



Jak przygotować do życia zawodowego młodego Polaka? – wykształcenie pracowników a realne potrzeby pracodawców – HR w logistyce, III debata Pracujwlogistyce.pl

Firmy z branży TSL mają coraz większy problem z rekrutacją młodych pracowników na takie stanowiska jak kurier, spedytor, czy magazynier. Większość kandydatów do pracy, to osoby z wyższym wykształceniem, których aspiracje zawodowe są wyższe niż proponowane stanowiska w logistyce, a umiejętności daleko odbiegające od wymagań rynku pracy. Przedsiębiorcy chcą więc pozyskiwać ludzi z wykształceniem średnim w zawodach technik spedytor i technik logistyk. Jak to zrobić, zapytaliśmy o to: Iwonę Lasocińską project manager DB Schenker Sp. z o.o., Andrzeja Dąbka i Teresę Pietrzak nauczycieli z Zespołu Szkół im. inż. S. Wysokiego d. „Kolejówka”, Piotra Jasińskiego z Zespołu Szkół im. M. Wańkowicza w Błoni, dr Pawła Lesiaka ze Szkoły Głównej Handlowej oraz Agnieszkę Józwick dyrektora personalnego Dachser Sp. z o.o.



Jakie są faktyczne potrzeby rynku pracy w logistyce w zakresie wykształcenia i jak odczuwa te potrzeby rynek edukacji?

Iwona Lasocińska – Rekrutując młodych ludzi na określone stanowiska pracy, po-

łowa z nich mogła by być obsadzona osobami z wykształceniem średnim. Tymczasem takich osób jest niewiele, większość zgłaszających się młodych kandydatów ma wykształcenie wyższe.

cd. na str. 3

KADRY

s. 1

PORADY / PRAWO

s. 8

KOBIETY W LOGISTYCE

s. 11

Czas na zmiany w HR!

Osoby odpowiedzialne za dział personalny w firmie stoją obecnie przed szansą by z dostawców usług stać się strategicznym partnerem zarządu, wspierającym go w procesie rozwoju biznesu – to główne wnioski raportu Trendy HRM. Jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed działami personalnymi jest przyciągnięcie ludzi z odpowiednimi kwalifikacjami.

Zarządzanie czasem pracy

Prawidłowe zarządzanie czasem pracy stanowi pomocne lub wręcz nieodzowne narzędzie przy realizacji wyznaczonych do wykonania zadań. Nie zawsze musi wiązać się ze szczególną dyspozycyjnością wykonawców – elementem który pojawia się jako jedno z kryteriów, na etapie prowadzonego procesu rekrutacyjnego. Umiejętne zarządzanie, pozwala na właściwe...

Gra w brydża pomaga w transporcie!

Dzisiaj w rubryce „Kobiety w logistyce” prezentujemy Ewę Włodarczyk z Schenker Sp. z o.o, która pokochała spedycję lotniczą i nigdy nie zamieniła by jej na inny dział, a także Magdalenę Lubańską z FM Logistic, której umiejętność gry w brydża pomaga w zarządzaniu 120 osobowym zespołem oraz transportem drogowym z flotą liczącą ponad 1000 pojazdów.



Drodzy Czytelnicy!

Wszelkie raporty dotyczące rynku pracy wskazują, że działy personalne mają coraz większe trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników i czas na zmiany w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Dyskutowaliśmy też o tym podczas III debaty HR w logistyce. W branży TSL problemem staje się pozyskanie pracowników średniego szczebla, jak spedytor, czy pracownik terminala. Firmy chcą sięgać po najmłodszych kandydatów – absolwentów zawodowych szkół średnich. Opisana dyskusja z debaty odkryła największe wyzwania w tym obszarze i problemy.

W dzisiejszym wydaniu Porady/Prawo otwieramy cykl artykułów prawnych dotyczących kolejnego istotnego problemu – zarządzania czasem pracy w logistyce, któremu w najbliższych wydaniach poświęcimy nieco więcej miejsca. Informujemy również o nowej wersji programu giełdy ładunków Trans.eu 4.0 oraz zachęcamy do udziału w konferencjach poświęconych społecznej akcji „Rzetelny Przewoźnik”. Jak zwykle nie zabraknie też kolejnych postaci z cyklu „Kobiety w logistyce” oraz ABC zawodów TSL.

Życzę miłej lektury!

Beata Trochymiak
redaktor portalu
Pracujwlogistyce.pl

Nagrody „ProLogis Najlepszym’11” rozdane

Rozstrzygnięto szóstą edycję konkursu „ProLogis Najlepszym”. Firma ProLogis wraz z Wyższą Szkołą Logistyki w Poznaniu wyróżniła Najlepszego Absolwenta, autora Najlepszej Pracy Licencjackiej oraz autora Najlepszej Pracy Magisterskiej. Pamiątkowe dyplomy oraz stypendia w wysokości 4 000 złotych wręczono 24 września podczas inauguracji roku akademickiego 2011/2012 poznańskiej uczelni logistycznej. Szóstą edycję konkursu na Najlepszego Absolwenta WSL w roku akademickim 2010/2011 wygrał Marcin Czajczyk, absolwent Wyższej Szkoły Logistyki i niemieckiej Technische Hochschule Wildau. Najlepszą Pracą Magisterską Wyższej Szkoły Logistyki w minionym roku akademickim została praca Katarzyny Jesionkowskiej pod tytułem „Inwestycje budownictwa mieszkaniowego w województwie wielkopolskim na przykładzie gminy Dopiewo” napisana pod kierownictwem doc. dr. Zbyszko Pawłaka. W konkursie na Najlepszą Pracę Licencjacką WSL 2011 zwyciężyła praca Mateusza Bronowicza pod tytułem „Zabezpieczenie logistyczne akcji ratowniczych na przykładzie katastrofy cystern z produktami ropopochodnymi w Swarzędzu w 2007 roku” napisana pod kierownictwem dr. Andrzeja Taratajcio. Konkurs „Prologis Najlepszym” organizowany jest od sześciu lat wspólnie z poznańską WSL. Ideą konkursu jest promowanie ambitnych absolwentów i autorów twórczych prac

dyplomowych, wszystko po to by ułatwić zawodowy start przyszłym ekspertom w dziedzinie logistyki.

(żr. WSL)

TNT wybrało najlepszego kuriera

10 września odbyły się pierwsze w Polsce zawody „Drive me Challenge”, zorganizowane przez TNT Express dla współpracujących z firmą blisko 800 kurierów. 23 dostawcy przesyłek, wyłonionych w eliminacjach regionalnych, zmierzyło się w trzech konkurencjach. Były to: „round” kurierski samochodem dostawczym po torze „z przeszkodami”, jazda na czas po śliskim okręgu oraz defensywna i ekonomiczna jazda modelem osobowym na 23 km trasie. Oceny zawodników bazowały na licznych kryteriach w ramach trzech kategorii: bezpieczeństwo jazdy, ekonomiczność jazdy i jakość obsługi klienta, w tym m.in. doręczenie przesyłki wrażliwej w transporcie i przesyłki wielopaczkowej. Zgodnie z decyzją jury, złożonego z ekspertów Akademii Bezpiecznej Jazdy oraz menedżerów TNT Express, najlepszym kurierem TNT w 2011 roku okazał się Michał Świąder ze Szczecina. W nagrodę wyjedzie na mistrzostwa świata do Paryża, gdzie 6 października zmierzy się z najlepszymi kurierami TNT z 12 państw.

(żr. TNT)

Redakcja:

Beata Trochymiak – redaktor/wydawca portalu
e-mail: redakcja@pracujwlogistyce.pl
tel. +48 535 44 85 44

Dział marketingu i reklamy:

Krzysztof Krzanowski – marketing manager
e-mail: reklama@pracujwlogistyce.pl
tel. +48 535 44 75 44

Dział techniczny:

e-mail: techniczny@pracujwlogistyce.pl

Dział reklamacji:

e-mail: reklamacje@pracujwlogistyce.pl

adres redakcji:

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

W NUMERZE:

Jak przygotować do życia zawodowego młodego Polaka?

– wykształcenie pracowników a realne potrzeby pracodawców –

HR w logistyce, III debata Pracujwlogistyce.pl 1[3-6]

W skrócie 2

Dyrektor HR powinien być strategicznym doradcą zarządu 6[7]

Zarządzanie czasem pracy (cz. I) 8

Kiedy pracownikowi należy się wynagrodzenie 9

Giełda ładunkowa Trans.eu teraz z mapami 10

KOBIETY W LOGISTYCE

Umiejętność gry w brydża sprawdza się też w transporcie 11

Nigdy w życiu nie zamieniłabym spedycji lotniczej na inny dział 12

ABC zawodów TSL – Spedytor międzynarodowy FTL 13

Patronaty – Rzetelny Przewoźnik 14

Jak przygotować do życia zawodowego młodego Polaka?

– wykształcenie pracowników a realne potrzeby pracodawców

– HR w logistyce, III debata Pracujwlogistyce.pl



cd. ze str. 1

W ostatnich latach bardzo duża liczba absolwentów szkół wyższych na rynku pracy zdewaluowała mocno pojęcie wykształcenia wyższego. Istnieją uczelnie o uznanej renomie notowane w rankingach szkół wyższych i utrzymują one wysoki poziom edukacji, jednak wiele pozostałych uczelni ma słaby poziom kształcenia. Ich absolwenci mają duże aspiracje i wysokie wymagania, co wynika z faktu posiadania dyplomu szkoły wyższej. Rynek na pewno nie jest w stanie spełnić ich oczekiwań. Z drugiej strony odchodzimy od standardów szkoły zawodowej, gdyż wymagania co do umiejętności takiego absolwenta daleko wybiegają poza przygotowanie tylko zawodowe. Oczywiście w tym miejscu mówimy o pewnej grupie zawodów tzw. operacyjnych poza obszarem zarządzania.

Piotr Jasiński – Przedsiębiorcy sygnalizują nam o swoim zapotrzebowaniu na absolwentów szkół średnich, głównie w zawodach technicznych. Ale tutaj pojawia się problem w przygotowaniu ucznia do zawodu. Nie doszukiwałbym się słabości programów edukacyjnych, tylko tego na jakich zasadach są one realizowane. Przekaz wiedzy opiera się głównie o teorię. Brakuje zaplecza technicznego, które pozwoliłoby dobrze przygotować młodzież do zawodu i do rynku pracy.

Z drugiej strony uczelnie prowadzą skuteczny marketing naboru, ale ich studenci mogą także liczyć tylko na wiedzę z książek. Stąd, taki a nie inny poziom naszej edukacji i przygotowania młodych ludzi do pracy.

Agnieszka Józwik – Rzeczywiście mamy obecnie dość dziwną sytuację na polskim rynku pracy. Z jednej strony obserwujemy dużą podaż młodych ludzi z wyższym wykształceniem, które notabene nie jest potrzebne na większości stanowisk w branży logistycznej. Z drugiej strony absolwenci szkół średnich i świeżo upie-

czeni magiŝtrowie wchodzą na rynek pracy z niedostatecznymi kompetencjami. Jako ciekawostkę mogę podać fakt, że odsetek pracowników z wyższym wykształceniem w polskim Dachser wynosi prawie 70 proc. Dla porównania w angielskiej organizacji jest to zaledwie kilka, a w innych krajach najwyżej dwadzieścia kilka procent. Przyczyn niedoboru kompetencji, których szuka rynek nie upatrywałabym natomiast w braku zaplecza technicznego, a w zbyt małej liczbie godzin spędzonych na stażach i praktykach.

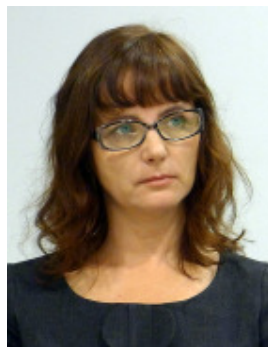
No właśnie, do nauki określonych umiejętności nie jest potrzebne zaplecze techniczne, można skorzystać z wiedzy, którą proponują przedsiębiorcy...

Teresa Pietrzak – To prawda, ale do tego potrzebne są dobre kontakty z branżą, chociażby na poziomie praktyk zawodo-

dwa razy w tygodniu, tak jest np. w Niemczech. Tylko wówczas byłaby szansa na dobre przygotowanie młodego człowieka do zawodu.

Andrzej Dąbek – Oczywiście czynimy starania o współpracę. Wiedząc co jest niezbędne w zawodzie spedytora i logistyka próbowaliśmy wielokrotnie taką współpracę nawiązać z różnymi firmami. Na początku było zainteresowanie, ale po dwóch spotkaniach zazwyczaj kontakt się urywał. Jeśli mówimy o naszych potrzebach i dobijamy się o pomoc, a pozostaje to bez echa, działa to zniechęcająco. Firmy chcą aby przyszedł do nich wyedukowany absolwent, ale nie chcą w ogóle partycypować w tej edukacji.

Agnieszka Józwik – Na usprawiedliwienie pracodawców chciałabym powiedzieć, że w firmie, w której zapoznanie się z procesem i systemem informatycz-



Iwona Lasocińska



Piotr Jasiński



Agnieszka Józwik

wych. Umiejętności nie nauczymy na lekcji poprzez teoretyczne wykłady. Byłoby cudownie gdybyśmy mogli rozszerzyć zajęcia praktyczne w firmach czy z udziałem ekspertów w lekcjach. Nie ma co ukrywać, że współpraca w tym zakresie jest trudna. Ciężko jest dotrzeć nauczycielom do pracodawców, którzy chcieliby się w taką działalność zaangażować. Kolejny problem to system praktyk, które niestety trwają tylko jeden miesiąc, a w niektórych zawodach nawet dwa tygodnie. A powinny być co najmniej

nym na poziomie umożliwiającym samodzielną pracę trwa co najmniej 2–3 miesiące, bardzo trudno jest znaleźć sensowne zajęcie dla ucznia/studenta, który przychodzi najwyżej na miesiąc. W tak krótkim czasie mamy szansę jedynie zapoznać go z firmą na poziomie bardzo ogólnym, angażując przy tym obecnych pracowników lub dać zajęcie z gatunku najprostszych, które niczego go nie nauczy, ale nie będzie angażowało ludzi

cd. na str. 4

Jak przygotować do życia zawodowego młodego Polaka?



cd. ze str. 3

zajętych w tym czasie bieżącymi obowiązkami.

A czy nie jest tak, że często nauczyciele szkół średnich nie wiedzą jakiego wsparcia potrzebują i nie potrafią jasno definiować potrzeb do konkretnych firm?

Andrzej Dąbek – Mając program nauczania wiemy co jest nam niezbędne z narzędzi do jego realizacji. Także nasze potrzeby są dobrze definiowane. Brak zaangażowania przedsiębiorców powodu-

Po pierwsze bądźmy realistami – to są rozwiązania bardzo drogie, często będące „know how” firmy. Po drugie jest to obszar, który ulega bardzo dynamicznym zmianom i obawiam się, że dość szybko po wyposażeniu takich pracowni oprogramowanie stałoby się przestarzałe. Sięgamy po rozwiązania realne, czyli do wydłużenia czasu praktyk.

Iwona Lasocińska – Moim zdaniem, brakuje platformy wymiany informacji, czego szkoły potrzebują a co firmy mogłyby dostarczyć. Wadą naszego systemu edukacji jest to, że każda ze szkół pracuje tylko dla siebie. Z czasem zapew-



Teresa Pietrzak



Andrzej Dąbek



Paweł Lesiak

je, że nie mamy wyjścia jak tylko zbierać materiały metodą chałupniczą. Czyli w jednej firmie dostanę paletę, a w drugiej tablicę z rozmiarami kontenerów. Natomiast chodzi o wypracowanie pewnego standardu tego wsparcia, który byłby wymagany w czasie procesu edukacji. Dzisiaj każdy na własną rękę wyposaża swoje pracownie, a to wychodzi lepiej lub gorzej. Tak naprawdę standardy są tylko teorią.

Agnieszka Józwik – Szczerze mówiąc trudno mi sobie wyobrazić w każdym technikum i każdej uczelni naprawdę dobrze wyposażoną pracownię logistyczną, gdzie uczniowie będą mieli szansę poćwiczyć na systemach informatycznych wszystkie podstawowe procesy logistyczne.

ne ta platforma powstanie z racji wrastającego zainteresowania firm współpracą z edukacją i wyraźnie większego zainteresowania szkół współpracą z biznesem.

Paweł Lesiak – Dużą rolę powinien odgrywać tutaj samorząd gospodarczy. W Polsce jest on relatywnie słaby i to jest kolejny problem naszego rynku. Rolą samorządu gospodarczego jest wpływać na regulacje spraw związanych z kształceniem zawodowym. To znacznie ułatwiło by szkołom dotarcie do rynku.

W jaki sposób odbywa się komunikacja z rynkiem, czy w szkołach są osoby wyznaczone do budowania kontaktów, czy każdy nauczyciel robi to na własną rękę?

Teresa Pietrzak – Zazwyczaj to sami nauczyciele starają się o te kontakty i poszukują też miejsc praktyk dla swoich uczniów. Jak już wspominałam, wielu nauczycielom zwłaszcza tym, którzy nigdy nie mieli kontaktu z przedsiębiorcami, trudno jest dotrzeć do firm.

Piotr Jasiński – W Zespole Szkół w Błoniu jest wyznaczona jedna osoba do kontaktów z firmami i taką rolę ja spełniam. Staram się bywać na spotkaniach branżowych i być na bieżąco, co dzieje się na rynku pracodawców. Jeśli jedna osoba odpowiada za kontakty z przedsiębiorcami i skupia się na nich, to później procentuje i przynosi oczekiwane rezultaty. Chciałbym też zwrócić uwagę na zbyt małe kontakty samorządu regionalnego z pracodawcami, co jest bardzo ważne. Wsparcie ze strony samorządu ma znaczenie, gdyż wiąże się z finansowaniem szkół, a jeśli samorządy nie mają pojęcia o potrzebach rynku pracy, to nie wiedzą jakie szkoły są kluczowe w danym regionie i w jaki sposób należy je wspierać.

Czy postawa szkół nie jest zbyt roszczeniowa, a z drugiej strony jak szkoły średnie promują swoich absolwentów na rynku pracy?

Piotr Jasiński – W naszej szkole kontakt młodzieży z zakładami pracy rozpoczyna się już w klasie pierwszej i drugiej, chociażby od wycieczek do firm. To powoduje, że uczniowie z klas trzecich, orientują się ogólnie w rynku pracodawców i wybierają sobie firmy w jakich chcą odbywać praktykę. Generalnie pracodawcy z udziałem kapitału zagranicznego chętniej podchodzą do tego tematu i lepiej go rozumieją niż polskie firmy. Uczniowie, którzy sprawdzają się na praktykach, często otrzymują propozycję pracy wakacyjnej a po zakończeniu szkoły stałą posadę. Około 80 proc. naszych absolwentów

cd. na str. 5

HR w logistyce, III debata Pracujwlogistyce.pl



cd. ze str. 4

jeszcze przed ukończeniem szkoły ma już propozycje pracy.

Iwona Lasocińska – Obecny system praktyk nie jest korzystny ani dla uczniów ani dla firm, zwykle są to praktyki letnie, 3 lub 4 tygodniowe. Z tego co najmniej tydzień, jeśli nie dłużej, trwa przygotowanie ucznia do wykonywania konkretnych działań. Ledwie zacznie na dobre oswajać się z pracą, praktyki się kończą. Warto zwrócić uwagę na model niemiecki. Gdyby praktyki odbywały się na podobnych zasadach, czyli np. dwa dni w tygodniu i trzy dni nauki, młodzi ludzie mieliby od samego początku możliwość poznania zasad pracy i wielu z nich na pewno trafiłoby do tych firm na stałe. Firmy miałyby zagwarantowaną ciągłość współpracy z tymi samymi ludźmi. To też dobry sposób na promocję absolwentów.

Piotr Jasiński – Zgadza się, ale ze względów organizacyjnych takie praktyki jest niezmiernie trudno zorganizować. Trzeba całą klasę umieścić w tym samym czasie w kilku firmach. Stąd model praktyk długookresowych.

Andrzej Dąbek – Należy jeszcze powiedzieć, że w Niemczech uczeń jest kontraktowany jako przyszły pracownik i uczy się chodząc na praktyki do danej firmy mając tam gwarancję miejsca pracy. To jest istota tego systemu. W Polsce raczej jest to nie możliwe.

Paweł Lesiak – Tradycją u naszych sąsiadów są szkoły przyzakładowe. Chcąc takie szkoły uruchamiać potrzebne są jednak duże „rozwojowe” firmy, które dysponują doświadczoną kadrą, wolnym kapitałem i zapleczem dydaktyczno-technicznym. Tylko w takim przypadku pracodawca może z jednej strony finansować szkolenie zawodowe młodzieży, a z drugiej – dać gwarancję, że część uczniów otrzyma u niego pracę.

Agnieszka Józwik – No cóż, Dachser w Polsce zalicza się raczej do kategorii firm małych/średnich, zwłaszcza w odniesieniu do najważniejszych konkurentów – a ja bardzo chętnie przyjąłabym do firmy praktykantów na dwa, trzy dni w tygodniu przez cały rok. Z gwarancją zatrudnienia, jeśli oczywiście okazałoby się, że są to ludzie odpowiadający naszym oczekiwaniom.

Mało tego, ze względu na brak takiej możliwości, postanowiliśmy uruchomić od października tego roku system dwuletnich, rotacyjnych staży dla absolwentów szkół średnich, po to, aby docelowo w ten sposób pozyskiwać przyszłych pracowników. W Niemczech od wielu lat rekrutujemy tak ponad 70 proc. swoich pracowników, a w tej chwili pracuje tam obecnie ponad 1,4 tys. stażystów.

To dobra droga, ale wymagająca zaangażowania obu stron – szkół i potencjalnych pracodawców. Jedyne mankament, który dostrzegam dziś, to poziom nauki języka angielskiego. I tu jest poważny obszar do poprawy.

A co ze świadomością wartości zawodowej absolwentów szkół średnich?

Iwona Lasocińska – Tej świadomości brakuje i zbudowanie jej to ogromne wyzwanie. Dzisiaj uczenie się zawodu kojarzy się tylko z dawnym pojęciem szkoły zawodowej, która przestała być doceniana. Wyniesiono na piedestał wykształcenie wyższe. Prawie każdy kto zdaje maturę chce uzyskać chociaż licencjat, bo istnieje przekonanie, że jest to przepis na sukces. A to, nie zawsze jest prawda. Tymczasem powstała – luka w kształceniu zawodowym na poziomie średnim. Stąd brakuje też świadomości wśród młodych ludzi o swojej wartości zawodowej.

Agnieszka Józwik – To prawda. I na tym polega nasza rola, aby młodym ludziom uświadamiać, że lepiej zainwestować w dodatkowy kurs języka obcego niż ko-

lejny stopień edukacji, czasem niestety wątpliwej jakości. O ile bowiem system edukacji na poziomie średnim zakłada jednolity, skonsultowany z fachowcami program nauki, o tyle na poziomie wyższym mamy do czynienia z całkowitą dowolnością. Efekt bywa niestety bardzo różny. Poza tym jest jeszcze jeden element, o którym być może zapominamy. Dość spora grupa młodych osób koniecznie chce „robić karierę”. Jakkolwiek to rozumieją koniecznym wydaje im się do tego posiadanie wykształcenia wyższego.

Piotr Jasiński – Sam rynek pracy wymusi zmiany i już to jest widoczne. Pracodawcy mają coraz wyższej klasy urządzenia techniczne i sami dochodzą do wniosku, że muszą zatrudniać osoby wykształcone kierunkowo, a nie przypadkowych ludzi. Ta świadomość wartości zawodowej wzrasta, zwłaszcza kiedy firmy docierają do szkół i starają się nawiązać współpracę z młodzieżą.

Teresa Pietrzak – Warto też faworyzować i wspierać w rozwoju osoby, które są pasjonatami danego zawodu, co dobrze wpływa na świadomość wartości tego zawodu pozostałych uczniów.

W podsumowaniu dyskusji przedstawiciele szkół jeszcze raz podkreślili że oczekują od pracodawców większej inicjatywy we współpracy i organizacji spotkań. Konieczne jest stworzenie standardów wyposażenia pracowni spedycyjnych, transportowych i logistycznych, w których uczniowie będą przygotowywać się do zawodu. Pracodawcy również oczekują rozwoju współpracy, ale na zasadzie długoterminowego zaangażowania w realizację określonych celów. Najbardziej realna w niedługiej perspektywie czasowej jest współpraca biznesu ze szkołami na rynkach lokalnych, a mniejsze uczelnie mogą zamienić się w szkoły średnie kształcące pro-

cd. na str. 6

cd. ze str. 5

fesjonalistów potrzebnych na danym rynku. Paweł Lesiak podkreślił, że największy problem to za małe zaangażowanie administracji państwowej w tworzenie, koordynowanie i nadzorowanie spójnego systemu kształcenia zawodowego i akade-

mickiego, zgodnego z wymogami polskiej gospodarki. Dlatego np. mamy do czynienia z takimi kwiatkami jak „spedycja pasażerska” w zawodzie technik spedytor. Jego zdaniem w kontekście edukacji zbyt nagle się pojawiły sztuczne problemy tj. niepoprawność polityczna nauki religii w szkołach, czy upowszechnienia eduka-

cji seksualnej. W następstwie tego nie ma miejsca w debacie publicznej na ważne gospodarczo i społecznie problemy edukacyjne, jak przygotowanie do życia zawodowego młodych Polaków.

Opracowanie
Beata Trochymiak

Czas na zmiany – dyrektor HR powinien być strategicznym doradcą zarządu

26 proc. polskich firm ma problemy z zatrzymaniem kluczowych grup pracowników. Jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed działami personalnymi jest przyciągnięcie ludzi z odpowiednimi kwalifikacjami. – wynika z raportu firmy doradczej Deloitte pt. „Czy polscy pracodawcy sprostają nowym wyzwaniom? – Trendy HRM w Polsce”.

Kluczem do sukcesu jest właściwa motywacja pozapłacowa, dopasowana do indywidualnych potrzeb pracownika. Osoby odpowiedzialne za dział personalny

gu najbliższych trzech lat firmom zabraknie kadr z odpowiednimi kwalifikacjami – problem ten zauważa 36 proc. przedsiębiorstw badanych przez Deloitte. Dodatkową przeszkodą w zarządzaniu ludźmi będzie konieczność organizacji współpracy i komunikacji wewnątrz zróżnicowanych wiekowo zespołów.

Jak motywować pracownika?

Polskie firmy coraz częściej kompleksowo ujmują kwestię wynagrodzeń. W związku z tym stosują bardziej zaawansowane

rzystuje również telepracę, czyli możliwość wykonywania obowiązków służbowych poza siedzibą firmy, a 13 proc. wprowadza możliwość skróconego tygodnia pracy. Najmniej popularnym rozwiązaniem jest wciąż forma „job sharing’u” (6 proc.), czyli podziału pracy pomiędzy dwóch pracowników, którzy sami dzielą się obowiązkami na pełnoetatowym stanowisku – mówi Aneta Woźny, starszy konsultant w Dziale Konsultingu Deloitte.

Wizerunek pracodawcy

Z raportu Deloitte wynika, że narzędziem rekrutacyjnym najczęściej stosowanym przez firmy są programy budowy pożądanego wizerunku pracodawcy. W ocenie respondentów badania ułatwiają pozyskanie oraz zatrzymanie najlepszych kandydatów. Choć obecnie programy te posiada niespełna jedna piąta wszystkich organizacji, jest to inicjatywa, którą wdraża najwięcej firm (39 proc.). Z analizy wynika, że przedsiębiorstwa odkładają na później opracowywanie narzędzi wspierających rozwój pracowników.

– Tylko 20 proc. z nich planuje po 2011 roku przeprowadzenie analizy luki kompetencyjnej, lub też wprowadzenie planu sukcesji, czyli rozwoju ludzi w celu przygotowywania następców na najważniejsze stanowiska. Opracowanie indywidualnych ścieżek kariery dla pracowników dekla-

cd. na str. 7

Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce – główne wnioski z badania:

- 26 proc. polskich firm ma problemy z zatrzymaniem kluczowych grup pracowników.
- niezmiennie jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed działami personalnymi jest przyciągnięcie ludzi z odpowiednimi kwalifikacjami.
- kluczem do sukcesu jest właściwa motywacja pozapłacowa, dopasowana do indywidualnych potrzeb pracownika.
- osoby odpowiedzialne za dział personalny w firmie stoją obecnie przed szansą by z dostawców usług stać się strategicznym partnerem zarządu, wspierającym go w procesie rozwoju biznesu.

w firmie stoją obecnie przed szansą by z dostawców usług stać się strategicznym partnerem zarządu, wspierającym go w procesie rozwoju biznesu – to główne wnioski raportu Trendy HRM. Jednym z poważniejszych wyzwań, z którymi pracownicy działów HR będą musieli się wkrótce zmierzyć, są zmiany demograficzne. Mogą one spowodować, że w cią-

i zróżnicowane systemy motywacji finansowej pracowników.

– Na znaczeniu zyskały elastyczne formy zatrudnienia. Wśród nich najbardziej popularna to niepełny wymiar pracy – obecnie stosuje go, lub zamierza wprowadzić w najbliższym roku 64 proc. firm. Prawie jedna piąta badanych organizacji wyko-

cd. ze str. 6

ruje zaledwie 17 proc. respondentów. Tymczasem jest to szczególnie ważne, ponieważ nawet na dzisiejszym nasyconym rynku pracy ciągle trwa wojna o najbardziej utalentowanych pracowników. Firmy nieustannie toczą walkę o to, by pozyskać kilka procent najbardziej efektywnych kandydatów, o strategicznie istotnych kompetencjach. Bardzo ważni są również pracownicy o specyficznym wykształceniu. Prym wiodą umiejętności techniczne – mówi Magdalena Jończak, dyrektor w Dziale Konsultingu Deloitte.

Inwestycje w kapitał ludzki

Nadal niewielki odsetek firm mierzy i kontroluje koszty pracy. Przedsiębiorstwa, które liczą efektywność realizacji procesów HR lub też planują wdrożenie tej inicjatywy, robią to przede wszystkim w odniesieniu do procesu rekrutacji. Najbardziej spotykanym narzędziem w tym obszarze jest pomiar zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki (aż 65 proc. organizacji nie planuje wdrażania tej inicjatywy) oraz optymalizacja procesów kadrowych (ponad połowa firm nie planuje jej wdrażać).

Transformacja HR

Pożądaną w dzisiejszych czasach kierunek to transformacja działu HR w stronę realizowania strategicznych projektów związanych z zarządzaniem ludźmi, któ-

re będą koordynowane na poziomie zarządu i wdrażane w ścisłej współpracy z liniami biznesowymi. Nowoczesne podejście do zarządzania zasobami ludzkimi implikuje szereg oczekiwań co do umiejętności i kompetencji współczesnych działów HR. Wyniki badania Deloitte pokazują, że po stronie działów zarządzania zasobami ludzkimi istnieje gotowość przyjęcia odpowiedzialności, jaka wiąże się z pełnieniem roli strategicznego doradcy

zarządu. W trudnych gospodarczo czasach, z jakimi od kilku lat mamy do czynienia, rola działu zarządzania zasobami ludzkimi ulega przededefiniowaniu. Osoby odpowiedzialne za zarządzanie zasobami ludzkimi mają większą niż w okresie prosperity szansę, by z dostawców usług stać się strategicznym partnerem zarządu, wspierającym go w złożonym procesie rozwoju biznesu. Chcąc odpowiedzieć na nowe uwarunkowania rynkowe, przedsiębiorstwa niejednokrotnie wdrażają wiele zmian w sposobie funkcjonowania i dział HR może być istotnym ogniwem w tym procesie. A czasami nawet jego autorem. Jest to jednak rola trudna i odpowiedzialna. Z jednej strony wymaga biegłej znajomości nowoczesnych narzędzi HR, by prawidłowo diagnozować potrzeby bizne-



su i wyzwania stojące przed firmą w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Z drugiej – głębokiego rozumienia biznesu oraz otoczenia gospodarczego.

Badanie Deloitte Trendy HRM zostało przeprowadzone wśród grona dyrektorów i profesjonalistów HR wiodących firm działających w Polsce w okresie czerwiec–lipiec 2011 roku. W badaniu trendów w zarządzaniu zasobami ludzkimi wzięły udział 254 firmy.

Pełna treść raportu dostępna będzie 27 września 2011.

(Źr. Informacja Deloitte, raport: „Czy polscy pracodawcy sprostają nowym wyzwaniom? – Trendy HRM w Polsce” z września 2011, raport dostępny jest na stronie: www.deloitte.com/pl/raporty.)

SGH zaprasza na TRANS'11

Oslabienie światowej gospodarki w latach 2007–2008 spowodowało, że firmy zaczęły się koncentrować w coraz większym stopniu na redukcji kosztów i poprawie serwisu w odpowiedzi na rosnące oczekiwania klientów. Kryzysowa sytuacja wywarła ogromną presję na firmy w celu zwiększenia efektywności przy mniejszym zaangażowaniu zasobów. Priorytetem był wzrost i/lub też osiągnięcie wysokiego poziomu satysfakcji klientów. O tym i innych problemach eksperci dyskutować będą podczas konferencji naukowej nt. Wspólna Europa – międzynarodowa konkurencyjność łańcuchów dostaw. Relacje z otoczeniem jako czynnik konkurencyjności przedsiębiorstw – TRANS'11, która odbędzie się w dniach 17–18 listopada 2011 r. w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Organizatorem konferencji jest Kolegium Gospodarki Światowej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.

(źr. SGH)

Zarządzanie czasem pracy w świetle obowiązujących przepisów w zakresie czasu pracy (cz. I)

Prawidłowe zarządzanie czasem pracy stanowi pomocne lub wręcz nieodzowne narzędzie przy realizacji wyznaczonych do wykonania zadań. Nie zawsze musi wiązać się ze szczególną dyspozycyjnością wykonawców – elementem który pojawia się jako jedno z kryteriów, na etapie prowadzonego procesu rekrutacyjnego.

Umiejętne zarządzanie, pozwala na właściwe określenie kolejności wykonywanych zadań, w zależności od priorytetów i ważności a odpowiednie ich rozplanowanie może zdecydowanie zwiększyć efektywność i przynieść wyłącznie wymierne korzyści. Przy zatrudnianiu pracowników na podstawie nawiązanego stosunku pracy, pracodawcy zobligowani są do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym dotyczących czasu pracy. Niektóre z regulacji są dość sztywne. Z drugiej strony, przy skorzystaniu z pewnych rozwiązań zaproponowanych przez ustawodawcę, pojawiają się możliwości bardziej swobodnego ustalania reguł w zakresie czasu pracy, do których należą między innymi: zastosowanie dogodnego systemu czasu pracy oraz długości przyjętego okresu rozliczeniowego. Jest to istotne, zwłaszcza jeśli specyfika prowadzonej działalności, wiąże się ze wzmożoną ilością zamówień w określonych porach roku oraz z „przestojem” w innych okresach. Odpowiednie zastosowanie prawa, pozwala niejednokrotnie na uniknięcie ryzyka niezrealizowania postawionych zadań, zgodnie z wcześniejszymi założeniami, nie ponosząc jednocześnie, dodatkowych kosztów.

Przepisy kodeksu pracy jednoznacznie określają, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 Kodeksu pracy). Wprowadzając w zakładzie podstawowy system czasu pracy, musimy liczyć się z tym, że pracownicy świadczyć będą pracę w wymiarze 8 godzin na dobę, a praca powyżej tego wymiaru stanowić

będzie pracę w godzinach nadliczbowych. Korzystne zatem wydaje się, zastosowanie równoważnego systemu czasu pracy, który może być wdrożony, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Wówczas dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy

czasem. W wielu firmach branży transportowej miesiące letnie, są okresem, w którym liczba zleceń zdecydowanie spada, co w konsekwencji powoduje, że posiadana flota nie będzie angażowana w pełni. Jest wówczas możliwość udzielenia pracownikom urlopów wypoczynkowych. Po-

Ważne:

Planując czas pracy, należy bezwzględnie przestrzegać, norm statuujących minimalny dobowy oraz tygodniowy odpoczynek (art. 132 § 1, art. 133 § 1 Kodeksu pracy). Pracownikowi należy także zapewnić w każdym miesiącu, wynagrodzenie za pracę, nie niższe od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia, o ile za ten miesiąc wynagrodzenie za pracę przysługuje.

do 12 godzin. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniem wolnym od pracy. Taką formą są zainteresowani najczęściej sami pracownicy, gdyż w ogólnym rozrachunku mają do dyspozycji więcej dni wolnych w porównaniu do zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy.

Dłuższy okres rozliczeniowy

Kolejnym korzystnym rozwiązaniem może być wprowadzenie dłuższego okresu rozliczeniowego. Przepisy prawa pracy, dopuszczają wydłużenie okresu rozliczeniowego z jednego do 3, 4 lub nawet 12 miesięcy, w zależności od przyjętego systemu czasu pracy oraz charakteru świadczonych usług. W przypadku zastosowania równoważnego systemu czasu pracy, maksymalny okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż 4 miesiące. Swoboda

w tym przypadku polega na dopasowaniu i ustaleniu tego okresu do własnych potrzeb, na tyle elastycznie, aby jak najefektywniej dysponować posiadanym

zwała to również na zaplanowanie w odpowiedni sposób harmonogramów pracy. Jeśli zatem pracodawca, który przyjął czteromiesięczny okres rozliczeniowy ustali, że poszczególne okresy rozliczeniowe będą obejmowały odpowiednio miesiące: od września do grudnia, od sierpnia do listopada oraz od grudnia do marca (przepisy nie nakładają obowiązku rozpoczęcia okresu rozliczeniowego od stycznia), jest możliwe zaplanowanie większej ilości godzin pracy w kwietniu i mniejszej w lipcu, biorąc pod uwagę ogólny czas pracy przypadający w całym okresie rozliczeniowym. Analogicznie, jeśli we wrześniu, z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy (co przy przewozach w transporcie międzynarodowym jest zjawiskiem powszechnie spotykanym z uwagi na rodzaj świadczonych usług i uzależnienie od różnych czynników zewnętrznych), wystąpią przypadki pracy w godzinach nadliczbowych, pracodawca, który w zamian za tę pracę decyduje się udzielić pracownikowi czasu wolnego bez wniosku pracownika, co z kolei jest jedną z form rekompensaty, dzień w którym pracownik będzie korzystał z tego czasu wolnego, może być wyznaczony nawet w grudniu. Zgodnie bowiem z przepisami (art. 151² § 2 Kodeksu pracy) czasu wolnego należy udzielić najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego.



Gięda ładunkowa Trans.eu teraz z mapami

Operator internetowej giełdy transportowej Trans.eu właśnie udostępnił publicznie najnowszą wersję swojego programu oznaczoną jako Trans 4.0. Od teraz użytkownicy giełdy mogą korzystać m.in. z systemu TransMap, czyli kompletnego modułu map Europy zawierającego ograniczenia dla ciężarówek, kody pocztowe, a także kalkulator kosztów. TransMap pozwala także na wyszukiwanie wszystkich ładunków na wybranej przez użytkownika trasie. Nowa wersja dostępna jest pod linkiem <http://www.trans.eu/pl/pobierz-i-testuj.html>

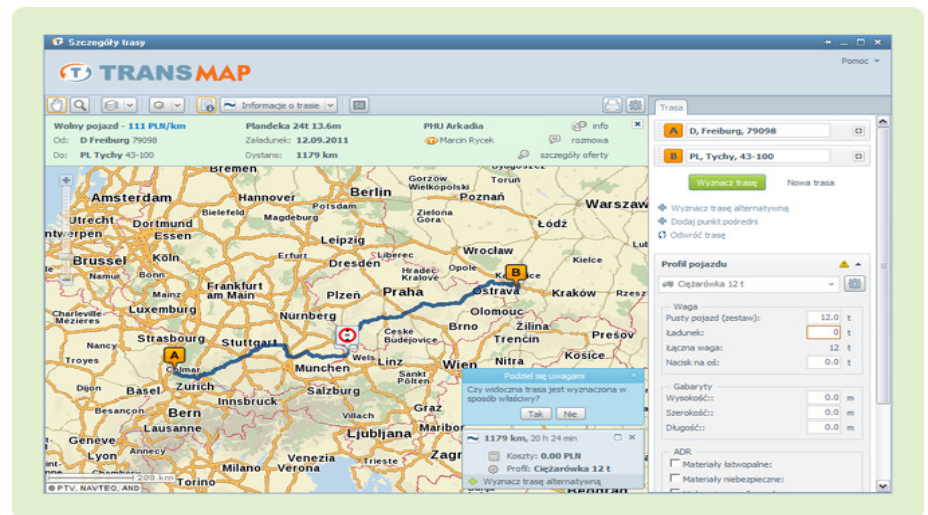
Trans.eu to internetowa giełda transportowa, która swoich użytkowników ma niemal pod każdą szerokością geograficzną w Europie. Dzięki giełdzie jej użytkownicy zlecają przewóz towaru w dowolne miejsce na kontynencie, wyszukują przewoźników, a także znajdują ładunki powrotne dla swoich ciężarówek. Klienci cenią Trans.eu za ogromną bazę ofert, pomocne narzędzia do weryfikacji i oceny swoich partnerów biznesowych czy sprawną windykację. Trans w nowej wersji poszerza jeszcze swoją ofertę.

Po raz pierwszy w nowym Transie pojawiły się kompletne mapy Europy, dzięki którym przewoźnicy mogą precyzyjnie zaplanować trasę dla swojej floty firmowej, uwzględniając takie informacje jak: ograniczenia dla ciężarówek czy utrudnienia na drogach. Mapy pozwalają także na oszacowanie kosztów danego frachtu.

Mapy w Trans 4.0 posiadają pomocne w pracy spedycji i przewoźników kody pocztowe, a także funkcję wskazywania ładunków na wybranej przez użytkownika trasie. Dzięki temu przewoźnik planując kurs ma informację o tym, czy w punkcie końcowym czeka na niego ładunek oraz jakie doładunki może podjąć po drodze. Do nowej wersji zostały wprowadzone, znane dotychczas głównie z przeglądarek internetowych, zakładki. To na nich są aktualnie

szukiwarka kontaktów na komunikatorze. To rozwiązanie stworzone z myślą o aktualnych użytkownikach giełdy, którzy na swoich listach kontaktów w komunikatorze Trans mają po 100 lub więcej kontaktów. Trans w nowej wersji jest znacznie szybszy i stabilniejszy. Jest to możliwe dzięki nowemu systemowi aktualizacji ofert oraz obniżonemu zapotrzebowaniu na pamięć fizyczną komputera.

W praktycznie niezmienionej formie pozostały takie kluczowe funkcjonalności giełdy jak: lista dłużników z danymi niesolidnych firm z branży, oceny i komentarze użytkowników, które Ci mogą umieszczać na giełdzie po zrealizowanej transakcji oraz

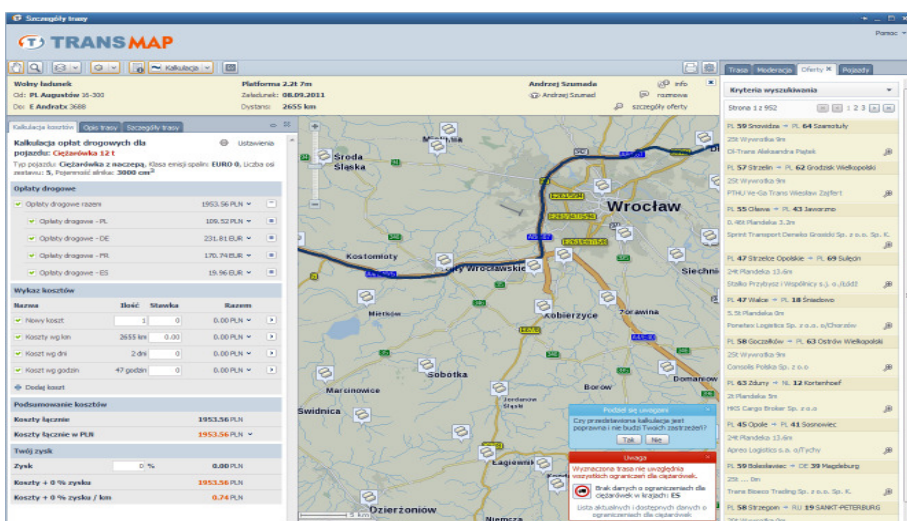


pokazywane oferty wolnych ciężarówek i towarów do przewiezienia. Zakładki pozwalają na wyszukiwanie kilku relacji naraz, a w przypadku awarii systemu zapamiętują ostatnie ustawienia i je przywrócą. W nowym Transie znajduje się także wy-

archiwum rozmów i transakcji. W dalszym ciągu klienci poprzez komunikator dostaną się na forum transportowe, a także do sklepu z asortymentem dla użytkowników trans24.pl.

Przypomnijmy: Trans.eu to wiodąca w Europie platforma, która skupia jednocześnie przewoźników, firmy spedycyjne, a także przedsiębiorstwa produkcyjne i handlowe, które dysponują swoim taborem lub planują zlecić przewóz ładunku. Codziennie na giełdzie pojawia się ponad 100 tys. nowych ofert ładunków do przewiezienia i aut czekających na załadunek. Wśród klientów giełdy są m.in. globalni operatorzy logistyczni (DSV, DHL Express, Raben, DB Schenker, Dachser, Rhenus Logistics), mali i średni przewoźnicy, a także duże przedsiębiorstwa produkcyjne (KGHM, Libet, Nestle Waters i wielu innych)

Więcej na giełdzie Trans na:
<http://www.trans.eu/>



KOBIETY W LOGISTYCE

Dzisiaj w rubryce „Kobiety w logistyce” prezentujemy Ewę Włodarczyk z Schenker Sp. z o.o, która pokochała spedycję lotniczą i nigdy nie zamieniła by jej na inny dział, a także Magdalенę Lubańską z FM Logistic, której umiejętność gry w brydża pomaga w zarządzaniu 120 osobowym zespołem oraz transportem drogowym z flotą liczącą ponad 1000 pojazdów.

Umiejętność gry w brydża sprawdza się też w transporcie



Magdalena Lubańska, dyrektor transportu krajowego FM Logistic Polska

– Zarządzanie transportem krajowym i współpraca z przewoźnikami drogowymi, to specyficzna praca jak dla kobiety, bo praktycznie pracuję tylko z mężczyznami. Chociaż przyznaję, że niektóre rzeczy nawet łatwiej jest wynegocjować kobiecie. Jestem z wykształcenia socjologiem, może dlatego też potrafię odnaleźć się niemalże w każdym obszarze działalności. – mówi o swojej pracy Magdalena Lubańska

Zanim Pani Magdalena trafiła do logistyki, jak na socjologa przystało swoje pierw-

sze kroki zawodowe stawiała w firmie zajmującej się badaniami rynku. Po roku chciała coś zmienić, szukała innej branży. Zatrudniając się w FM Logistic nie trafiła od razu do działu operacyjnego. Zaczynała od działu HR, gdzie była odpowiedzialna za sprawy personalne, a później awansowała na dyrektora personalnego FM Logistic. Jak znalazła się w transporcie krajowym?

– W pewnym momencie zwolniło się stanowisko dyrektora transportu i myślę, że ze względu na cechy osobowościowe po-

wierzono mi to stanowisko. Dostyc szybko awansowałam na dyrektora transportu krajowego, bo po czterech latach pracy. Przyznaję, że wówczas nie miałam żadnej wiedzy o pracy w transporcie. Zostałam rzucona na głęboką wodę i musiałam sobie jakoś poradzić. Nie ukrywam, że było to duże wzywianie, któremu chciałam sprostać i które dało mi szansę spróbować swoich sił w operacji. – mówi Magdalena Lubańska. Czas, który potrzebowała na przygotowanie się do całkowitej samodzielności w zarządzaniu transportem krajowym wynosił kilka miesięcy.

W sumie w FM pracuje już 15 lat, czyli prawie tyle czasu, ile firma funkcjonuje na polskim rynku.

Jak sama mówi, jest wdzięczna firmie za to, że obdarzyła ją tak dużym zaufaniem. Stanowisko dyrektora transportu krajowego piastuje od 10 lat. Zarządza zespołem 120 osób i ma jeden z najniższych wskaźników rotacji personelu, co ułatwia jej pracę. Współpracuje z 450 podwykonawcami i zarządza flotą ok. 1000 pojazdów oraz taborem ok. 300 naczep FM Logistic.

Zapytana, czy nie chciałaby wrócić z powrotem do działów wsparcia jak np. HR, odpowiada:

– Czasami mam takie myśli, ale w transporcie jest ciągły ruch i ciągle coś się dzieje. Na pewno jest też inna kultura pracy w dziale operacyjnym w porównaniu do np. działu HR. Mam też wspaniały zespół pracowników, a to dla mnie odgrywa dużą rolę w tej pracy. Na dzień dzisiejszy chcę pozostać w transporcie, bo gdybym przeszła do spokojniejszej pracy, chyba ten spokój by mi przeszkadzał, brakowałoby tej istoty operacji. – mówi po chwili zastanowienia.

Poza pracą, pasją p. Magdaleny jest gra w brydża oraz jazda motocyklem. – Kiedyś grałam zawodowo, ale potem zabrakło czasu i dzisiaj gram już tylko towarzysko. – mówi. Pasję do brydża wyniosła z tradycji rodzinnych, praktycznie każdy w jej rodzinie gra w brydża. – Analityczne myślenie, które jest potrzebne do gry w brydża sprawdza się też w transporcie. – dodaje na koniec z uśmiechem Magdalena Lubańska.

(opr. Beata Trochymiak)

KOBIETY W LOGISTYCE

Nigdy w życiu nie zamieniłabym spedycji lotniczej na inny dział



Ewa Włodarczyk
szef Biura Frachtu Lotniczego Schenker Sp. z o.o.

–Patrząc z perspektywy czasu cieszę się, że zawodowo zajmuję się logistyką. Na przykładzie firmy DB Schenker mogę śmiało powiedzieć, że praca u operatora logistycznego jest atrakcyjnym miejscem pracy dla kobiet i to z różnych względów. Firma jest przyjazna kobietom, które chcą realizować się zawodowo jak i rodzinnie. Kiedy poszłam na urlop macierzyński nie przeszkodziło to w moim awansie na stanowisko kierownika projektów rozwojowych. Firma po prostu na mnie czekała, aż wrócę do pracy po urodzeniu dziecka – mówi Ewa Włodarczyk.

Ewa Włodarczyk jest ekonomistką, ukończyła Szkołę Główną Handlową realizując, dwa kierunki: Finanse i Bankowość oraz Zarządzanie i Marketing. Studiowała również język rosyjski w Instytucie Puszkina w Moskwie, posługuje się

płynnie językiem angielskim.

Skaąd wobec tego, dobrze zapowiadająca się ekonomistka wzięła się w logistycę?

– Jeszcze podczas studiów rozglądałam się za pracą. Pewnego dnia wychodząc z biblioteki SGH zauważyłam ogłoszenie firmy DB Schenker, która poszukiwała osoby na stanowiska spedytora lotniczego. Wówczas nie wiedziałam na czym polega praca w firmie logistycznej, a tym bardziej na stanowisku spedytora. Postanowiłam jednak wysłać swoje CV – wspomina Ewa Włodarczyk – Jednocześnie złożyłam też aplikację do działu finansowego w znanym koncernie japońskim gdzie zgodnie z kierunkiem moich studiów chciałam pracować. Przeszłam tam przez wszystkie etapy rekrutacyjne i otrzymałam wysoką ocenę działu księgowości, a także HR, jako najlepsza kandydatka na to stanowisko. Kiedy do-

szło do finalnego etapu – spotkania z managerem z Japonii – zostałam niemiłe zaskoczona. Otóż manager zakomunikował mi, że nie zatrudni kobiety, gdyż kobiety zachodzą w ciążę. To był rok 2001 i nie mogłam zrozumieć, że istnieje jeszcze tak duża dyskryminacja płci. W międzyczasie trwał proces rekrutacyjny w DB Schenker. Krzyżowy ogień pytań przeszłam pomyślnie i tak trafiłam do spedycji lotniczej. – wspomina.

Jak się wkrótce okazało, to był dobry wybór, gdyż od początku spedycja lotnicza i branża TSL ją zafascynowała. Jednakże po trzech miesiącach okresu próbnego przyszło zawahanie i dylemat.

– Kończąc SGH jednocześnie złożyłam aplikację na studia doktoranckie. 11 września 2001 roku dostałam propozycję podpisania umowy na czas nieokreślony i równocześnie otrzymałam decyzję

z uczelni, że zostałam przyjęta na studia doktoranckie. Odbływały się one w systemie dziennym, więc miałam dylemat co zrobić – mówi Ewa Włodarczyk.

Firma znowu zaskoczyła ją pozytywnie, gdyż przełożeni podeszli do wyzwania otwarcie. Nie chcąc tracić dobrego pracownika, zgodzili się na nienormowany czas pracy. Dzięki temu Ewa Włodarczyk mogła pogodzić studia doktoranckie z pracą.

– Do tej pory jestem wdzięczna firmie, że dała mi taką szansę. Zwłaszcza, że studia trwały trzy lata, a ja w tym czasie nie tylko pracowałam na stanowisku spedytora lotniczego, ale jeszcze awansowałam – mówi.

Potem kariera Ewy Włodarczyk potoczyła się szybko. Po trzech latach awansowała na szefa eksportu lotniczego. Po urlopie macierzyńskim, wróciła już na stanowisko kierownika projektów rozwojowych, co wiązało się z obsługą kluczowych klientów spedycji lotniczej. W czerwcu 2008 r. otrzymała kolejny awans na stanowisko szefa biura frachtu lotniczego. Praca w tym dziale z każdym dniem stawała się coraz większą pasją.

– Nigdy w życiu nie zamieniłabym spedycji lotniczej na inny dział. Tutaj mam wyjątkową różnorodność, zawsze coś się dzieje, jest duże tempo, energia i niesamowita satysfakcja z wykonywanych zadań. Miałam również możliwość ukończenia Szkoły Liderów DB Schenker, co przyniosło niesamowite efekty.

Jej zespół pracowników jest bardzo wysoko oceniany w firmie – na 100 punktów możliwych, indeks zespołu p. Ewy wynosi 89, a Indeks Liderów p. Ewy na 100 punktów to wynik 99.

Minęło 10 lat i nadal z taką samą energią przychodzę do pracy, nie wpadam w rutynę, każdy dzień przynosi coś nowego i wartościowego zarazem – mówi Ewa Włodarczyk. Według mnie to najlepsza miara trafności wyboru drogi zawodowej jaką można sobie wymarzyć.

Trudny kompromis między pracą zawodową a życiem rodzinnym daje się osiągnąć, jeśli ma się wsparcie w rodzinie. – Źródło niespożytej energii dają mi mąż i dzieci. A chwile relaksu i wytchnienia znajduję w założonym latem tego roku swoim ogrodzie liczącym już 367 roślin. – mówi Ewa Włodarczyk.

(opr. Beata Trochymiak)

ABC ZAWODÓW TSL

Spedytor międzynarodowy FTL (Full Truck Loading)

Spedytor międzynarodowy FTL zajmuje się organizacją transportu ładunków 24-tonowych, czyli całopojazdowych w ruchu międzynarodowym. Są to ładunki w formie europalet bądź innej jednostki opakowaniowej, których objętość zajmuje ok. 85 do 120 m³. – wyjaśnia spedytor międzynarodowy FTL w Hellmann Worldwide Logistics Polska.

Dzień pracy spedytora FTL rozpoczyna się od zebrania informacji od klientów, jaki towar mają do przewiezienia i w jakiej postaci (czy są to europalety, czy big-bagi, czy też inne formy opakowań). Na podstawie tych informacji robi plan rozmieszczenia ładunku na samochodzie i wyszukuje odpowiednie auto z bazy podwykonawców, z którymi współpracuje. Jeśli w bazie nie ma odpowiedniego pojazdu korzysta z dostępnych narzędzi m. in. giełdy transportowej. Zanim jednak zleci przewiezienie towaru, spedytor powinien sprawdzić wiarygodność przewoźnika czyli m.in. dokumenty potwierdzające status prawny działalności wybranej firmy transportowej. Mając już odpowiedni środek transportu, spedytor planuje najbardziej optymalną trasę przejazdu, przelicza ilość kilometrów do pokonania oraz czas, który jest potrzebny na pokonanie tej trasy. Na podstawie tych danych



opisuje proces transportowy i przekazuje go klientowi, który potwierdza albo wprowadza swoje uwagi. Dodatkowe informacje od klienta powinny być uwzględnione podczas procesu transportowego, gdyż spedytor jest odpowiedzialny za jakość obsługi klienta w zakresie tego procesu. W obszarze obowiązków spedytora jest również przygotowanie odpowiednich dokumentów transportowych. Najważniejszym, w transporcie drogowym, jest list przewozowy CMR, na podstawie którego dokumentowany jest proces transportu. Spedytor musi też znać zasady prawa transportowego i czasu pracy kierowców. Jeśli ładunek wymaga odprawy celnej, spedytor zleca ją agentowi celnemu. Firmy spedycyjne zazwyczaj świadczą usługi agencji celnej. Jeśli nie, spedytor dobiera odpowiednią agencję celną – zazwyczaj firmy spedycyjne, które nie mają własnej agencji celnej, mają stałe umowy z wybranymi agencjami celnymi. Wskazane jest też, by spedytor orientował się również w innych dokumentach takich jak dokumenty celne czy ADR.

Wysztalcenie i umiejętności

Praca spedytora wymaga odporności na stres, umiejętności komunikacyjnych oraz znajomości języków obcych przynajmniej w stopniu komunikatywnym. Wymagane jest na tym stanowisku wykształcenie średnie ale mile widziany jest też rozwój i uzupełnienie wykształcenia o studia wyższe kierunkowe w zakresie transportu czy logistyki. To z pewnością sprzyja rozwojowi zawodowemu i awansom.



– Aby stać się w pełni samodzielnym spedytorem potrzeba około pół roku. Jednak to wszystko zależy od osoby wprowadzającej do zawodu spedytora i zdolności samego aplikanta. W transporcie człowiek uczy się całe życie. Jest tyle zmian i ciągły ruch, że wiedzę zdobywa się wraz z doświadczeniem – mówi spedytor pracujący od 5 lat w Hellmann Worldwide Logistics Polska.

Praca w zawodzie spedytora FTL chociaż wymaga odporności na stres, to sprawia ogromną satysfakcję, motywuje do działań, jest ciekawa i rozwijająca. Wynagrodzenie w tym zawodzie często jest uzależnione od obrotów firmy co, jak podkreślają spedytorzy, jest dobrym motywatorem do pracy i nie ogranicza zarobków.

– Polecam pracę na tym, stanowisku absolwentom szkół średnich, zwłaszcza tym po kierunkach technik spedytor i technik logistyk. Jest to zawód z przyszłością. Polska jest krajem o szczególnym położeniu tranzytowym, w którym zawód spedytora ma ogromne znaczenie i pracy dla spedytorów raczej nie zabraknie. Młodych ludzi zachęcam do nauki języków wschodnio-europejskich, gdyż rynek krajów Europy Wschodniej nadal jest obszarem do zagospodarowania i ekspansji polskich firm. Zapotrzebowanie na ludzi ze znajomością języków wschodnich będzie wzrastało, a za tym też możliwości rozwoju zawodowego będą większe niż w innych obszarach spedycji – zachęca spedytor pracujący od lat w swoim zawodzie.

„Rzetelny Przewoźnik” uczy jak nie dać się okraść w transporcie

13 października na konferencji we Wrocławiu

inicjatorzy kampanii społecznej „Rzetelny Przewoźnik”

rozpoczną cykl spotkań poświęconych problematyce oszustw w branży transportowej i sposobom na ochronę przed nimi. Pracujwlogistyce.pl jest jednym z patronów medialnych konferencji.

„Rzetelny Przewoźnik” to zainicjowana przez operatora giełdy Trans.eu oraz dolnośląski oddział OZPTD kampania, której celem jest ograniczenie zjawiska kradzieży i wyłudzeń w branży TSL, wzrost świadomości uczestników rynku na temat mechanizmów oszustw, a także wyróżnianie najlepszych i najrzetelniejszych firm transportowych na rynku.

W ramach kampanii powstała już specjalna baza, dzięki której można zweryfikować licencję na przewóz krajowy lub międzynarodowy przewoźnika. Inicjatorzy opracowali także kompleksowy kurs wiedzy, z którego czytelnicy mogą dowiedzieć się m.in. o tym, jak skutecznie dochodzić kosztów postojów czy wymiany palet, a także jak liczyć termin przedawnienia w transporcie krajowym i międzynarodowym.

Kolejnym etapem kampanii jest cykl ogólnopolskich konferencji edukacyjnych.

Na pierwszej konferencji, która odbędzie się 13 października na terenie Międzynarodowej Wyższej Szkoły Logistyki i Transportu we Wrocławiu jej uczestnicy dowiedzą się m.in. o metodach działania zorganizowanych szarek przestępczych w branży transportowej, a także o sposobach na uniknięcie kosztownych błędów przy zawieraniu ubezpieczeń.

W konferencji wezmą udział m.in. funkcjonariusze Komend Wojewódzkich Policji z Wrocławia, Łodzi i Krakowa (opowiedzą o najczęstszych sposobach działania złodziei), a także inspektorzy Wojewódzkich Inspektoratów Transportu Drogowego, którzy podzielą się wiedzą nt. praw i obowiązków przewoźnika podczas kontroli drogowej.

O metodach weryfikacji przedsiębiorców na giełdach transportowych będą mówili przedstawiciele giełdy Trans.eu, z kolei najnowsze zmiany w prawie transportowym omówi dyrektor biura prawnego OZPTD – Maciej Wroński.

Udział w konferencji dla wszystkich uczestników jest bezpłatny.

Aby wziąć w niej udział wystarczy wypełnić formularz zgłoszeniowy na stronie internetowej:

<http://www.rzetelnyprzewoznik.pl/konferencja>

Tam również znajdują się szczegółowe informacje o wszystkich spotkaniach.

Partnerami konferencji zostały firmy: DKV, Continental, DHL i Net4Car, a patronat medialny objęły m.in. Pracujwlogistyce.pl, dziennik Rzeczpospolita, Polska Gazeta Transportowa, portale: policyjni.pl, Money.pl, Logistyka.infor.pl, tabor24.pl, etransport.pl, program Na Osi, a także miesięczniki: Truck&Van oraz TSL Biznes.

Więcej informacji znajduje się na stronie: <http://www.rzetelnyprzewoznik.pl>