

„Do pracy przychodzimy z pasją” – czyli jak zachęcić pracownika do identyfikacji z firmą?

Rozmowa z Edwinem Osieckim wiceprezesem ds. marketingu i sprzedaży DHL Express Polska

Firma DHL Express podkreśla ostatnio szczególne znaczenie kompetencji swoich pracowników oraz umocnienie wizerunku firmy jako lidera w branży ekspresowej. Działania te mają być nie tylko pięknymi sloganami reklamowymi, ale realnie przeprowadzonymi zmianami w firmie (tzw. refreshment pracowników), w tym również w Polsce. W rozmowie z wiceprezesem DHL Express Polska pytamy o szczegóły oraz efekty tych zmian.

Co to jest „refreshment pracowników” i czemu ma służyć?

– Program polega na umacnianiu naszych relacji z otoczeniem. DHL istnieje od kilkudziesięciu lat, jest obecny w 220 krajach i zatrudnia ponad 100 tys. pracowników na całym świecie. To oznacza, że tworzymy pewną społeczność, która posiada swoją historię oraz kulturę, dzisiaj stanowiącą ogromną wartość. Pragniemy wykorzystać nasz dorobek i na nim oprócz budowania naszej przewagi konkurencyjnej. Świadomość marki, naszych



Edwin Osiecki

wartości i historii oraz podkreślenie jak dużą rolę odgrywa społeczność, którą tworzą pracownicy to elementy niezwykle istotne dla DHL na całym świecie. Do

realizacji tych zamierzeń przyjęto jednokrotny program szkoleń, które przechodzi

cd. na str. 3

ZARZĄDZANIE KADRAMI

s. 6

Zarządzanie talentami!

W najbliższym czasie możemy mieć do czynienia z sytuacją niedoboru talentów w kluczowych działach biznesowych, takich jak na przykład badania i rozwój. Najważniejszym wyzwaniem stojącym przed kadrą zarządzającą firmami będzie więc rozwój programów przywództwa, strategii mających na celu przyciągnięcie talentów ... – wynika z raportu Deloitte

PORADY / PRAWO

s. 7

Czas pracy w podróży służbowej

Przepisy regulujące sposób rozliczania kosztów delegacji, są stosunkowo precyzyjne i ustalone odpowiednio dla podróży krajowych i zagranicznych. To co budzi kontrowersje i spory to zasady rozliczania czasu pracy w ramach odbywanych podróży służbowych, szczególnie jeśli rozpoczęcie delegacji rozpoczyna się w dniu wolnym od pracy...

KOBIETY W LOGISTYCE

s. 10

Menadżerki FIEGE

Dzisiaj w rubryce „Kobiety w logistyce” prezentujemy Panię z Grupy FIEGE. Agatę Kozielską kierownik ds. rozwoju spedycji międzynarodowej, która mówi, że czasami zastanawia się czy spedycja to dobre miejsce dla kobiet oraz Patrycję Dachowską kierownik centrum dystrybucyjnego, która traktuje swój zespół tak, jak sama chciałaby być traktowana...



Drodzy Czytelnicy!

Ostatni kwartał roku, to gorący czas w branży TSL, często nazywany „okresem żniw w logistyce”, a to z racji wzmożonego ruchu towarowego. Wymaga to dobrej organizacji pracy i dobrej motywacji pracowników do większej wydajności. To również czas kiedy ujawnia się najwięcej talentów w firmach. O tym jak zarządzać czasem pracy, jak motywować pracowników nie stresując ich oraz jak duże znaczenie ma dobre zarządzanie talentami piszemy właśnie w dzisiejszym wydaniu Przeglądu Tygodniowego PwL.pdf. Jak zawsze nie zabraknie też nowinek technicznych – tym razem podajemy przykład wdrożenia systemu do zarządzania zasobami ludzkimi. W rubryce Kobiety w logistyce, rozmawiamy z Panią z Fiege, a w ABC zawodów TSL wyjaśniamy na czym polega praca na stanowisku kupca usług transportowych.

Życzę miłej lektury!

Beata Trochymiak
redaktor portalu
Pracujwlogistyce.pl

To brand decyduje o wyborze pracodawcy

Dla szukających pracy w logistyce liczy się głównie pozycja firmy na rynku i jej rozpoznawalność. Ponad 53 proc. kandydatów szukających pracy w branży TSL wybiera pracodawcę oceniając pozycję jego marki na rynku. – wynika z sondy, którą przeprowadził portal Pracujwlogistyce.pl w okresie sierpień – wrzesień tego roku.

Co decyduje o wyborze pracodawcy podczas szukania pracy? Portal Pracujwlogistyce.pl przeprowadził sondę pytając o to swoich czytelników. Do wyboru było 5 opcji (próba badania objęła 200 osób). Najwięcej głosów uzyskała odpowiedź: brand (marka pracodawcy). Aż 53,5 proc. głosujących uznało, że to właśnie marka pracodawcy decyduje o tym, którą firmę poszukujący pracy wybiorą na przyszłego pracodawcę, albo chcą aplikować na wolne wakaty. Równie istotna okazała się wielkość firmy, aż 20,1 procent biorących udział w badaniu uznało, że właśnie ten czynnik decyduje o ubieganiu się o miejsce pracy. Mniej ważny okazał się zasięg działania pracodawców. Głosujący mieli do wyboru dwie opcje – globalny zasięg i krajowy zasięg działania. Dla ponad 20 proc. osób biorących udział w badaniu istotny okazał się globalny zasięg działania, a tylko 2,7 proc. uznało, że najlepszym pracodawcą będzie firma świadcząca usługi wyłącznie na terenie kraju. Nie bez znaczenia pozostaje też to, czy

pracodawca posiada jakieś certyfikaty i wyróżnienia. 9,5 proc. głosujących uznało, że to właśnie te elementy uwiarygadniają firmę i zdecydowałyby o wyborze przyszłego pracodawcy.

Pracodawcy, którzy do tej pory nie zwracali uwagi na to czy ich marka jest dobrze postrzegana na rynku pracy, będą musieli bardziej zadbać o ten element marketingu.

Budowanie marki pracodawcy to coś więcej niż tylko rozpoznawalność znaku firmowego. To także zmiana filozofii działalności, która opiera się o identyfikację pracowników z firmą oraz budowanie jakości usług poprzez kadry. Dla pracownika oznacza to możliwości lepszego rozwoju zawodowego, lepsze płace, a przede wszystkim stabilność zatrudnienia. Na czym szczególnie zależy też pracodawcom. Często rotacja pracowników nie opłaca się nikomu. Pomimo utrzymującego się dosyć wysokiego bezrobocia w Polsce (ok. 12 proc.) ciężko jest znaleźć dobrze wykwalifikowanego i oddanego firmie pracownika. Szczególnie dotyczy to określonych grup zawodowych. Problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy w firmach TSL dotyczą przede wszystkim takich zawodów jak np. spedytory, agenci celni, czy nawet pracownicy terminali, nie wspominając już o kierowcach pojazdów ciężarowych. Szczególnie cenione na rynku pracy są osoby z kilkuletnim doświadczeniem, znajomością języków obcych i chętnych do migracji.

(Opr. Pracujwlogistyce.pl)

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:

„Do pracy przychodzimy z pasją” – czyli jak zachęcić pracownika do identyfikacji z firmą?	1[3-4]
W skrócie	2
Chcesz zmotywować pracowników? Wyluzuj!	4-5
Zarządzanie talentami – w firmach może zabraknąć specjalistów	6
Czas pracy w trakcie podróży służbowej	7-8
Wdrożenie systemu HCM Epicor na przykładzie firmy dystrybucyjnej	9
KOBIETY W LOGISTYCE	
Traktujmy innych tak, jak sami byśmy chcieli być traktowani	10
Czasem zastanawiam się czy spedycja to dobre miejsce pracy dla kobiet...?	11
ABC zawodów TSL – Spedytor międzynarodowy na Wschód	12

cd. ze str. 1

każdy pracownik na określonych etapach w zależności od zajmowanego stanowiska. Celem szkoleń jest zapewnienie równego dostępu do wiedzy na temat podstawowych filarów kultury organizacyjnej firmy. Takie podejście służy też wypracowaniu jednakowych standardów wdrażania pracowników do zadań. Wszystkie te działania, których celem jest jeszcze większa identyfikacja z firmą, służą przede wszystkim naszym klientom.

Przeprowadzenie jednakowych szkoleń na całym świecie jest dosyć trudne, chociażby ze względu na różnice mentalnościowe, jak firma poradziła sobie z tym problemem?

– Metodologia prowadzenia szkoleń jest taka sama na całym świecie. Aby dostosować ją do warunków lokalnych wszystkie materiały są tłumaczone na lokalny język, a szkolenia prowadzą trenerzy pracujący i wywodzący się z danego kraju. Istotą tych szkoleń jest właśnie zespół trenerski. Lokalni trenerzy to osoby pracujące liniowo we wszystkich funkcjach w firmie, takich jak operacje, czy też sprzedaż. To jedna z największych wartości tego programu zapewniająca uczestnikom zrozumienie i wysoką efektywność szkolenia.

Co jest filarem programu tych szkoleń i wszystkich zmian?

– Strategię naszych działań opieramy na czterech filarach. Podstawą jest „odpowiedzialność”, czyli „biorę odpowiedzialność za to, co robię”. To oznacza – dostarczam odpowiednią jakość mojej pracy. Drugi z kolei „pasja” to praca z zapalem, czyli swoim zaangażowaniem sprawiam, że klient jest traktowany indywidualnie i otoczony wyjątkową opieką. Trzeci filar to „express”. Działamy szybko i profesjonalnie. Czwarty, to „dobrze za pierwszym i każdym następnym razem”, czyli już od pierwszego kontaktu świadczymy najlepszy serwis, a każdy następny kontakt z firmą tylko to potwierdza. Bez wątplenia, kiedy klient następnym razem pomyśli o wysłaniu paczki, jego pierwszą myślą będzie DHL. Ogromny udział naszych ludzi widać również w sytuacjach ekstremalnych, takich jak powódzie, czy śnieży-

ce. W tych warunkach również doręczamy przesyłki. Jako pierwsza firma w Japonii po ostatnim ogromnym trzęsieniu ziemi uruchomiliśmy serwis już po dwóch dniach od tragedii.

Dobrze, ale piękna historia firmy nie wystarczy, aby odpowiednio zmotywować pracownika do identyfikacji z firmą, czy strategia obejmuje również zmianę systemu motywacji?

– Jak najbardziej i dlatego o tym również firma pomyślała. Przede wszystkim ogromną rolę przywiązujemy do komunikowania się pracowników i zarządu z pracownikami. Kładziemy nacisk na delegowanie odpowiedzialności na każdym szczeblu zarządzania. Firma dostrzega też ludzi wyjątkowych, którzy chcą osiągnąć sukces, mają swoje pomysły, są ponadprzeciętnie efektywni i co ważne, prezentują godną naśladowania postawę. Wyróżnia ich specjalnymi programami rozwojowymi, których elementami są też wyjazdy i szkolenia zagraniczne. Nasi pracownicy są często zaangażowani w realizację projektów międzynarodowych. To wymaga od uczestników dużego wysiłku. Zdobyte w ten sposób umiejętności i rozwinięte kompetencje przekładają się na awanse pracownicze. Każdy z pracowników i kurierów w firmie może aplikować na oferowane stanowiska w ramach DHL na świecie. Z drugiej strony zarząd inwestuje w dobrą komunikację i utrzymanie pozytywnych relacji między pracownikami. Dbamy zarówno o miejsce pracy jak i relacje między ludźmi. Istotne jest, jak człowiek czuje się w miejscu pracy. Staramy się rozpoznać oczekiwania z tym związane i w jak największym stopniu je spełniać. Do tego wykorzystujemy odpowiednie narzędzia, jak: badanie opinii pracowników, badanie opinii kurierów, oceny 360 stopni, ankiety wśród pracowników mające na celu poznanie ich zdania na temat konkretnych elementów naszej strategii.

Czy zmieni się coś w sposobie zatrudniania i wprowadzania nowych pracowników do pracy?

– Tak, wkrótce pojawi się nowe szkolenie wprowadzające pracowników do firmy. Oparte będzie ono na wdrażanym właśnie w firmie programie szkoleń, o którym wspominałem wcześniej. Bę-

Informacja o rozmówcy:



Edwin Osiecki jest absolwentem Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie – kierunku Ekonomia Przedsiębiorstwa. Ukończył

także European Leadership Programme 2008 organizowany przez VIATION oraz program Management 2008, przygotowany przez Canadian International Management Institute i Harvard Business School Publishing. Swoją karierę rozpoczął w 1991 roku w szwedzkiej firmie Kinnarps (ekspert w dziedzinie wyposażania wnętrz użyteczności publicznej i miejsc pracy), w której przez 4 lata zarządzał działem logistyki i administracji. W latach 1994–2003 roku związany był z Office Depot, gdzie odpowiadał kolejno za dział zakupów, Key Accounts oraz sprzedaży i operacji B2B. W DHL Express (Poland) pracuje od 2003 roku. Edwin Osiecki pełnił funkcję dyrektora ds. sprzedaży regionalnej. Odpowiadał m.in. za łączenie struktur sprzedaży w ramach integracji firm Servisco i DHL oraz zarządzanie procesem sprzedaży w ramach struktur regionalnych DHL Express. W 2006 roku zwyciężył w europejskim konkursie DHL 2006 Sales Awards za osiągnięcia w obszarze dynamicznego wzrostu sprzedaży i otrzymał tytuł „Regional Sales Manager of Europe”. 11 maja 2009 r. objął w DHL Express stanowisko wiceprezesa ds. marketingu i sprzedaży. Edwin Osiecki jest żonaty, ma dwoje dzieci. Jego pasją jest rodzina. Wspólnie organizują wyprawy ekstremalne, podczas których udaje im się poznać najbardziej egzotyczne i ciekawe zakątki świata. Nurkuje i nagrywa firmy podwodne. Ukończył profesjonalny kurs nurkowania i uzyskał stopień PADI divemaster. Uprawia też wspinaczkę wysokogórską, wśród swoich największych dotychczasowych osiągnięć wymienia zdobycie Kilimandżaro. Swoje zainteresowania dzieli z rodziną i to jest dla niego najważniejsze.

cd. na str. 4

cd. ze str. 3

dzie on między innymi ukierunkowany na wartości naszej kultury organizacyjnej, a także istotę historii i korzeni firmy, znaczenia marki, społeczności, jaką tworzymy. Nowy program wdrażania pracownika do pracy jest obecnie opracowywany i jedno jest pewne, że będzie jednakowy we wszystkich 220 krajach, w których działa DHL. O szczegółach na razie nie możemy więcej powiedzieć. Warto wspomnieć w tym miejscu o naszej współpracy z uczelniami wyższymi. Nasza marka została już po raz kolejny uznana za jedną z najlepszych

i znaleźliśmy się na liście najchętniej wybieranych pracodawców przez studentów.

Czy w związku z tym, system komunikacji zarówno w firmie jak i z otoczeniem też ulegnie zmianie?

– Wiele czasu i środków poświęcamy komunikacji z ludźmi. Propagujemy w firmie postawę „Bycia z Ludźmi”. To również przekłada się na komunikację z otoczeniem. Dobra komunikacja wewnątrz firmy powoduje lepsze relacje z klientami. Dużą wagę firma DHL Express na świecie przywiązuje do komunikacji w internecie w tym również,

poprzez portale społecznościowe. Komunikujemy się z otoczeniem poprzez nasze akcje sponsoringowe i programy społeczne, takie jak globalny program ochrony środowiska GOGREEN, program pomocy w sytuacjach klęsk żywiołowych GOHELP czy też program edukacyjny GOTEACH. System wewnętrznej komunikacji opieramy na budowie trwałych relacji z naszymi kurierami i pracownikami, a także z partnerami społecznymi.

Dziękuję za rozmowę,

Beata Trochymiak

Chcesz zmotywować pracowników? Wyluzuj!

Jeśli należysz do osób, które tkwią w przekonaniu, że pracownikom „nie można popuszczać” i że jeśli poczują się w pracy zbyt swobodnie, obniży to ich efektywność oraz zyski, mamy dla Ciebie nienajlepszą wiadomość: Twoją firmę może czekać fiasko.

Dość często zdarza mi się słyszeć o zadziwiających, amatorskich filozofiach zarządzania ludźmi, opartych na przekonaniu, że człowiek zrelaksowany to kiepski pracownik. Jeżeli za taką filozofią idą aktywne działania menadżerów, zmierzające do świadomego zwiększania presji (ponad poziom, który wynika z obiektywnych potrzeb) albo do frustrowania pracowników – to mamy do czynienia z katastrofą. – przekonuje Marek Jaros, psychoterapeuta z Medicover, autor niniejszego artykułu.

Niestety w Polsce sytuacja nie przedstawia się najlepiej. Z badań firmy Extended DISC wynika, że tzw. Narodowy Wskaźnik Stresu (NSI – National Stress Indicator) w Polsce jest jednym z najwyższych na świecie. W Polsce wynosi 2,22, podczas gdy w Korei Południowej – 1,98. Dalej są: Dania, Finlandia, Chiny, Tajlandia, Niemcy, Kanada, USA, Wielka Brytania i Hisz-

pania, a najbardziej zrelaksowanych pracowników posiada Brazylia, gdzie wskaźnik ten wynosi 1,19. Zarządzając pracownikami warto zatem dokładnie przyjrzeć się ich samopoczuciu, ponieważ jeśli odbierają swoje miejsce pracy jako niestabilne, nie mają poczucia bezpieczeństwa, spokoju i satysfakcji z pracy, oznacza to, że zmagają się ze stresem. Co to oznacza dla pracodawcy? Duże problemy.

To się nie opłaca

Zestresowany pracownik nie jest najlepszym pomysłem dla organizacji – zestresowany, czyli rozkojarzony, wiecznie zdenerwowany, obolały i niewyspany, a za chwilę co i raz zapadający a to na przeziębienie, a to na inne tajemnicze choroby. To się po prostu nikomu nie opłaca. Faktycznie, stres, który jest ogromnym obciążeniem dla organizmu, prowadzi do utraty zdrowia zarówno psychicznego jak i fizycznego. W konsekwencji osoby zestresowane tracą umiejętność koncentracji, zaczynają popełniać błędy, z czasem te błędy zaczynają dotyczyć nawet najbardziej prozaicznych czynności. Której firmie może się to opłacać? To jednak nie wszystko. Długotrwałe napięcie wywołuje poważne schorzenia.

– Zazwyczaj pierwsze pojawiają się rozmaite objawy bólowe – głowa, plecy, okolice serca – to najczęstsze lokalizacje bólu psychogenego. Ponieważ hormony wydzielane pod wpływem stresu bardzo demokratycznie docierają do wszystkich części ciała, stres może objawiać się dolegliwościami niemal każdego narządu. Bardzo częstą reakcją są rozmaite dolegliwości w obrębie układu pokarmowego. Dłużej utrzymujący się stres niemal zawsze owocuje spadkiem odporności – zdrowy dotychczas, zahartowany człowiek, nie wiedząc czemu zaczyna łapać wszystkie grypy, katary i inne infekcje. Popularną konsekwencją przedłużającego się stresu są kłopoty z układem sercowo-naczyniowym – szczególnie wzrost ciśnienia tętniczego, skoki ciśnienia, arytmia serca – wyjaśnia specjalista Medicover. Oznacza to, że stres zwiększy absencję chorobową pracowników.

Problem – poważne zmiany

Tak bardzo popularne wyjazdy integracyjne czy imprezy firmowe nie są wystarczającym rozwiązaniem. Cóż z tego, że przez jeden wieczór, dzień lub dwa będziemy

cd. na str. 5

cd. ze str. 4

czuć się lepiej, skoro i tak czeka nas powrót do trudnej rzeczywistości? Co więcej – który zestresowany pracownik będzie w stanie w pełni się zrelaksować pod czujnym okiem szefa, który na co dzień wywiera na niego presję? To, co firma może i powinna zrobić, by zmienić trudną sytuację lub do niej nie dopuścić, to przede wszystkim bardzo poważnie podejść do tego problemu. Często bowiem jest on bagatelizowany.

Czynniki stresogenne

Z punktu widzenia psychologii każda praca sama w sobie jest stresująca. Bycie pracownikiem wiąże się zwykle z koniecznością radzenia sobie z różnymi problemami, odpowiedzialnością, wykazywaniem się swoimi kompetencjami, oceną przełożonych, radzeniem sobie w relacjach ze współpracownikami, etc. Wyróżniamy kilka kluczowych stresorów występujących w środowisku pracy, na które należy zwrócić baczną uwagę – niektóre z nich można (i należy) wyeliminować, inne są naturalnym elementem życia firmy. Warto jednak uświadomić sobie, że trudne sytuacje czy zjawiska są obciążeniem dla pracowników. Oto niektóre z nich:

Zmiana – każda zmiana – niezależnie, czy na gorsze, czy na lepsze, czy też (wydawałoby się) całkiem neutralna jest znaczącym źródłem stresu. Niechęć do zmiany jest jednym z najsilniejszych instynktów człowieka. A to z tego powodu, że niesie za sobą konieczność przystosowywania się do nowych warunków, zmiany nawyków, utartych schematów, etc. Zmiana niesie też ze sobą ryzyko i zagrożenie. Oczywiście zmiany mniejsze i większe są codziennością każdej szanującej się organizacji i nie ma powodu, żeby ich unikać. Warto jednak pamiętać, że pracownicy zaangażowani w zmianę lepiej sobie poradzą, jeśli zadbamy na tyle, na ile to możliwe o ich komfort. Zdecydowanie bardziej opłaca się pracowników wspierać w procesie przystosowania. A przynajmniej nie przeszkadzać.

Reguły – jasne zasady, przejrzyste i konsekwentnie przestrzegane reguły gry są podstawą budowania bezpiecznego (psychologicznie) otoczenia. Reguły, nor-

my i zasady, zarówno w życiu prywatnym, jak i w pracy budują mapę, która każdemu z nas jest niezbędna do orientowania się – jak postępować, co jest ważne, co nie, co jest ryzykowne, a co bezpieczne. I właśnie o bezpieczeństwo przede wszystkim tu chodzi. Brak takiej mapy, czyli niejasne zasady, brak reguł, albo niekonsekwencja w ich przestrzeganiu, stosowanie różnych norm w zależności od osoby albo sytuacji sprawia, że świat staje się niezrozumiały i nieprzewidywalny – a przez to bardzo niebezpieczny. Jednocześnie jest to bodaj najsilniejszy stresor jaki można „zafundować” pracownikom.

Bezradność – doświadczanie bezradności, braku kontroli i wpływu na rzeczywistość zdaje się być równie silnym stresorem jak stałe poczucie zagrożenia. Szczególnie, że z owym zagrożeniem się

Zarządzanie pracownikami to nie tylko premie, awanse, zwolnienia i rekrutacja, ale także troska o ich zdrowie oraz szeroko zakrojona profilaktyka zarówno w zakresie zdrowia fizycznego jak i psychicznego. Należy zatem dokładnie i obiektywnie ocenić środowisko pracy, znaleźć czynniki najbardziej stresogenne, wyeliminować je lub ograniczyć i zapewnić swoim ludziom fachowe wsparcie psychologa.

wiąże się przeświadczenie, że jeżeli jesteś bezsilny, to masz prawo spodziewać się klęski, kiedy tylko wyniknie jakokolwiek trudna sytuacja. Skoro na co dzień odczuwasz brak kontroli (bo taka jest na przykład struktura organizacji), to oczywiście, że w przypadku kryzysu również tej kontroli mieć nie będziesz. To trochę tak, jakby siedzieć na chyboczącej się łódce ze związanymi rękami i nogami – może dopłyniesz do portu, ale wystarczy silniejsza fala...

Niejasne role w zespole/hierarchia w grupie – to szczególna wersja braku mapy – tym razem dotyczącej struktury organizacyjnej. Ludzie dobrze się czują, kiedy wiedzą, gdzie jest ich miejsce w hierarchii. Niejasności w tym względzie, nie respektowanie hierarchii, same w sobie są stresujące.

Zakres obowiązków/odpowiedzialność – podobnie – ludzie lubią wiedzieć, co mają do zrobienia i za co biorą odpowiedzialność. Niewiedza w tej kwestii powoduje zwykle duże napięcie, ponieważ niepewność co do zakresu odpowiedzialności wiąże się z doświadczeniem braku kontroli.

Rywalizacja – dość często w zadaniowych zespołach spotyka się silną rywalizację między współpracownikami. Niekiedy jest ona stymulowana przez kadrę zarządzającą – mniej lub bardziej formalnie. Rywalizacja może być całkiem dobrym motywatorem, ale należy pamiętać, że sam fakt rywalizowania wiąże się ze znaczącym stresem. Trudno się zatem dziwić, że zespoły silnie nastawione na wewnętrzną rywalizację dość szybko wypalają się i w konsekwencji obniżają się ich wyniki. Przypomnijmy – długotrwały stres wpływa negatywnie na jakość pracy i skuteczność.

Wszystkie te czynniki mogą występować w rozmaitych kombinacjach – łatwo się domyślić, że niejasność reguł współwystępuje z poczuciem bezradności, zamieszanie w kwestii odpowiedzialności wiąże się z poczuciem braku kontroli, etc.

Trzeba więc uważnie przyjrzeć się swojej organizacji, swojemu zespołowi i zadać sobie pytanie: czy moi ludzie mogą doświadczać czegoś podobnego? Jeśli tak, to należy wprowadzić zmiany – przy czym warto w dosłownym (również materialnym) tego słowa znaczeniu. Bo jak już powiedzieliśmy – stres jest wysoce nieopłacalny.

(Źr. Medicover/opr. przez Marek Jaros, psychoterapeuta z Medicover)



Zarządzanie talentami – w firmach może zabraknąć specjalistów

W najbliższym czasie możemy mieć do czynienia z sytuacją niedoboru talentów w kluczowych działach biznesowych, takich jak na przykład badania i rozwój. Najważniejszym wyzwaniem stojącym przed kadrą zarządzającą firmami będzie więc rozwój programów przywództwa, strategii mających na celu przyciągnięcie talentów oraz zatrzymanie najlepszych pracowników w firmie – wynika z analiz przeprowadzonych przez firmę doradcą Deloitte w ramach cyklu „Talent Edge 2020”.

Nowe badania Deloitte z cyklu „Talent Edge 2020” wskazują, że wraz z poprawą sytuacji ekonomicznej danego kraju, niemal dwóch na trzech (65%) pracowników aktywnie analizuje rynek poszukując pracy. Respondenci pytani o powody zmiany pracy wskazują na różne czynniki. Pokolenie powojennego wyżu demograficznego kładzie największy nacisk (spośród wszystkich badanych pokoleń) na niezadowolenie z pracodawców oraz frustrację z powodu braku uznania dla ich ciężkiej pracy. Jednak to przedstawiciele Generacji X (osoby urodzone pomiędzy 1961 a 1981 rokiem) najczęściej planują zmianę pracy – deklaruje tak aż 72% respondentów w tej grupie. Jako główny powód podają brak perspektyw rozwoju kariery.

„Dla firm takie deklaracje to wyraźny sygnał, że mogą oczekiwać masowych odejść pracowników uważanych za przyszłych liderów. Innym ważnym wnioskiem wynikającym z badania jest fakt, że dla tzw. Generacji Y, czyli osób urodzonych po 1981 r., duże znaczenie, przy ocenie pracodawcy ma jego przywiązanie do odpowiedzialności społecznej. Ponad połowa najmłodszych pracowników (55%) deklaruje, że szczególnie ważna jest dla nich przyjazna atmosfera w pracy” – mówi Krzysztof Kwiecień, Dyrektor Działu Zasobów Ludzkich w Polsce i krajach bałtyckich w Deloitte.

W ocenie ekspertów Deloitte jednym z głównych wyzwań, które stoją przed firmami w związku z zarządzaniem najlepszymi pracownikami w zmieniającym się środowisku – jest tzw. paradoks niedoboru talentów. Polega on na tym, że pomi-

mo wysokiego poziomu bezrobocia w Stanach Zjednoczonych i poza ich granicami nie występuje zjawisko powszechnie oczekiwanego nadmiaru talentów. Przeciwnie, według trzech czwartych przedstawicieli kadry kierowniczej wystąpi niedobór specjalistów w kluczowych działach biznesowych firmy, takich jak badania i rozwój oraz na poziomie kierowników niezbędnych dla rozwoju wprowadzania innowacyjnych rozwiązań oraz wzrostu przedsiębiorstwa.

„Podobnie w Polsce, w latach spowolnienia gospodarczego i wzrostu bezrobocia, charakterystyczne dla rynku pracy były problemy z utrzymaniem czy rekrutacją specyficznych grup pracowników, szczególnie z obszaru inżynierii, badań i rozwoju czy wysoko wykwalifikowanych stanowisk technicznych. Większość kadry kierowniczej zmieniała swoje strategie związane z zarządzaniem ludźmi skupiając się raczej na utrzymaniu status quo niż realizowaniu ambitnych celów. Ta sytuacja musi ulec zmianie, w przeciwnym wypadku rozwój przedsiębiorstw i ich innowacyjność może zostać zahamowana.” – mówi Aneta Woźny, Starszy Konsultant w dziale Human Capital w Deloitte.

Niedobór talentów prowadzi do sytuacji, w której będziemy mieli do czynienia z globalnym wyścigiem po najzdolniejszych pracowników. Więcej niż czterech na dziesięciu przedstawicieli kadry kierowniczej (41%) wskazało na to, jako najważniejszy problem. Oznacza to presję na menedżerów ds. rozwoju talentów, by pozyskiwali coraz to nowych pracowników.

„Firmy są zmuszone do kształcenia nowego pokolenia liderów na własną rękę. Przyglądając się bardziej złożonemu i wymagającemu środowisku biznesowe-

mu na świecie oraz zbliżającej się emeryturze starszego kierownictwa, wielu przedstawicieli kadry zarządzającej wyraża obawy o programy i plany rozwoju przywództwa i sukcesji w swoich firmach. Respondenci, którzy brali udział w badaniu uważają je za najważniejszy problem oraz priorytet. Firmy mogą odróżnić się od konkurencji, jeżeli zmienią swoje programy zarządzania talentami już dziś i opracują strategie mające na celu większe zaangażowanie pracowników podtrzymujące ich motywację i entuzjazm w pracy” – dodaje Magdalena Jończak, Starszy Menedżer, kierująca działem Human Capital w Deloitte.

Metodologia badania

Raporty z cyklu Talent Edge 2020 zostały przeprowadzone przez Deloitte we współpracy z Forbes Insights we wszystkich branżach gospodarki wśród dużych firm w Ameryce, Azji, Europie na Bliskim



Wschodzie oraz Afryce. W powyższej informacji wykorzystano dwa raporty z tego cyklu „Talent Edge 2020: Blueprints for the new normal” oraz „Talent Edge 2020: Building the Recovery Together – What Talent Expects and How Leaders Are Responding”

(źr. Za informacją Deloitte, raport dostępny jest na www.deloitte.com/pl/raporty.)

Czas pracy w trakcie podróży służbowej

– Zarządzanie czasem pracy w świetle obowiązujących przepisów w zakresie czasu pracy cz. II

Przepisy regulujące sposób rozliczania kosztów delegacji, są stosunkowo precyzyjne i ustalone odpowiednio dla podróży krajowych i zagranicznych. To co budzi kontrowersje i spory to zasady rozliczania czasu pracy w ramach odbywanych podróży służbowych.

W tym przypadku godzina wyjazdu, będzie oznaczała rozpoczęcie podróży służbowej a godzina powrotu jej zakończenie. Kontrowersje i spory w doktrynie wzbudzają zasady rozliczania czasu pracy w ramach odbywanych podróży służbowych, szczególnie jeśli rozpoczęcie delegacji rozpoczyna się w dniu wolnym od pracy. Pracownicy z pewnością popierają pogląd, że cały czas trwania podróży służbowej powinien być wliczony do czasu pracy, ponieważ spędzają go w środkach transportu, a zatem nie mają możliwości swobodnego nim dysponowania. Orzecznictwo sądowe w tej sprawie prezentuje odmienne stanowisko, zgodnie z którym, do czasu pracy zaliczyć należy wyłącznie ten czas podróży, który przypada w ramach obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy. Czas dojazdu i powrotu z miejscowości będącej celem podróży służbowej pracownika, nie jest także pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonania pracy. Posiłkując się dorobkiem Sądu Najwyższego, polecam sięgnąć np. do wyroku z dnia 27 października 1981 r. I PR 85/81, OSNCP 1982/ 5–6 poz. 76, w sentencji którego sąd stwierdził, że odbywanie podróży służbowej poza „czasem pracy” nie rodzi obowiązku wypłacania pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli przepis szczególny tego nie przewiduje. Podobne stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23

czerwca 2005 r. II PK 265/2004, OSP 2005/11 poz.137.

Takie reguły nie dotyczą naturalnie pracowników zatrudnionych jako konwojenci czy kierowcy, gdyż czas prowadzenia pojazdu i ochrony przewożonego ładunku są głównymi składowymi ich czasu pracy. Omawiana kwestia jest dla pracodawców istotnym elementem przy planowaniu podróży służbowych. Stwarza także możliwości pełnego wykorzystania czasu, w jakim pracownik obowiązany jest świadczyć pracę. Najlepiej zobrazuje to przedstawiony poniżej przykład.

Prezes spółki, której siedziba mieści się w Gdańsku, postanawia wysłać specjalistę do spraw transportu w podróż służbową, do nowo powstałego oddziału w Łodzi, celem przeszkolenia zatrudnionych tam spedytorów. Pracownik zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, zatrudniony jest w biurze w Gdańsku, w godzinach 9.00–17.00. Podczas podróży służbowej, obowiązuje go zatem identyczny rozkład. Jeżeli wyjazd, zgodnie z decyzją pracodawcy, nastąpi w niedzielę 16 października 2011 r., pociągiem o godz. 15.00 a do miejsca docelowego pracownik przybędzie o godzinie 23.00, może w dniu następnym przystąpić do pracy o godzinie 9.00 (zapewniony będzie odpoczynek nocny). W ostatnim dniu pobytu tj. w piątek 21 października 2011 r., może także wykonywać swoje zadania do godziny 17.00, bo jeśli powrót do Gdańska nastąpi o godzinie 1.00 w nocy z piątku na sobotę, to do godziny 9.00 w poniedziałek, pracownik skorzysta z przewidzianego prawem odpoczynku tygodniowego.

Przy rozliczeniu kosztów delegacji, w tym wypłaty przysługujących diet, uwzględni-

my czas od godziny 15.00 w niedzielę do godziny 1.00 w sobotę (6 pełnych dób). W liście obecności (jeżeli taki dokument pracodawca stosuje) delegacja będzie wykazana od niedzieli do soboty (7 dni). Natomiast w ewidencji czasu pracy, która obrazuje rzeczywisty czas w jakim pracownik świadczył pracę, uwzględnione będą dni wyłącznie od poniedziałku do piątku, w wymiarze po 8 godzin dziennie, przy założeniu, że podczas delegacji, przestrzegany był ustalony rozkład czasu pracy obejmujący przedział od godziny 9.00 do 17.00.

Z powyższego przykładu wynika, że pracodawca może polecić wyjazd w dniu wolnym, bez naruszenia przepisów nakazujących przestrzeganie średnio pięciodniowego tygodnia pracy oraz zapewnienie przewidzianych prawem odpoczynków.

Powyżej rozpatrzyliśmy przypadek tygodniowej delegacji. W sytuacji, w której wymagany będzie dłuższy pobyt pracownika w placówce spółki, np. w cyklach tygodniowych, od 3 do 28 października 2011 r., pracodawca teoretycznie mógłby stosować wyżej przedstawiony schemat, tj. polecać wyjazd odpowiednio w niedziele 2,9,16 oraz 23 października a powrót każdorazowo w piątek. Należy jednak zastrzec, że zgodnie z art. 151¹² Kodeksu pracy, pracownik powinien ko-

Podstawa prawna:

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

Wyrok SN z 27 października 1981r., II PR 85/81, OSNCP 1982, nr 5–6, poz. 76.

Wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, OSP 2005, nr 11, poz. 137.



rzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Stosowanie tego przepisu jest także uzasadnione w odniesieniu do odbywanej podróży, bowiem podróż służbowa, niewątpliwie pozbawia pracownika przywileju korzystania z wolnej niedzieli. W celu uniknięcia ewentualnego zarzutu niewypełnienia postanowień wynikających z przywołanego przepisu, wystarczy dokonać zmiany w jednym z 4 wyjazdów służbowych w taki sposób aby jeden z nich rozpoczął się w poniedziałek.

Praca w trakcie przejazdu

Umożliwienie wykonywania określonych zadań także w drodze do miejsca docelowego, pokonywanej pociągiem lub sa-

molotem, np. poprzez wyposażenie pracownika w laptopa, wpłynie na wymiar czasu pracy, jeśli podróż przypada poza normalnymi godzinami pracy. Wówczas czas poświęcony na realizację obowiązków służbowych przekształci się w czas pracy w godzinach nadliczbowych a jeśli pracownik tak jak w podanym przykładzie odbywa podróż w niedzielę, ma charakter pracy w dniu wolnym od pracy, co należy odpowiednio zrekompenzować tj. udzielić innego dnia wolnego. W praktyce stosowanie takiego rozwiązania może okazać się mało korzystne oraz utrudnić rzetelne rozliczenie czasu pracy. Istotnym aspektem, w omawianej kwestii, jest przestrzeganie zasady, zgodnie z którą, praca w godzinach nadliczbowych lub dniu wolnym od pracy, wy-

konywana jest wyłącznie na podstawie polecenia pracodawcy.

Podróż służbowa, zgodnie z definicją, polega na wykonywaniu na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy (art. 775 Kodeksu pracy).

Autor:
Grzegorz Sobota
ekspert w zakresie
prawa pracy,
zagadnień
kadrowo-płacowych,
posiada uprawnienia
inspektora pracy



Zmiany w zarządzie TNT Express Poland



Piotr Buczkowski został nowym dyrektorem generalnym TNT Express (Worldwide) Poland Sp. z o.o. Zastąpił na tym stanowisku

Roberta Mianowskiego, który wraz z początkiem roku objął funkcję Dyrektora Zarządzającego TNT Express Worldwide na Europie Wschodnią.

Piotr Buczkowski doskonale zna sektor transportowo-logistyczny, szczególnie zaś branżę kurierską, z którą związany był od ponad 18 lat, m.in. w DHL. Piastował tam stanowisko wiceprezesa ds. sprzedaży i marketingu, członka zarządu polskiego oddziału firmy, a także rozwijał karierę w jej strukturach regionalnych. Nowy Dyrektor Generalny TNT Express (Poland) sp. z o.o.

jest absolwentem Akademii Ekonomicznej w Katowicach oraz uzyskał tytuł MBA na Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Od roku 2009 jest coachem certyfikowanym przez ICC.

(źr. TNT Express)

Nowy członek zarządu Grupy Fiege



Stefano Vincinelli, dyrektor generalny FIEGE regionu Południowej i Środkowo-Wschodniej Europy został członkiem zarządu FIEGE

Group. Stefano Vincinelli związany jest z Polską od 1997 roku. Przez pierwsze 10 lat istnienia Fiege w Polsce pełnił rolę dyrektora generalnego odpowiadając za stworzenie i całościowy kształt działalności polskiego oddziału firmy. Od 2006 roku zarządzał spółkami należącymi do grupy Fiege w Hiszpanii i Portugalii, a w kolej-

nych latach także we Włoszech. Odpowiada za zarządzanie i rozwój strategii biznesowej w regionie. Zmiana struktury organizacyjnej grupy FIEGE związana jest z intensywnym rozwojem i ekspansją firmy.

Do obecnych członków zarządu: Dr. Hugo Fiege, Heinz Fiege, Dr. Stefan Kurrle, Alfred Messink i Jens Fiege, na początku 2012 roku dołączają: Thomas Knopf, Michael Müller, Peter Scherbel, Stefano Vincinelli oraz Felix Fiege.

Stefano Vincinelli z grupą Fiege związany jest od 23 lat, kiedy to rozpoczął swoją karierę w branży logistycznej. Posiada bogate doświadczenie zawodowe, które zdobywał na międzynarodowych rynkach – europejskich i amerykańskim. Jego pasją są podróże i czytanie książek. Biegle posługuje się sześcioma językami – w tym językiem polskim.

Od 2006 roku Dyrektorem Generalnym polskiego oddziału Fiege jest Piotr Kohmann.

(źr. Fiege)

Wdrożenie systemu HCM Epicor na przykładzie firmy dystrybucyjnej

Firma dystrybucji piwa J.J. Taylor poszukiwała systemu, który umożliwiłby nie tylko zarządzanie informacjami na temat zatrudnionych pracowników, ale przede wszystkim był zintegrowany z dostępną infrastrukturą IT. Epicor zmodernizował program, który był wykorzystywany w Taylor, z wcześniejszej wersji programu do zarządzania zasobami na najnowszą, zwiększając efektywność prac działu HR.

J.J. Taylor to rodzinne przedsiębiorstwo, zajmujące się dystrybucją piwa, założone przez John'ego „Joe” Taylor'a w 1985. Jest jednym z pięciu największych dystrybutorów piwa na terenie Stanów Zjednoczonych. Firma składa się z czterech oddziałów i łącznie zatrudnia 780 osób. – Decydując się na Epicor HCM mogliśmy liczyć na modernizację i unowocześnienie już wykorzystywanego systemu, bez wdrażania nowego od podstaw – powiedział Jodi Gooding, VP of human resources, J.J. Taylor Companies.

J.J. Taylor funkcjonuje w oparciu o system do zarządzania HR od 2001 roku. Wówczas, wraz z rozwojem firmy podjęto decyzję o zakupie oprogramowania HRVintage® Epicor, które po dwóch latach zostało zastąpione obecnie używanym, HCM. Ogromną zaletą całego procesu implementacji nowego rozwiązania był czas, w jakim dokonano wdrożenia. „Dokładnie we wtorek zaprzestaliśmy pracy na wcześniejszym systemie, a po trzech dniach szkoleń, w sobotę był już dostępny nowy HCM – wyjaśnia Jodi Gooding.

Decydując się na Epicor HCM ważnym elementem była nie tylko funkcjonalność związana z możliwością wykorzystywania jego zasobów, ale także integracja z pozostałymi narzędziami IT istniejącymi w firmie. Dodatkowa zaleta dotyczyła struktury systemu, która opiera się na bazie danych Microsoft® SQL Server™. – Baza danych SQL pozwoliła na większą elastyczność w procesach przesyłania dokumentów, co okazało się bardzo przydatne zwłaszcza w kontekście systemów finansowych” – powiedział Gooding.

Korzystając z nowego systemu HCM i mając jednocześnie możliwość transferu dokumentów do innych programów można przygotowywać jeszcze dokładniejsze analizy, które są podstawą do podejmowania trafnych decyzji personalnych przez menedżerów. Przykładowo: pracując na systemie płac (ADP) i przesyłając z niego informacje o zatrudnieniu pracowników, ich zarobkach, godzinach pracy istnieje wgląd do zmian, jakie zaszły w danym okresie. Przy zachowaniu przepisów prawnych, system umożliwia stałą kontrolę nad statusem pracowników we wszystkich oddziałach firmy. Zawiera tzw. twardy HR, który pozwala m.in. na rozliczanie płac i umów oraz na naliczanie składek i raportowanie do ubezpieczyciela.

Funkcje nowego HCM do zarządzania zasobami zapewniają też lepszą organizację pracy. Każdemu pracownikowi przyporządkowana jest liczba zadań do wykonania, z których będzie rozliczany. W sytuacji niewypełnienia obowiązków lub przy zbliżającej się dacie końcowej, system wysła odpowiednie powiadomienie alarmujące do wskazanych osób. Przy tak rozbudowanym zespole i kilku jednostkach firmy, odpowiednio skonfigurowany system, pozwolił na sprawniejszą obsługę procesów w obszarze HR. HCM to nie tylko raporty, ale także system kontrolujący kluczowe dla J.J. Taylor kwestie związane z zasobami ludzkimi. W przypadku firmy dystrybucyjnej niezwykle ważnym elementem, mający wpływ na rozwój i funkcjonowanie całej firmy jest zachowywanie standardów pracy. W sytuacji zbliżania się terminu wygaśnięcia uprawnień na obsługiwane urzędów, praw jazdy, certyfikatów medycznych czy ubezpieczeń personelu, HCM powiadamia o upływających terminach. Ma to znaczenie zwłaszcza w przedsiębiorstwach takich, jak J.J. Taylor, które zatrudniają setki osób, i gdzie prowadzenie ewidencji w zwykłym arkuszu kalkulacyjnym, nie jest już wystarczające.

Od pewnego czasu obserwuje się rosące zainteresowanie systemami HCM wśród firm z różnych branż, począwszy od dystrybucji, po firmy z branży elektronicznej, czy instytucje z rynku TSL (Instytut Zarządzania Logistyką LMI). Wykorzystanie Microsoft Net Web 2.0 umożliwia także obsługę systemu w technologii cloud computing. Nowe rozwiązania znajdują zastosowanie zarówno w przedsiębiorstwach z sektora MSP, jak i dużych, międzynarodowych korporacjach.

Korzyści z wdrożenia systemu HCM:

- HCM funkcjonuje w oparciu o Microsoft® SQL Server™, co pozwala na swobodne korzystanie i integrację z innymi narzędziami IT
- Możliwość wymiany danych pomiędzy dwoma niezależnie funkcjonującymi systemami
- Większa produktywność pracy – brak potrzeby wprowadzania tych samych danych kilkakrotnie
- Oszczędność w postaci ograniczenia zatrudnienia – procesem wydawania płac może zająć się jedna osoba, zamiast dwóch,
- Bardziej dokładne dane
- Większy zwrot z inwestycji (ROI).

Źr. Epicor

MIEJSCE NA REKLAMĘ

Reklama:

e-mail:

reklama@pracujwlogistyce.pl

tel. +48535447544



KOBIECY W LOGISTYCE

Dzisiaj w rubryce „Kobiety w logistyce” prezentujemy Panie z Grupy FIEGE. Agatę Kozielską kierownika ds. rozwoju spedycji międzynarodowej, która mówi, że czasami zastanawia się czy spedycja to dobre miejsce dla kobiet oraz Patrycję Dachowską kierownika centrum dystrybucyjnego, która traktuje swój zespół tak, jak sama chciałaby być traktowana...

Traktujmy innych tak, jak sami byśmy chcieli być traktowani



Patrycja Dachowska kierownik centrum dystrybucyjnego Fiege Sp. z o.o

– Do branży TSL trafiłam przypadkiem tuż po studiach, odpowiedziałam na ogłoszenie o pracy. Zaczynałam jako spedytor u jednego z większych operatorów logistycznych w Polsce i bardzo szybko pochłonęło mnie to, co zaczęłam robić. Od samego początku poczułam się dobrze w spedycji i logistyce. W branży pracuję już 11 lat – mówi o swoich początkach w logistyce Patrycja Dachowska.

Zafascynowana pracą w spedycji postanowiła rozwijać swoją karierę i sięgnąć do nowych obszarów działalności. – Po pewnym czasie stanowisko spedytora przestało mi wystarczać, bo chciałam dalej się rozwijać. Odpowiedziałam znowu na ogłoszenie i tak zostałam specjalistą ds. marketingu w jednej z większym firm logistycznych na rynku lokalnym w Gliwicach – mówi Patrycja Dachowska. Przepracowała tam kilka lat, gdzie rozwój jej kariery potoczył się bardzo szybko. – Przeszłam przez kilka działów od specja-

listy ds. marketingu, poprzez logistykę aż do kierownika działu marketingu – wylicza.

Jednakże po pewnym czasie postanowiła coś zmienić i poszukać czegoś innego, pozostając oczywiście w branży TSL. – Mimo tego, że odeszłam z firmy logistycznej, w której rozpoczynałam pracę, to utrzymywałam kontakty z ludźmi. Dzięki temu otrzymałam informację o tym, że jest poszukiwany w tej firmie sales executive w Australii w Adelajdzie. Postanowiłam zgłosić swoją kandydaturę. Nie ukrywam, że proces rekrutacji był pewnym wyzwaniem, chociażby ze względu na różnice w czasie i ograniczenia do rozmowy telefonicznej, ale udało się i wyjechałam – mówi o swoim kolejnym miejscu pracy.

Chociaż miała dłuższy kontrakt, to z uwagi na wiele przyczyn po roku wróciła do kraju. Między innymi wśród tych powodów była nowa oferta pracy w Polsce, jak sama mówi nie do odrzucenia.

– Praca w Australii była fantastyczną przygodą, nie tylko ze względu na rozwój zawodowy, ale na możliwość poznania kultury i ludzi w Australii. Do tej pory utrzymuję kontakty z przyjaciółmi z Antypodów – wspomina z uśmiechem Patrycja Dachowska.

Pobyt w Australii zmienił jej postrzeganie stosunku do pracy, dzięki czemu wprowadza nowe standardy i wiele australijskich doświadczeń na polski rynek. Chociażby bycie wobec drugiej osoby fair czy zarządzanie w taki sposób jak sami byśmy chcieli być traktowani. – Tę zasadę biorę sobie mocno do serca. Myślę, że przede wszystkim trzeba mieć dużo sympatii wobec innych, co nie znaczy braku wymagań i oczekiwań. Trzeba pamiętać, że praca jest ważna ale nie jest nadrzędną wartością w życiu – dodaje.

Jak trafiła do Fiege?

Można powiedzieć, że tradycyjnie czyli odpowiadając na ogłoszenie i składając swoją aplikację na stanowisko kierownika działu obsługi klienta. A co ją do tego skłoniło? – Nie widziałam możliwości dalszego rozwoju w swojej poprzedniej firmie. Tym bardziej, że tutaj była możliwość przejścia do logistyki operacyjnej, czego chciałam bardzo spróbować – wyjaśnia. Tak też się stało i dzisiaj zarządza centrum dystrybucji, w którym pracuje ponad 70 osób. Ze względu na specyfikę operacji jest to głównie męski zespół (ponad 50 magazynierów), ale jak zapewnia nie odnosi wrażenia, że bycie kobietą stwarza jakieś trudności w tej pracy, a wręcz przeciwnie. – Wydają mi się że nie ma nic trudnego dla kobiet w tej branży, wynika to tylko z indywidualnego podejścia i indywidualnych chęci, jeśli my same nie stwarzamy sobie pewnych ograniczeń, ich po prostu nie ma – wyjaśnia.

Patrycja Dachowska lubi kiedy może uczestniczyć w rozwoju firmy i mieć w nim swój udział.

– Obecnie największą przyjemność w pracy sprawia mi rozwój projektu, któremu poświęciłam ostatnie kilka lat, pracując często nawet po kilkanaście godzin. Przyznam, iż etap rozwoju tego projektu uważam za swój największy sukces zawodowy. Natomiast dużym wyzwaniem jest zmienność oczekiwań ze strony klientów, ale to są codzienne problemy i nad tym trzeba ciągle pracować – mówi Patrycja Dachowska.

Co po pracy?

Stara się nie przenosić pracy do domu. Swoje siły regeneruje przebywając jak najwięcej na świeżym powietrzu, robiąc wypadki do lasu, chodząc na spacerki i oddając się wielkiej pasji jaką jest jazda konna, a kiedy pogoda nie dopisuje to nadrabia literaturę piękną, czytając ulubione książki.

Patrycja Dachowska ukończyła studia wyższe magisterskie na zarządzaniu w Wyższej Szkole Zarządzania Marketingowego i Języków Obcych w Katowicach oraz podyplomowe studia logistyczne na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach. Posługuje się biegle językiem angielskim.

(opr. Beata Trochymiak)

KOBIECY W LOGISTYCE

Czasem zastanawiam się czy spedycja to dobre miejsce pracy dla kobiet...?



Agata Kozielska kierownik ds. rozwoju spedycji międzynarodowej Fiege Sp. z o.o

Co robi politolog w spedycji?

– W trakcie studiów szukałam pracy i trafiłam do firmy Hellmann. Było to 12 lat temu. To był przypadek, bo studiując politologię myślałam o pracy w dyplomacji. Akurat ta firma szukała ludzi do swojego oddziału w Tarnowskich Górach, gdzie mieszkałam. Odpowiedziałam na ogłoszenie, a że dyrektor tego oddziału też był politologiem z wykształcenia, zaufał mi i dał szansę. Zostałam przyjęta na stanowisko handlowca – wspomina swoją pierwszą pracę Agata Kozielska

Ile czasu trwało „nauczenie się” spedycji?

– O spedycji nie można powiedzieć, że się ją umie, albo nie. Ten obszar usług cały czas się rozwija. Niestety, ja nie miałam zbyt wiele czasu na naukę, po pół roku pierwszej pracy wyjechałam na stypendium do Niemiec. Ale tak mnie zachwycała spedycja, że chciałam tam wrócić. Po powrocie sytuacja się zmieniła i nie otrzymałam dalszego angażu. Jednakże „nie ma tego złego...”, bo w ciągu dwóch tygodni otrzymałam ofertę pracy w Kuehne und Nagel w Katowicach. Na początku byłam asystentką zarządu, ale ciągnęło mnie do operacji i po roku zostałam awansowana na stanowisko kierownika spedycji międzynarodowej w Lublińcu. Zajmowałam się również jakością, byłam audytorem wewnętrznym w tej firmie. Przepracowałam tam 5 lat.

Do Fiege trafiłam...

– Najpierw otrzymałam ofertę pracy w firmie Rico, która już dzisiaj nie istnieje. Przyznaję, że było to dosyć „egzotyczne” doświadczenie. Otwierałam oddział tej firmy w Tarnowskich Górach, ale nie potrafiłam zrozumieć mentalności zarządu niemieckiego. Więc dosyć szybko zaczęłam rozglądać się za nową pracą. Długo nie musiałam czekać, wkrótce otrzymałam propozycję z rynku – ofertę pracy w Fiege. Ale chodziło o pracę w Mszczonowie, co mi nie do końca odpowiadało, gdyż nie chciałam zmieniać miejsca zamieszkania. Firma okazała się elastyczna i mimo to zatrudniła mnie na stanowisku business development managera. Moim pierwszym zadaniem było uruchomienie linii

drobnicowej z Włoch. Czułam się w tym jak „ryba w wodzie”, bo miałam już doświadczenie w tym obszarze usług z poprzednich miejsc pracy. Po wykonaniu tego zadania otrzymałam awans na stanowisko kierownika ds. rozwoju spedycji międzynarodowej, na którym do dzisiaj pracuję.

Co pomogło w rozwoju zawodowym?

– Na pewno znajomość języków obcych. Na co dzień posługuje się językiem angielskim, także włoskim (ale bardziej towarzysko) i znam podstawy niemieckiego. Dodatkowo ukończyłam studia podyplomowe z zarządzania logistycznego przedsiębiorstwem na Warszawskiej Akademii Technicznej oraz zarządzanie jakością na Uniwersytecie Łódzkim. To oraz elastyczność w działaniu, a także ciężka codzienna praca, wszystko miało wpływ na mój rozwój zawodowy i kolejne awanse. Muszę także dodać, że miałam i nadal mam szczęście pracować ze świetnymi zespołami ludzi co jest faktem nie do przecenienia.

Najbardziej w spedycji lubię...

– Podoba mi się ta różnorodność zadań do wykonania, kontakt z klientem i ogólnie to, że cały czas coś się dzieje.

A z drugiej strony, w tej branży przeszkadza mi...

– Bardzo duże rozdrobnienie rynku, wiele małych firm spedycyjnych, jawiących

się jako firmy logistyczne, które nie do końca wiedzą jak się za to zabrać. Swoim nieudolnym działaniem i brakiem kompetencji psują rynek, co powoduje że klienci są zdezorientowani. Oczywiście generalizuję, bo nie można postawić pod wspólny mianownik wszystkich małych firm, ale wiele z nich niestety tak działa. Moim zdaniem środowisko branżowe powinno coś z tym zrobić i uregulować status działalności spedycyjnej. Nieprofesjonalne osoby pracujące w branży zakłócają prawdziwy obraz spedytora.

Czy zamieniłaby Pani spedycję na inną branżę, jeśli byłaby taka szansa, co by to było?

– Nie czuję się wypalona, ale patrząc z perspektywy czasu, zastanawiam się czy spedycja to dobre miejsce pracy dla kobiet? Ta praca całkowicie pochłania i pomimo, że daje dużo satysfakcji to z drugiej strony zabiera też wiele czasu z życia prywatnego. Tutaj człowiek musi być praktycznie non stop on-line. To trudne, zwłaszcza jeśli ma się dzieci, rodzinę, której chciałoby się poświęcić więcej czasu i uwagi. Jeśli miałabym cokolwiek zmieniać, to chyba poszłabym w stronę doradztwa, może coachingu. Szczerze powiem, nie myślałam nigdy o takiej zmianie.

Po pracy trzeba zregenerować siły, najchętniej...

– Spędzam czas z rodziną i moją prawie dwuletnią córeczką. Poza tym wiele rzeczy mnie interesuje. Z racji tego, że nie mam zbyt wiele czasu, nie mogę realizować swoich zainteresowań. Marzę o kursie gotowania w szkole Le Cordon Blue we Francji, bo uwielbiam gotować. Moją ulubioną kuchnią jest śródziemnomorska, ale lubię też sushi, z tym że tylko je degustuję, gdyż to mój mąż jest specjalistą od kuchni japońskiej. Kocham podróże, gdziekolwiek jadę staram się poznać miejscową kuchnię i nawiązać kontakty lokalne, aby lepiej zrozumieć filozofię życia i kulturę miejsca w którym jestem. Praca w spedycji z uwagi na szerokie kontakty międzynarodowe daje mi również możliwość nawiązania wielu kontaktów i zbliżenia się do wielu innych kultur – podsumowuje z uśmiechem Agata Kozielska.

Dziękuję za rozmowę i życzę Pani spełnienia marzeń,

Beata Trochymiak

ABC ZAWODÓW TSL

Spedytor międzynarodowy na Wschód

– Praca na tym stanowisku wiąże się z obsługą krajów Europy Wschodniej jak np. Rosja, Ukraina, Mołdawia, itd. Trzeba być odpornym na stres i znać język rosyjski. Żadna szkoła nie nauczy spedycji w tym ob-



szarze, tutaj potrzebne jest doświadczenie – mówi o swojej pracy Krzysztof Światłowski z Runway Logistics Polska.

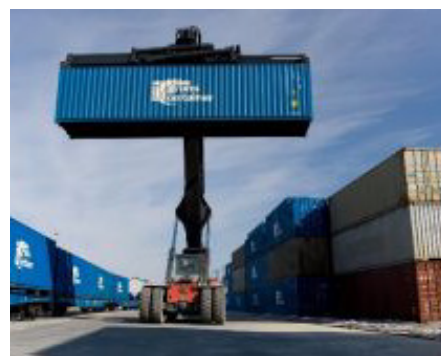
Oczywiście każdy może nauczyć się nowego zawodu jakim jest spedytor międzynarodowy na Wschód, wszystko jednak zależy od umiejętności i zaangażowania oraz od osoby wprowadzającej do tej pracy. Kandydat na spedytora międzynarodowego, który chce specjalizować się w rynkach Europy Wschodniej musi przede wszystkim znać język rosyjski. – W tej pracy podstawą jest znajomość języka rosyjskiego i kontakty na tych rynkach, które oczywiście nabywa się wraz z doświadczeniem – potwierdza Krzysztof Światłowski.

Przygotowanie do tego zawodu zależy też od tego, kto wprowadza do pracy nowego adepta sztuki spedycyjnej i od umiejętności kandydata. Aby samodzielnie wykonywać pracę na tym stanowisku, potrzeba co najmniej rocznego doświadczenia. – Nawet po roku dobrze jest pracować jeszcze

przez jakiś czas pod nadzorem bardziej doświadczonego spedytora. Wiadomo, że każdy ładunek jest inny i nie sposób jest zgłębić w ciągu roku odpowiedniej wiedzy do obsługi każdego rodzaju przesyłki – dodaje Krzysztof Światłowski.

Istotne w tym zawodzie są umiejętności szybkiego podejmowania decyzji, odporności na stres, analitycznego myślenia, sumienności oraz umiejętności interpersonalne. Tutaj stres i podejmowanie szybkich decyzji to codzienność. Oprócz tego spedytor międzynarodowy na Wschód powinien znać dobrze niektóre przepisy prawne i konwencje, m.in. CMR, karnety TIR – spedytor musi wiedzieć jakie dokumenty powinny towarzyszyć przesyłce podczas transportu.

Wykształcenie nie ma tutaj aż tak dużego znaczenia, aby wykonywać ten zawód wystarczy wykształcenie średnie, ale oczywiście wyższe jest jak najbardziej mile widziane. W tym zawodzie radzą sobie dobrze zarówno kobiety jak i mężczyźni.



Ta praca wymaga też dużej odpowiedzialności, gdyż spedytor w pełni odpowiada za ładunek, który obsługuje. Należy pamiętać, że przy transportach na Wschód jest nieco inna specyfika ich organizacji niż np. na terenie UE. Nadal między tymi państwami a Polską są granice celne, co wymaga innego przygotowania ładunku do transportu. – Mają z tym problem młodzi spedytorzy, którzy dopiero startują w tym zawodzie. Są przyzwyczajeni do podróży bez granic po Europie i na początku trudno jest im zrozumieć specyfikę przejścia granicznego – mówi Krzysztof Światłowski.

Obsługa spedycyjna rynków wschodnich jest pełna wyzwań i praca spedytora w tym obszarze jest trudna. Potrzebne jest doświadczenie aby w pełni zrozumieć specyfikę tej pracy. Z drugiej strony praca ta daje też ogromną satysfakcję.

(Opr. Pracujwlogistyce.pl
na podst. informacji
Runway Logistics Polska)

