarządzania ludźmi w naszej firmie. Wcześniej otrzymaliśmy tytuł Solidnego Pracodawcy Roku 2008 i 2009. s. 6-7



Grzegorz Zakrzewski

### **PORADNICTWO s.4**

**Pracownik musi udowodnić poniesioną szkodę z tytułu zwolnienia dyscyplinarnego**

W przypadku, gdy pracodawca zwalnia pracownika w trybie dyscyplinarnym, powinien dokonywać tego z zachowaniem szczególnej ostrożności, gdyż pracownik może podważyć taki tryb rozwiązania umowy o pracę w sądzie.

### **KSZTAŁCENIE LOGISTYKÓW s.5**

**Logistyka – bije rekordy popularności na uczelniach wyższych i w szkołach średnich**

Na ponad 650 uczelni w Polsce, więcej niż 500 oferuje kierunek lub specjalność związaną z logistyką, a ponad 200 szkół policealnych zachęca do kształcenia na kursach przygotowujących do zawodu logistyka, transportowca albo spedytora.

### **DO NIEMIEC s.8**

**Jechać, nie jechać - czy pracodawca z Niemiec czeka na polskiego kierowcę, magazyniera, logistyka...?**

Tematem numer jeden w prasie codziennej jest ostatnio migracja zarobkowa naszych rodaków do Niemiec, które otwierają rynek pracy dla nowych członków UE z dniem 1 maja 2011r.

**W NUMERZE**

<b>W skrócie .....</b>	<b>s. 2</b>	<b>Poradnictwo .....</b>	<b>s. 4</b>	<b>Rozmowy/ Zagranica.....</b>	<b>s. 6-8</b>
<b>Personalia .....</b>	<b>s. 3-4</b>	<b>Nauka / Kariera.....</b>	<b>s. 5</b>	<b>Kalendarium .....</b>	<b>s. 9-11</b>



Drodzy Czytelnicy!

Serdecznie witamy na łamach pierwszego wydania przeglądu tygodniowego Pracujwlogistyce.pdf.

Wydanie to jest konsekwencją koncepcji budowy portalu Pracujwlogistyce.pl, którego celem jest dostarczanie bieżących informacji z rynku pracy w branży transport spedycja logistyka. Wydarzenia, które towarzyszyły nam w ostatnich tygodniach, jak chociażby otwarcie rynku pracy w Niemczech i Austrii dla nowych członków UE wzbudziły wiele dyskusji i poruszenie wśród pracodawców. Wiosna to czas konferencji, szkoleń i przyznawania corocznych nagród, to również okres zmian personalnych. Staramy się te wszystkie wydarzenia śledzić na bieżąco i brać w nich czynny udział pokazując przede wszystkim ludzi, dzięki którym to wszystko się dzieje. A Państwu chcemy dostarczać pełnej informacji o tym wszystkim, o czym zarówno pracodawca jak i szukający pracy w branży TSL wiedzieć powinien. Życzę miłej lektury!

Beata Trochymiak  
redaktor wydania

**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:**

Krzysztof Krzanowski - marketing manager  
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. Pułtуска 12/14 lok.2, 04-331 Warszawa

**Wincanton w rejestrze dawców szpiku kostnego**

Już po raz czwarty, pracownicy Wincanton Polska przeprowadzili rejestrację potencjalnych dawców szpiku kostnego. W wyniku dotychczasowych akcji już 90 pracowników firmy zarejestrowało się w banku dawców szpiku. Firma we współpracy z Fundacją Przeciwko Leukemii prowadzi akcję na rzecz rejestracji w banku potencjalnych Dawców Szpiku Kostnego. Co roku w Polsce odnotowuje się około 10 tys. przypadków zachorowań na „białaczkę”. Przeszczep szpiku jest jedną z metod leczenia tych chorób. Próbkę krwi wszystkich potencjalnych dawców, będą przechowywane w światowym rejestrze dawców BMDW (Bone Marrow Donors Worldwide). Każdy, kto zarejestrował się w banku szpiku, jest potencjalnym dawcom, który może uratować życie innej osobie.

(źr. Wincanton)

**DPD Polska w Rajdowym Pucharze Polski**

W sobotę 14 maja po raz dziewiąty odbędzie się Rajd Mazowiecki - eliminacja Rajdowego Pucharu Polski. Na starcie - obok prawie stu załóg rajdowych znajdzie się Team DPD Polska z Danielem Kamieńskim za kierownicą nowej rajdówki. Dodatkowo, dla entuzjastów rajdowych emocji i fotografii, DPD Polska przygotowało konkurs na Facebooku, w którym można wygrać 10 atrakcyjnych zestawów gadżetów firmowych.

Daniel Kamieński – Product Manager w DPD Polska, a prywatnie pasjonat motoryzacji i sportów motorowych - w tym roku po raz piąty wystartuje w barwach DPD Polska.

(źr. DPD)

**Dachser tworzy 17,5 tys. miejsc pracy**

W ubiegłym roku Dachser przetransportował 46,2 miliona przesyłek o łącznej wadze 35,5 miliona ton. Całkowite przychody w wysokości 3,8 miliarda EUR i zatrudnienie na poziomie 19 250 pracowników to kamień milowy w historii spółki, która obecnie liczy sobie ponad 80 lat. Firma w obszarze transportu drogowego European Logistics odnotowała przychody na poziomie 2,4 miliarda EUR.

Podstawową działalność spółki stanowiąca drobnicę przesyłek transportowanych siecią ogólnoeuropejską uzupełniają rozwiązania dla branży DIY (Do-It-Yourself) oraz przemysłu chemicznego. Interkontynentalny transport morski i lotniczy Air & Sea Logistics, skupiony na rynkach Stanów Zjednoczonych, Ameryki Południowej, rynku europejskim i azjatyckim, wypracował przychód w wysokości 940 milionów EUR, co stanowi wzrost o 68% w porównaniu do ubiegłego roku. W transporcie produktów spożywczych, Food Logistics, firma osiągnęła w 2010 r. przychody w wysokości 480 milionów EUR. Dachser w Polsce odnotował w 2010r. wzrost przychodów o 31 %. Firma otworzyła nowy oddział w Gdańsku. (źr. Dachser)

**Kuehne + Nagel „Dostawcą Roku 2010”**

Podczas trzeciej edycji corocznego przyjęcia organizowanego przez Rolls - Royce'a firma Kuehne+Nagel została nagrodzona prestiżowym tytułem „Dostawcy Roku 2010”. Firma współpracuje z Rolls-Royce'm od 2004 roku, dostarczając szeroką gamę usług.

(źr. K&N)

**Forum Logistyki Wincanton już po raz siódmy!**

Wincanton, dostawca usług z zakresu łańcucha dostaw, już po raz siódmy był gospodarzem warsztatów Forum Logistyki Wincanton, które 13 kwietnia odbyły się w Warszawie. Tym razem specjaliści ds. logistyki z całej Polski oraz regionu Europy Środkowo-Wschodniej, spotkali się pod hasłem „Optymalizacja kosztów a efektywność i jakość obsługi – jak to osiągnąć?” Całość warsztatów za pośrednictwem internetu była transmitowana na partnerskie uczelnie wyższe. Forum Logistyki Wincanton, jest cyklicznym wydarzeniem branżowym odbywającym się w formie warsztatów i ma na celu wymianę doświadczeń. Tegoroczne warsztaty miały szczególny charakter, gdyż do Warszawy zaproszeni zostali nie tylko decydenci i menedżerowie z firm z całej Polski, ale także z regionu Europy Środkowo-Wschodniej.

(źr. Wincanton)



### Mieczysław Olender w Zarządzie Track Tec'a

Mieczysław Olender od 1 maja 2011 r. pełni funkcję Wiceprezesa i Dyrektora Zarządzającego w firmie Track Tec SA. Grupa jest wiodącym na rynku polskim producentem i dostawcą elementów infrastruktury kolejowej. Mieczysław Olender jest doświadczonym menadżerem, od ponad 20 lat związanym z branżą transportu i logistyki kolejowej. Przez ostatnie 10 lat kierował holdingiem PCC Rail SA, z sukcesem przeprowadzając proces restrukturyzacji i konsolidacji. W latach 90-tych Mieczysław Olender zasiadał w Zarządzie CTL Logistics, przyczyniając się do rozwoju pierwszej na rynku, a obecnie największej wśród prywatnych przewoźników, grupy logistycznej w Polsce.

Mieczysław Olender jest absolwentem wydziału automatyki Akademii Górniczo – Hutniczej w Krakowie, wydziału finansów Akademii Ekonomicznej w Katowicach oraz studiów podyplomowych z zakresu organizacji i zarządzania. W 2009 roku uhonorowany nagrodą specjalną „Człowiek roku – przyjaciel kolei”.



### Paweł Sobków Prezesem IZNS Hława

Znany menadżer zastąpił na stanowisku Prezesa Mariusza Witka. Paweł Sobków pełnił do tej pory funkcję Wiceprezesa IZNS Hława i odpowiadał za finanse i strategię, a także kierował pracami warszawskiego biura Spółki.

## WHO IS WHO

Zmiana na stanowisku Prezesa Zarządu związana jest z realizacją strategii Grupy IZNS Hława. Pan Mariusz Witek po dokonaniu wyznaczonych mu zadań zajmie się realizacją strategii De Molen Trade, spółki portfelowej IZNS Hława, w której jest Wiceprezesem od lutego 2011 roku.

- Jako strategiczny cel stawiam sobie zwiększenie wartości IZNS Hława poprzez rozwój spółek portfelowych, które dzięki rozwojowi organicznemu i konsolidacji rynku powinny stawać się znaczącymi graczami w swoich branżach – mówi Paweł Sobków, Prezes IZNS Hława.

Paweł Sobków posiada bardzo bogate doświadczenie menedżerskie w zarządzaniu spółkami i prowadzeniu projektów strategicznych. Posiada również bogate doświadczenie transakcyjne, które przyczyniło się do sprzedaży spółki Kartpol Group giełdowym Suwarom. Jako prezes spółki AMC Business Consulting organizował finansowanie i prowadził zagraniczne projekty o wartości kilkuset milionów złotych m.in. na terenie Węgier, Rosji i Tajlandii. Wcześniej w latach 2006-2008 pełnił funkcję członka zarządu dystrybutora prasy spółki Ruch S.A., odpowiedzialnego za handel i zarządzanie siecią sprzedaży W ramach IPO Ruch S.A. pozyskał z rynku 249 mln zł.

Paweł Sobków w latach 2003-2006 był wiceprezesem działającej w branży spożywczej firmy Roleski, gdzie skutecznie budował eksport za co trzykrotnie uzyskał tytuł Lidera Eksportu. Swoją karierę zawodową rozpoczynał w Państwowej Agencji Inwestycji Zagranicznych, gdzie jako menadżer projektu prowadził szereg inwestycji m.in. w branży motoryzacyjnej. Obecnie Paweł Sobków jest członkiem Rad Nadzorczych spółek De Molen Trade Sp. z o.o., Zastal S.A., Bakalland S.A., Sotur Pellet (Węgry) oraz Ravhold Sp z o.o.

Nowy prezes IZNS Hława jest doktorem nauk ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej, oraz absolwentem Wyższej Szkoły Biznesu – National-Louis University. Oprócz wieloletniego doświadczenia zawodowego posiada również tytuł MBA, który zdobył w Maastricht School of Management.



### Michał Ptaszyński dołączył do polskiego zespołu ProLogis

ProLogis dostawca obiektów dystrybucyjnych na świecie, poinformował o objęciu przez Michała Ptaszyńskiego stanowiska Land & Development Manager na Polskę. Michał dołączył do warszawskiego biura ProLogis – siedziby firmy na Europę Środkowo – Wschodnią.

Na nowo utworzonym stanowisku Michał Ptaszyński będzie odpowiedzialny za wyszukiwanie nowych możliwości inwestycyjnych poprzez zakup/sprzedaż gruntów lub istniejących projektów

Przed zatrudnieniem w ProLogis Michał Ptaszyński był dyrektorem ds. nieruchomości w gdańskiej firmie deweloperskiej Torus, gdzie odpowiadał za realizację projektu deweloperskiego Arkońska Business Park. Brał również udział w przejęciu Przedsiębiorstwa Handlowego Chemia Sp. z o.o., gdzie po przeprowadzonym zakupie zasiadał w radzie nadzorczej i współtworzył koncepcję obecnie uruchamianego projektu „Alchemia”. W swojej karierze piastował stanowiska kierownicze w Agencji Rozwoju Pomorza i w Grupie Zarządzającej Pomerania. Współpracował z takimi klientami jak: GE Money Bank, IBM, Deloitte, Allianz czy Auchan. Był wykładowcą z zakresu zarządzania nieruchomościami w Wyższej Szkole Gospodarowania Nieruchomościami, Wydział Pomorski w Gdańsku. Ukończył studia wyższe na wydziale Geodezji i Gospodarki na Akademii Rolniczo – Technicznej w Olsztynie. Ma licencję zawodową w zakresie zarządzania nieruchomościami oraz tytuł CCIM (Certified Commercial Investment Member).



**Ryszard Strzyżewicz  
pozostaje prezesem  
zarządu Portu Gdańsk**

29 kwietnia 2011 roku odbyło się posiedzenie Rady Nadzorczej Zarządu ZMPG SA. Kontynuując procedury postępowania kwalifikacyjnego na stanowiska członków Zarządu ZMPG SA, RN powołała na kolejną kadencję: Prezesa Zarządu Ryszarda Strzyżewicza (piastującego tę funkcję dotychczas) oraz Wiceprezesa Zarządu ds. finansowych Wojciecha Łakomskiego (pełniącego dotąd funkcję Dyrektora Handlowego ZMPG SA). Rada Nadzorcza zakończyła też postępowanie mające wyłonić Wiceprezesa Zarządu ds. infrastruktury i zdecydowała o rozpisanie na to stanowisko nowego konkursu.

**MIEJSCE NA  
REKLAMĘ**

**Reklama:**

**e-mail:**

**reklama@pracujwlogistyce.pl**

**tel. +48535447544**



## Czy pracownik musi udowodnić poniesioną szkodę z tytułu zwolnienia dyscyplinarnego?

**- radzi Ewa Krysztofiuk  
radca prawny w Militzer&Muench Polska Sp. z o.o.**

**J**eśli pracownik wnieśli odwołanie do sądu pracy od wręzonego mu przez pracodawcę zwolnienia dyscyplinarnego, pracodawca powinien mieć świadomość tego jakie argumenty należy podnieść, aby wynik procesu był korzystny dla zakładu pracy.

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie określonym w Kodeksie pracy, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Zgodnie z art. 52 Kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić jednak po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W sprawie, w której wydał orzeczenie Sąd Najwyższy pracownik zatrudniony

na stanowisku dyrektora został zwolniony dyscyplinarnie za dokonywanie samowolnych przelewów z konta firmowego. Pracownik odwołał się od tej decyzji do sądu i zażądał przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy uznał, że pracownik upatrujący szkody w utracie wynagrodzenia, które by uzyskał pozostając w rozwiązany stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę.

Aby zwolniony w trybie art. 52 Kodeksu pracy pracownik mógł dochodzić od pracodawcy odszkodowania, musi wykazać i udowodnić poniesioną szkodę oraz związek przyczynowy pomiędzy bezprawnym działaniem pracodawcy a powstałą szkodą. Przez szkodę należy rozumieć konkretny, wymierny uszczerbek majątkowy.

W przypadku, gdy szkoda, której rekompensaty dochodzi od byłego pracodawcy zwolniony pracownik, wynika z nieuzyskania przez pracownika innego zatrudnienia po dokonaniu przez pracodawcę zwolnienia w trybie art. 52 kodeksu pracy, które nie miało podstaw prawnych, to pracownik powinien wykazać, że jeśliby podjął pracę u innego pracodawcy, uzyskiwałby określone dochody.

**Ewa Krysztofiuk radca prawny kierownik działu prawnego windykacji i reklamacji Militzer&Muench Polska Sp. z o.o (e-mail: Ewa.Krysztofiuk@mumnet.com)**

# LOGISTYKA

## – bije rekordy popularności na uczelniach wyższych i w szkołach średnich

Jedną z przyczyn tego stanu jest stabilny i dosyć wysoki wzrost rozwoju usług logistycznych i transportowo – spedycyjnych w naszym kraju, który generuje tysiące miejsc pracy rocznie.

Patrząc na statystyki, w szkolnictwie od kilku lat panuje istne szaleństwo na „logistykę”. Czy to jakaś moda, czy może potrzeba czasu związana z ogromnym rozwojem produkcji, handlu i usług, które bez wsparcia logistycznego, a więc i fachowej kadry nie mają już dzisiaj racji bytu?

Odpowiadając na te pytania można powiedzieć, że jest to i moda i jednocześnie potrzeba czasu, wymuszona zmianami w gospodarce i ekspansywnym rozwojem usług w branży transot-spedycja-logistyka (rok do roku średni wzrost wynosi 10proc. – 12proc. ogółem). Z drugiej strony kształcenie logistyków w Polsce ma już kilkudziesięcioletnią historię, ale tylko i wyłącznie na uczelniach wojskowych. Nie miało to natomiast, żadnego związku z logistyką cywilną, która tak naprawdę zaczęła się rozwijać w naszym kraju dopiero pod koniec lat osiemdziesiątych, a jej rozkwit rozpoczął się w nowym stuleciu na początku lat 2000. Wśród najbardziej znanych uczelni w Polsce, które mają w nazwie „logistyka” można zaliczyć Wyższą Szkołę Logistyki w Poznaniu, Międzynarodową Wyższą Szkołę Logistyki i Transportu we Wrocławiu oraz Wyższą Szkołę Cła i Logistyki w Warszawie, co nie oznacza że są jedynymi reprezentantami kształcenia przyszłych logistyków. Młodzi ludzie poszukujący kierunków związanych z zawodami logistycznymi, a zwłaszcza z transportem i spedycją powinni szerzej spojrzeć na listę tych 500 uczelni i wybrać jak najbardziej odpowiedni do ich oczekiwań profil nauczania. Co prawda patrząc na nazwy wielu instytucji edukujących na poziomie wyższym i średnim, często wydaje się być abstrakcyjne i nie mające nic wspólnego z pojęciami występującymi w szeroko rozumianej logistyce. Logistykę można dzisiaj studiować i na uczelniach typowo humanistycznych i kształcących bankowców, czy w studium kosmologii,

albo zespole szkół drzewnych. Powstaje tylko pytanie, czy to nie pomyłka i o co chodzi?

### Jak to sprawdzić?

Oczywiście wielu uczelniom nawet tym zupełnie oddalonym profilem od „logistyki” nie można niczego ująć, a wręcz niektóre z nich mają wybitne programy nauczania, doskonale dobierają wykładowców – nie tylko wśród autoritetów naukowych, ale także wśród zawodowców. To co, może wyróżnić program nauczania na rynku, to połączenie teorii z praktyką i aktywizacja studentów w zakresie współpracy z branżą od samego początku nauczania zawodowego. Niestety, a to już w wielu przypadkach kształcenia tylko niespełnione rozszczenia. Naukowe koła logistyczne studentów to najlepszy i zarówno pierwszy krok do faktycznego poznania branży TSL. Czego nie udaje się zrealizować w programach nauczania (choćby z powodu ograniczeń edukacyjnych narzuconych przez MEN), uczelnie i ich studenci realizują to poprzez działalność kół naukowych. Doskonałym przykładem takiej działalności jest Studenckie Koło Logistyki Stosowanej Politechniki Warszawskiej, którego członkowie od 10 lat organizują Forum Młodej Logistyki (w tym roku odbyło się X Forum) do udziału w którym zapraszają naukowe koła studentów logistyki i transportu z całego kraju oraz co najważniejsze praktyków i firmy z branży TSL. Dzięki temu nie tylko mają szansę poznać działalność i zbliżyć się do branży TSL, ale też mają szansę zaprezentowania siebie wśród pracodawców biorących udział w tych spotkaniach. W tym roku po raz pierwszy studenci z SKLS PW zorganizowali też Targi Pracy w Logistyce, co spotkało się z ogromnym zainteresowaniem, a wielu studentów znalazło swoją pierwszą pracę albo miejsce praktyki. Wracając do analizy programów nauczania, ich weryfikacji często dokonuje sam rynek pracy i warto jest zwrócić uwagę wybierając miejsce edukacji wyższej, co dzieje się z jego absolwentami na rynku pracy, czy spełniają oczekiwania pracodawców (ilu z nich trafia do branży).

Z drugiej strony należy też pamiętać, że uczelnia nie robi z nikogo specjalisty, bo być logistyką to nie tylko posiadać wiedzę, ale również doświadczenie oraz cechować się odpowiednią osobowością. Zawody związane z logistyką należą do grupy interdyscyplinarnych i wymagających często wiedzy wszechstronnej, zarówno technicznej jak i ekonomicznej. Coraz częściej poszukiwany jest logistyk z wiedzą wspomagającą, zarówno z zakresu rachunkowości, jak też marketingu. Trudno też wyobrazić sobie managera logistyki, nie znającego zagadnień finansowych i nie mającego wiedzy i umiejętności zarządzania ludźmi, motywowania ich i wspierania ich rozwoju.

### Rynek pracy – czyli co po studiach

Analizując oferty pracy polskich firm z branży TSL, najczęściej poszukiwani do pracy w logistyce są absolwenci uczelni o profilu logistycznym, ekonomii, zarządzania, transportu, czy też handlu zagranicznego. Należy jednak pamiętać, że poza kierunkowym wykształceniem liczą się najbardziej predyspozycje do zawodu. W procesie rekrutacyjnym często kandydaci poddawani są testom, które pozwalają uzyskać dodatkowe informacje na temat ich osobowości i talentów. Tak więc jak widać liczy się wszystko, predyspozycje jak i wykształcenie.

Branża transportowo-spedycyjno-logistyczna niewątpliwie będzie nadal jedną z najbardziej rozwijających się w gospodarce. W związku z tym rynek pracy będzie coraz bardziej chłonny, zwłaszcza, że wielu polskich specjalistów znajduje pracę za granicą. **BT**

**Średnie wynagrodzenie w branży TSL w Polsce: Zawody branży TSL, nie należą do najlepiej płatnych w gospodarce. Najniższe płace w tym zawodzie kształtują się w granicach 1000-1800 złotych netto. Standardowe wynagrodzenie wynosi od 2500 do 4000 złotych netto; Najwyższe wynagrodzenie to kwoty rzędu od 4000 do 9000 – 12000 złotych netto.**

## Solidna praca i ciągle doskonalenie to droga do sukcesu pracodawcy oraz pracownika

Rozmowa z Grzegorzem Zakrzewskim Human Resources Director Wincanton Polska Sp. z o.o., Liderem HR 2011 – Odpowiedzialny Pracodawca

Odbieram te nagrody jako potwierdzenie wszystkich działań, które udało się wykonać w ciągu ostatnich pięciu lat. Każda tego typu nagroda jest potwierdzeniem, że Wincanton postrzegany jest w opinii zewnętrznej jako firma kompetentna od A do Z, i że polityka kadrowa naszej firmy jest właściwa.

### Co jest receptą na sukces w zarządzaniu ludźmi?

To ciągle doskonalenie potencjału i kompetencji pracowników. A jest to możliwe dzięki odpowiednio przeprowadzonej diagnozie potrzeb szkoleniowo – rozwojowych i kompetencyjnych w ramach rozwoju potencjału ludzkiego. Narzędzia, które wybraliśmy i wdrożyliśmy pozwalają na dokonanie właściwej diagnozy i to jest połowa sukcesu. Po tym, trzeba wybrać dobre treningi i szkolenia w różnej formie, na bieżąco badać postępy w ramach kompetencji i w ramach potencjału pracowników oraz dopasować te działania do aspiracji pracowników i potrzeb biznesowych firmy. W efekcie ma to bezpośrednie przełożenie na osiągnięte wyniki finansowe firmy.

### Czy to ciągle doskonalenie o którym Pan mówił, i za które Wincanton otrzymuje tak wysokie wyróżnienia dotyczy wszystkich pracowników?

Tak, wszystkich i to już od pierwszych dni pracy. Staramy się przygotować dobrze każdego pracownika do podjęcia pracy w naszej firmie, m.in. poprzez szkolenie pod nazwą „witamy w Wincanton”. Dzięki któremu, każdy rozpoczynający pracę w Wincanton otrzymuje informacje w jakiej firmie pracuje i jakich standardów pracy ta firma oczekuje oraz co może otrzymać w zamian. Pracownika traktujemy podmiotowo, a nie przedmiotowo, jak to się zdarza jeszcze w niektórych firmach. Staramy się przygotować odpowiednio każdego człowieka do pełnienia roli jaką zdecydował się podjąć w naszej firmie. Daje to podwójną korzyść. Pracownik szybciej staje się efektywny

i jest bardziej zmotywowany, bo wie że nie jest tylko małym elementem w tym całym łańcuchu wykonywanych zadań, ale jest podmiotem i od samego początku wie czego się od niego wymaga, jakie są standardy i czego może oczekiwać od swojego pracodawcy, w tym ścieżki rozwoju i awansu. Oczywiście to wymaga też nakładów finansowych na dalszy rozwój, a dzisiaj każdy boryka się z podstawowym problemem – budżetem na szkolenia. Każdy menadżer HR musi więc zadbać o ten budżet i postarać się o niego nie tylko w ramach działalności bieżącej firmy, ale także sięgnąć po inne środki. Wincanton już od 1,5 roku realizuje projekt szkoleniowo – rozwojowy w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego pod nazwą „Przez rozwój kadr do przewagi konkurencyjnej firmy Wincanton Polska”. Budżet tego projektu wynosi 3 mln złotych. Zaryzykuję stwierdzenie, że mamy jeden z największych budżetów szkoleniowych aktualnie w całej branży TSL.

### Wydajecie potężne pieniądze na szkolenia i doskonalenie kadry, a czy nie obawiacie się utraty pracowników na rzecz konkurencji, co z systemem motywacyjnym?

Oczywiście takie ryzyko istnieje zawsze, tym bardziej że branża logistyczna jest bardzo hermetyczna, a pracownicy dosyć często migrują pomiędzy firmami. Szczególnie jest to odczuwalne na niższych stanowiskach struktury organizacyjnej w różnych czasokresach. Tak więc, systemy motywacyjne i systemy płacowe, dostosowujemy do sytuacji i do potrzeb. Tych narzędzi mamy dosyć sporo. Oczywiście najważniejszy jest system wynagrodzeń. Firma Wincanton zakupuje raporty rynkowe dotyczące poziomu wynagrodzeń w branży TSL, co pozwala na określenie standardów płacowych na określonych stanowiskach. Staramy się dopasować nasz system płac do wymagań rynkowych. Drugim elementem jest system płacy zmiennej, czyli różnego rodzaju

bonusów oraz system benefitowy. Tutaj staramy się być zawsze krok do przodu na rynku. Jeżeli chodzi o systemy premiowe, to 99 proc. stanowisk w naszej firmie jest objętych systemem bonusowo – prowizyjnym, oczywiście dla różnych grup stanowiskowych wygląda on inaczej. Natomiast w większości przypadków jest oparty o konkretne wskaźniki jakościowe, operacyjne i wydajnościowe. Pozwalają one połączyć potrzebę realizacji wskaźników biznesowych firmy, ale równocześnie dają pracownikom jasny sygnał od jakich kryteriów są premiowani. Czyli staramy się ograniczać element uznaniowości przełożonego, który oczywiście w jakimś stopniu też jest brany pod uwagę, ale system ten jest transparentny i zrozumiały jeśli chodzi o kryteria, które muszą być osiągnięte, aby otrzymać premię. Dodatkowo na znacznej części stanowisk funkcjonuje system prowizyjny, który daje sygnał pracownikowi, że jeśli wypracuje więcej niż się oczekuje od niego, to firma podzieli się z nim tymi zyskami i to jest elementem dodatkowo motywacyjnym. Jeśli chodzi o dodatkowe benefity, co nie jest jeszcze standardem w branży TSL, Wincanton oferuje prywatną opiekę zdrowotną na wszystkich stanowiskach w firmie. To jest istotny element gdy patrzymy na obecną kondycję publicznej służby zdrowia. Funkcjonują też dodatkowe nagrody, np. wyróżniamy najlepszych pracowników, którzy są wybierani po zakończeniu każdego roku. Biorą oni udział w uroczystej kolacji z zarządem firmy, od którego otrzymują dyplomy i podziękowania.

### Jaki jest średni okres pracy w Wincanton, czy ta migracja pracowników odbywa się często?

Nie każdemu musi odpowiadać to co oferujemy i z różnych względów pracownicy migrują do innych firm. Jednakże nie zdarza się to często, mamy pracowników nawet z 15-letnim stażem, a więc pracujących w naszej firmie od początku jej istnienia w Polsce. Na różnych szczeblach stanowiskowych różnie to wygląda,



z reguły pracownicy pozostają z nami na dłużej i swoją przyszłość zawodową wiążą z naszą firmą. Natomiast trudno jest dokładnie określić jaki jest średni okres pracy w Wincanton. Jeżeli pyta Pani mnie o mój staż zawodowy, to w Wincanton wynosi on prawie 6 lat.

### **A czy nie obawia się Pan ucieczki pracowników do Niemiec, kiedy po 1 maja zostanie tam otwarty rynek pracy dla Polaków?**

Zastanawialiśmy się nad tym ostatnio, ale mając swoje struktury w innych krajach także w Niemczech, ten transfer może odbywać się do tych oddziałów i wszystko pozostanie w jednej rodzinie. Dostrzegamy jednak problem w strukturze polskiej. Jednakże sądzę, że nadal oczekiwania i kryteria które stawia się przed pracownikami chcącymi podjąć pracę za granicą, są dość wysokie i wielu osobom trudno będzie je spełnić, chociażby kryteria językowe. Z drugiej strony Polacy są skłonni do migracji, ale też z biegiem czasu chęć migracji jest coraz mniejsza chociażby ze względów rodzinnych czy mieszkaniowych. Większy problem mają firmy zlokalizowane wzdłuż granicy zachodniej, gdzie pracownik może wyemigrować zawodowo bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania. Sądzę, że problem migracji do Niemiec dotyczy dwóch grup stanowiskowych - wysokiej klasy specjalistów np. informatyków, programistów, inżynierów, itp. oraz grupy zawodów najprostszych i najmniej opłacanych na rynku niemieckim np. pracowników fizycznych. Natomiast nie sądzę, żeby ten proces migracji odbył się na taką skalę, jaką obserwowaliśmy i odczuliśmy po otwarciu rynków pracy w Wielkiej Brytanii czy Irlandii. Firmy, które dbają o swoich pracowników raczej nie powinny się obawiać o ich utratę z powodu otwarcia rynku pracy w Niemczech, czy Austrii.

### **Czy obecnie Wincanton tworzy jakieś nowe miejsca pracy i od czego to zależy?**

W logistyce liczba miejsc pracy zależy od klientów i ich wymagań. W momencie kiedy pojawia się nowy klient czy nowe usługi, nasze potrzeby w zakresie zatrudnienia rosną. Obecnie otwieramy nowy obiekt magazynowy dedykowany właśnie nowemu klientowi, do którego będziemy zatrudniać ok. 80 osób na przełomie maja i czerwca, w zasadzie proces rekrutacyjny jest już zamknięty. Tak więc tworzenie nowych miejsc pracy zależy od rozwoju

rynku.

Co roku wyższe uczelnie opuszcza kilka tysięcy absolwentów kierunków związanych z logistyką lub transportem i spedycją. Czy potrzeby rynku są wystarczające, aby znaleźli oni pracę zgodną z profilem wykształcenia?

Logistyka jest branżą, która będzie się rozwijać bardzo dynamicznie przez najbliższych kilka lat i jestem przekonany że wszyscy młodzi ludzie, którzy kończą czy to kierunek logistyka, czy też specjalność związaną z branżą TSL, znajdą swoje miejsce w tej branży. Ludzi odpowiedzialnych za dobór kadry w firmach logistycznych, cieszy fakt, że wyższe uczelnie odpowiadają na potrzeby rynku, bo o taki system kształcenia chodzi. Oczywiście trzeba im w tym pomagać. Na przykład Wincanton posiada dobrą współpracę z Uniwersytetem Ekonomicznym w Katowicach, z którym wspólnie organizujemy spotkania ze studentami i konkurs pod nazwą „ALL Wincanton” (Akademicka Liga Logistyków Wincanton), w którym uczestniczą studenci z kół logistycznych z całej Polski. Celem tego jest wyłonienie kół i studentów o największym potencjale zawodowym (grupa 5-8 osób), którym oferujemy staże i nagrody. Współpracujemy ze środowiskiem akademickim i staramy się poszukiwać młodych talentów już na II-III roku studiów, aby pomagać studentom w zdobywaniu doświadczenia w trakcie nauki. Po zakończeniu praktyk i nauki ok. 30-35proc stażystów trafia do nas do pracy. Oczywiście niektórzy z nich potem migrują do innych firm, poszukując swojej drogi zawodowej, co jest pozytywne.

### **Co by Pan poradził młodym ludziom i absolwentom wyższych uczelni, którzy szukają pracy w branży TSL?**

Każdy może mieć w sobie potencjał i talent do pracy w tej branży bez względu na ukończony profil studiów. To co jednak razi i co zauważam dosyć często, bez względu na to z jakiej uczelni czy też po jakim kierunku są absolwenci, to wyobrażenie młodych ludzi, że są od razu specjalistami i mogą w ciągu dwóch – trzech lat pełnić wysokie funkcje menadżerskie, wręcz im się to należy. Więc zalecałbym odrobinę pokory. Trzeba nastawić się na solidną pracę i na postawę, że w tym tłumie ludzi potrafię wyróżnić swoją osobę i pokazać że warto mi zaufać oraz zainwestować we mnie. Tak, jak powiedziałem, rynek logistyczny z racji dynamicznego rozwoju jest

zdolny wchłonąć młodych ludzi do pracy. Szansa na zatrudnienie jest duża, ale z reguły na młodych ludzi czekają stanowiska asystenckie. Powiedzmy sobie szczerze dyplom wyższej uczelni nie jest przepustką do kariery, to pomaga, ale liczy się też zaangażowanie i aktywność już podczas studiów. To co mogą radzić studentom, to bądźcie aktywni, pracujcie, zbierajcie doświadczenia tam gdzie się da, bo to zaprocentuje i to jest kapitał który jest mile postrzegany przez każdego pracodawcę. A drugi element, to zdrowy rozsądek i odrobina pokory oraz pozostanie sobą podczas rozmowy kwalifikacyjnej, a z pewnością dobry rekruter dostrzeże potencjał kandydata.

### **A jak wyglądała Pana ścieżka kariery?**

Moja ścieżka kariery była dość zaskakująca, bo w pewnym momencie zaryzykowałem jeśli chodzi o moje aspiracje. Wyemigrowałem z północnej Polski do Warszawy, gdzie możliwości rozwoju były znacznie większe. Zaczynałem w branży produkcyjnej w dziale finansowym, ale po roku czasu trafiłem do działu HR i tak zostało do dzisiaj. Na mojej drodze pojawił się dyrektor HR, który dostrzegł we mnie potencjał na przyszłego pracownika tego działu, zgodziłem się na jego propozycję i tak zaczęła się moja kariera w HR. Z perspektywy czasu mogę powiedzieć, że to była najlepsza decyzja w mojej karierze zawodowej. W branży logistycznej pracuję od 7 lat. Przyznam, że miałem też szczęście do podejmowania decyzji w zakresie wyboru pracodawcy, co też przyczyniło się do mojego rozwoju zawodowego.

### **Jaką nagrodę zdobędzie Pan dla Wincanton za rok, czy spocznie Pan na laurach?**

Zaskakujące pytanie. Jakoś szczególnie nie staramy się o te nagrody, ale sądzę, że pewnie będzie kolejny konkurs, w którym weźmiemy udział. Jednakże, dla nas najważniejsze są cele, na których realizacji skupiamy się najbardziej, a nagrody - przyjdą samoistnie.

### **Życzę zatem wielu nagród i dalszych sukcesów,**

dziękuję za rozmowę  
Beata Trochymiak  
redaktor portalu  
Pracujwlogistyce.pl



## Jechać, nie jechać - czy faktycznie pracodawca z Niemiec czeka na polskiego kierowcę, magazyniera, logistyka...?

Szacunki i liczby różnych ekspertów podają, że nawet pół miliona osób może opuścić nasz kraj i wyjechać za chlebem, co stanowi ok. 3 proc. pracujących ogółem w Polsce (z ok. 16 mln pracujących).

Jakich grup zawodowych głównie to dotyczy i co myślą o otwarciu rynku pracy sami zainteresowani, czyli społeczeństwo i pracodawcy w Niemczech?

Niektórzy idą dalej i wieszczą w związku ze zbliżającą się kolejną falą migracji zarobkowej, że wywoła to pozytywne zmiany dla pracowników w systemie wynagrodzeń i pracodawcy będą musieli podnieść płace. Jednakże należy pamiętać, że wzrost wynagrodzeń wymuszają również inne czynniki ekonomiczne w naszym kraju, niekoniecznie migracja zarobkowa. Ciągłe też na bezrobociu pozostaje w Polsce ok. 2 mln osób. Poza tym patrząc na statystyki GUS dotyczące migracji zarobkowej do Niemiec w ciągu ostatnich kilku lat, rocznie migruje tam ok. pół miliona Polaków (oczywiście w tym są ujęci pracownicy sezonowi i przede wszystkim są to migracje zarejestrowane), więc zapowiadana wielka fala migracji w tym roku, nie odbiega jakoś specjalnie od statystyk, które już znamy. Natomiast z pewnością zapowiadane migracje w niektórych grupach zawodowych mogą poważnie zachwiać popytem i podażą miejsc pracy.

Kogo to dotyczy i czy w tej grupie są zawody z branży TSL?

- W Niemczech wrasta zapotrzebowania na wysokiej klasy specjalistów, rzemieślników, pracowników medycznych, ale też na pracowników fizycznych. Przedsiębiorcy z Niemiec alarmują o pilnych potrzebach zatrudnienia w zawodach technicznych (np. elektryków, mechaników, mechatroników,

inżynierów, monterów, spawaczy, architektów, informatyków i liczą, że wakaty zostaną zapełnione pracownikami z nowych krajów UE, w tym z Polski. Dotyczy to całego terytorium Niemiec, jednakże największej potrzeb zgłaszają słabsze gospodarczo landy wschodnie. Tymczasem Polacy zainteresowani są najczęściej pracą w landach zachodnich, jak Badenia-Wirtembergia, czy Północna Nadrenia-Westfalia. Tutaj może powstać rozbieżność w oczekiwaniach pracodawców i pracowników. Zainteresowani pracą w Niemczech Polacy w ponad 80 proc. chcieliby ją podjąć na zachodzie Niemiec, kilka procent deklaruje chęć podjęcia pracy w landach wschodnich i kilka następnych - w Berlinie. - opisuje Katarzyna Soszka-Ogrodnik rzeczniczka prasowa Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej.

Jak, widać nie ma w tej grupie zawodów, związanych z logistyką, czy transportem albo spedycją. Ale, to nie znaczy, że nie ma w ogóle zapytań ze strony niemieckich pracodawców. Jak podaje Polsko - Niemiecka Izba Przemysłowo Handlowa, owszem wpływają zapytania o kierowców ciężarówek, operatorów wózków widłowych i magazynierów, ale w ogólnej liczbie zapytań stanowią one niewielką grupę. Poza tym każdy z pracodawców stawia wymóg dobrej znajomości języka niemieckiego, co jest sporą barierą dla wielu osób, które chciałyby podjąć pracę na terenie Niemiec.

Polacy też nie są jedyną grupą, która z chęcią podejmie pracę na terenie Niemiec, rynek pracy tego kraju otwiera się również dla innych państw - nowych członków UE (wyłączając Rumunię i Bułgarię, dla których rynek pracy zostanie otwarty w 2012r.)! Należy też podkreślić, że niemieccy pracodawcy zainteresowani są zatrudnieniem pracowników z doświadczeniem, a nie absolwentów.

- Młodym ludziom w wieku 16 -25 lat niektóre firmy, landy i izby handlowe oferują możliwość kształcenia zawodowego oraz stażu u niemieckich pracodawców, głównie w zawodach rzemieślniczych. Jednakże oferta ta jest skierowana do osób znających dobrze język niemiecki. - dodaje Katarzyna Soszka-Ogrodnik z Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej

Z drugiej strony pozostaje jeszcze otwarcie społeczeństwa niemieckiego na zmiany, które nastąpią na ich rynku pracy po 1 maja. Pomimo tego że społeczeństwo to jest od lat przyzwyczajone do życia wśród migrantów i emigrantów z różnych państw, również spoza Europy, to nastroje dotyczące otwarcia rynku pracy dla nowych członków UE, w tym Polski, są dwojakie.

- Patrząc z punktu widzenia społecznego, aż dwie trzecie społeczeństwa niemieckiego obawia się otwarcia rynku pracy i w związku z tym pogorszenia sytuacji pracowników rodzimych, np. obniżenia wynagrodzeń. - mówi Katarzyna Soszka-Ogrodnik rzeczniczka prasowa Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej

Z drugiej strony, przedsiębiorcy i ekonomiści od kilku lat sygnalizowali rządowi niemieckiemu konieczność otwarcia rynku pracy dla obywateli nowych państw UE, z uwagi na niewypełnione wakaty i wzrost średniej wieku w pewnych zawodach w niemieckiej gospodarce, w tym zwłaszcza w zawodach technicznych. Utrzymywanie barier w dostępie do rynku pracy zawsze hamuje konkurencyjność tego rynku, a tym samym opóźnia wzrost gospodarczy.

Jak faktycznie będzie wyglądał problem migracji przekonamy się już wkrótce.

Beata Trochymiak



## Konferencje:

17 maja 2011

Idealna współpraca pomiędzy logistyką a deweloperem - wykłady ProLogis w Wyższej Szkole Logistyki w Poznaniu pod patronatem Pracujwlogistyce.pl – szczegóły na [www.pracujwlogistyce.pl](http://www.pracujwlogistyce.pl) i [www.prologis.pl](http://www.prologis.pl)

25 maja 2011, Warszawa

Wyzwania polskiego rynku pracy 2011 – niekorzystne trendy na rynku a nowe perspektywy dla Menedżerów HR! szczegóły na: [www.ceib.com.pl](http://www.ceib.com.pl)

26-27 maja 2011

Kongres Logistyka FMCG – szczegóły na [www.iir.pl](http://www.iir.pl)

9-12 czerwca 2011

ShipCup 2011 - Regaty o puchar PISiL - szczegóły na [www.ShipCup.pl](http://www.ShipCup.pl)

6-7 września 2011

Systemy Logistyczne Teoria i Praktyka - V Międzynarodowa Konferencja Naukowo Techniczna, szczegóły na: [www.it.pw.edu.pl](http://www.it.pw.edu.pl)

## KONKURS

## „Logowanie z wygraniem”!

Załącz konto na portalu Pracujwlogistyce.pl, daj ogłoszenie o pracy i weź udział w konkursie. Szczegóły na [www.pracujwlogistyce.pl](http://www.pracujwlogistyce.pl)!

## Szkolenia ECDDP Sp. z o.o pod patronatem Pracujwlogistyce.pl

Branża TSL a podatek VAT - zasady opodatkowania usług transportowych i spedycyjnych oraz zasad ustalania momentu powstania obowiązku podatkowego.

Przekazanie wiedzy na temat dokumentacji czynności transportowych dla potrzeb podatku VAT. Omówienie problematyki ustalenia prawidłowego miejsca świadczenia usług w kontekście prawidłowego rozliczenia podatku (import usług). Inne tematy poruszane na szkoleniu to m.in.: zasady opodatkowania czynności nieodpłatnych, reprezentacja i reklama na gruncie ustawy o podatku od towarów i usług, problematyka premii pieniężnych, zasady odliczania podatku naliczonego. W kontekście zmian w podatku VAT przedstawione również zostaną zmiany mające wpływ na branżę TSL

Planowane terminy szkolenia: 16.05 Warszawa, 23.05 Katowice, 10.06 Poznań, 17.06 Gdańsk

Koszt: 480 zł

Szczegółowy program i formularz zgłoszeniowy: <http://www.ecddp.pl/pl/szkolenia-branzowe/664>

Uwaga: Możesz wylosować to szkolenie za darmo! Więcej: [www.pracujwlogistyce.pl](http://www.pracujwlogistyce.pl)

## Zasady rozliczania krajowych i zagranicznych podróży służbowych

– zagadnienia dotyczących podatkowych aspektów rozliczania podróży służbowych, przekazanie wiedzy na temat zasad, jakimi rządzą się podróże służbowe pracowników i osób współpracujących, a także korzystania przez pracowników z samochodu firmowego oraz pojazdów prywatnych do celów służbowych. W trakcie szkolenia omówione będą również zagadnienia dotyczące podatkowych aspektów rozliczania podróży służbowych pracowników i współpracowników. Planowane terminy szkolenia: 10.05. Katowice

Koszt: 520 zł

Szczegółowy program i formularz zgłoszeniowy: <http://www.ecddp.pl/pl/szkolenia-otwarte/624>

Uwaga: Możesz wylosować to szkolenie za darmo! Więcej: [www.pracujwlogistyce.pl](http://www.pracujwlogistyce.pl)

## Leasing operacyjny i finansowy – praktyczne aspekty

W branży TSL popularnym instrumentem finansowania jest leasing. Proponujemy szkolenie z zakresu praktycznych aspektów leasingu, z uwzględnieniem przepisów prawa i podatków (podatek dochodowy, VAT, prawo bilansowe). W trakcie szkolenia przeprowadzimy symulację na przykładzie przekształcenia podatkowego leasingu operacyjnego na bilansowy leasing finansowy. W trakcie szkolenia poruszymy również tematykę leasingowania samochodów osobowych i nieruchomości. Trener objaśni na koniec zagadnienia



## NAGRODA

BON O WARTOŚCI 550 ZŁ  
NA DOWOLNIE WYBRANE SZKOLENIE OTWARTE  
Z OFERTY SZKOLEŃ ECDDP



Fundatorem nagrody jest ECDDP Szkolenia Sp. z o.o. Termin wykorzystania bonu upływa 31.12.2011 r. Bon upoważnia do udziału 1 osoby w szkoleniu otwartym, wybranym z oferty szkoleń ECDDP (oferta: [www.ecddp.pl/pl/szkolenia-otwarte](http://www.ecddp.pl/pl/szkolenia-otwarte)). Fundator zastrzega sobie prawo do odmowy udziału posiadacza bonu w szkoleniu w przypadku braku wolnych miejsc w danym terminie; nie wymienia równowartości bonu na gotówkę. Bon zawsze wykorzystywany jest w całości. Nie ma możliwości późniejszej realizacji części wartości bonu. Jeśli cena szkolenia jest niższa od nominału bonu, różnica nie jest wypłacana. Bon nie obejmuje udziału w szkoleniach, których cena jest wyższa od nominału bonu. Udział w szkoleniu każdorazowo należy zgłosić Fundatorowi z wyprzedzeniem 2 tygodni: ECDDP Szkolenia Sp. z o.o., tel. +48 12 622 86 05, [monika.wojcik@ecddp.pl](mailto:monika.wojcik@ecddp.pl)

leasingu w kontekście rachunku przepływów pieniężnych oraz leasingu w walucie obcej.

Planowane terminy szkolenia: 12.05 Poznań, 24.05 Toruń

Koszt: 550 zł

Szczegółowy program i formularz zgłoszeniowy: <http://www.ecddp.pl/pl/szkolenia-otwarte/645>

Uwaga: Możesz wylosować to szkolenie za darmo! Więcej: [www.pracujwlogistyce.pl](http://www.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 regulacjami 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: 16.05 Wrocław, 17.05 Gdańsk, 20.05 Łódź, 23.05 Lublin

Koszt: 450 zł

Szczegółowy program i formularz zgłoszeniowy: <http://www.ecddp.pl/pl/szkolenia-otwarte/631>

Uwaga: Możesz wylosować to szkolenie za darmo! Więcej: [www.pracujwlogistyce.pl](http://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: 16.05 Katowice  
Koszt: 500 zł

Szczegółowy program i formularz zgłosze-

niowy: <http://www.ecddp.pl/pl/szkolenia-otwarte/653>

Uwaga: Możesz wylosować to szkolenie za darmo! Więcej: [www.pracujwlogistyce.pl](http://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: 17.05 Poznań

Koszt: 510 zł

Szczegółowy program i formularz zgłoszeniowy: <http://www.ecddp.pl/pl/szkolenia-otwarte/618>

Uwaga: Możesz wylosować to szkolenie za darmo! Więcej: [www.pracujwlogistyce.pl](http://www.pracujwlogistyce.pl)

### Prowadzenie dokumentacji kadrowej w 2011 r.

- syntetyczne omówienie zasad sporządzania, przechowywania i archiwizowania dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy z uwzględnieniem najnowszych zmian w przepisach prawa, interpretacji GIP, MPiPS i GIODO. oraz pytań i wątpliwości uczestników. Szkolenie skierowane jest do pracowników działów kadr i plac przedsiębiorstw i instytucji budżetowych oraz wszystkich osób, które zawodowo zajmują się problematyką prawa pracy

Planowane terminy szkolenia: 11.05 Warszawa

Koszt: 490 zł

Szczegółowy program i formularz zgłoszeniowy: <http://www.ecddp.pl/pl/szkolenia-otwarte/658>

Uwaga: Możesz wylosować to szkolenie za darmo! Więcej: [www.pracujwlogistyce.pl](http://www.pracujwlogistyce.pl)

### Wyzwania polskiego rynku pracy 2011 – niekorzystne trendy na rynku a nowe perspektywy dla Menedżerów HR! 25 maja 2011, Warszawa

W programie konferencji gościć będą dostawcy nowoczesnego oprogramowania ułatwiającego wdrażanie nowych procesów biznesowych i usprawniania już istniejących, oprogramowania integrującego procesy zarządzania kapitałem ludzkim z celami strategicznymi organizacji. Uczestnicy będą mogli dowiedzieć się jak zmienić nastawienie ludzi do wdrożenia systemu IT w obszarze HR. Przedstawiciele GoldenLine opowiedzą o nowoczesnej rekrutacji w mediach społecznościowych i narzędziach rekrutera. Uczestnicy poznają także zasady employer branding w służbie skutecznej rekrutacji i retencji talentów w organizacji. Będzie mowa o organizacji, planowaniu i zarządzaniu czasem pracy przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii.

**Koszt udziału wynosi 200 zł netto. Pierwszych 20 osób, które zgłoszą chęć udziału w konferencji do 15 maja otrzyma zaproszenie BEZPŁATNE!**

Kontakt z organizatorem:  
Centrum Edukacji i Biznesu  
Tel 660-571-520, Tel 22 674 56 02  
[marketing@ceib.com.pl](mailto:marketing@ceib.com.pl)





## Idealna współpraca pomiędzy logistyką a deweloperem

- W jaki sposób deweloper może sprostać wymaganiom światowego lidera oferującego kompleksowe rozwiązania logistyczne?
- Jak zmieniły się potrzeby klientów, a tym samym wymagania wobec nowoczesnych magazynów na przestrzeni ostatnich lat?
- Jak zbudować wieloletnią i owocną współpracę pomiędzy deweloperem a strategicznym klientem?
- Jak ważny w procesie budowania magazynu i relacji z klientem jest element „homo-logisticus”?

Przyjdź i przekonaj się, że idealny magazyn to nie tylko budynek.

Swoją wiedzę i doświadczeniem podzielą się:

**Kris Pauwels** - Vice President Development & Account Management ProLogis w Polsce  
**Kevin Sey** - Senior Development Manager DHL Real Estate EMEA

Serdecznie zapraszamy!

**17 maja 2011 roku (wtorek)**  
**o godzinie 10:30**  
w Auli Głównej Wyższej Szkoły Logistyki  
przy ul. Estkowskiego 6 w Poznaniu

Wykład odbędzie się w języku angielskim.  
Zapewniamy tłumaczenie symultaniczne.

Organizator:



Partnerzy:



Patroni medialni:

