



Czy wzrost kosztów pracy wpłynie na redukcję zatrudnienia i wynagrodzeń w logistyce?

Wraz z zakończeniem 2011 r. przestała obowiązywać ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców czyli ustawa antykryzysowa. Podwyższono też składkę rentową, co podwyższa koszty pracy. Zrzeszenia pracodawców alarmują o złym wpływie tych zmian na rynek pracy. Branża TSL podchodzi do tematu spokojnie, której pracodawcy zapewniają, że zrobią wszystko aby nie wpłynęło to negatywnie na poziom zatrudnienia i wynagrodzeń.

Pod koniec roku bezrobocie w Polsce wynosiło ok. 12 proc. i miało tendencję rosnącą. Wraz ze zniesieniem niektórych przepisów prawnych tzw. ustawy antykryzysowej, od nowego roku pracodawcy nie mogą już ani obniżyć czasu pracy swoim pracownikom na zasadach określonych w specustawie, ani stosować wydłużonych do 12 miesięcy okresów rozliczeniowych. Zniknęło także prawo do korzystania z indywidualnego rozkładu czasu pracy, co miało istotne znaczenie dla rodziców opiekujących się dziećmi. Według analizy ekspertów, największą popularność zyskały dłuższe okresy rozliczeniowe. Przedsię-

biornicy chętnie korzystali z rozwiązań umożliwiających elastyczne organizowanie czasem pracy. Podniesiono też wymiar składki rentowej po stronie pracodawcy. Ratuując budżet państwa uderzono nie tylko w pracodawców, ale i pracowników. Według wyliczeń Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych w Polsce (ABSL) w samej tylko branży nowoczesnych usług dla biznesu wzrost kosztów pracy to co najmniej 85 mln złotych rocznie. I nie chodzi tutaj o sam fakt zwiększenia składki rentowej na początku przyszedłego roku, ale o to, że znajdzie

się ona w niezabudżetowanych kosztach. Według ABSL, takich kosztów nie ma uwzględnionych w swoich budżetach ponad 280 centrów usług biznesowych, a uwzględniając i inne branże około 1,6 mln pracodawców w Polsce. W efekcie wiodący inwestorzy, którzy zdecydowali się rozwijać swój biznes w Polsce będą musieli ograniczać marże, średnio o 1–1,5 proc. rocznie. A w kolejnych la-

cd. na str. 3

RYNEK, LOGISTYKA s. 4

Kto zapłaci za wzrost kosztów

W nowy rok weszliśmy z informacjami o planach podwyżek i nadeciągającej fali kryzysu w roku 2012. Do tej pory branża TSL prognozowała wzrost sprzedaży i stabilność cen usług, ale ten optymizm, którego jeszcze pod koniec roku nie brakowało przedsiębiorcom, rozwiewają wzrastające w szybkim tempie koszty działalności, zwłaszcza transportowej.

PORADY/PRAWO s. 7

Prawo zabrania krytyki pracodawcy

W dobie social media, zdarza się, że pracownicy wykorzystują fora internetowe do wyrażania swoich opinii o pracodawcach. Jeśli pracownik krytykuje przełożonych lub swoje miejsce pracy, mając świadomość przekazywania nieprawdziwych informacji, musi liczyć się z konsekwencjami, włącznie ze zwolnieniem z pracy.

OKIEM REKRUTERA s. 9

Witamy w branży TSL

Co kieruje doświadczonym kandydatem, który decyduje się na zmianę pracy? Atrakcyjna będzie dla niego oferta wyższego stanowiska, wyższego wynagrodzenia, urozmaiconego zakresu obowiązków, po prostu tak zwany szczebel wyżej. Coraz częściej też pracodawcy w branży TSL kierują swoją uwagę rekrutacyjną na absolwentów kierunków branżowych oraz kandydatów bez doświadczenia.



Drodzy Czytelnicy!

No i mamy rok 2012! Rok pełen niespodzianek i znaków zapytania. Niestety zaczął się niezbyt fortunnie dla gospodarki, bo od prognoz kryzysowych i wzrostu kosztów działalności gospodarczej. Drożeje wszystko, koszty pracy, paliwo, koszty administracyjne, etc. Jak to wytrzyma branża TSL, a szczególnie transport drogowy, piszemy o tym w dzisiejszym wydaniu. Poruszamy też drażliwy temat, wypowiedania się pracowników o firmach na forach internetowych i odpowiadamy na pytanie – jak pracodawca może bronić się przed nieuzasadnioną krytyką? W cyklu „Okiem rekrutera” nawiązujemy do tematu rekrutacji absolwentów w branży TSL. Jak zwykle nie zabraknie też „Kobiet w logistyce”, chociaż dzisiaj pokazujemy obraz zatrudnienia kobiet w logistyce nieco z innej perspektywy, bo po stronie klienta. A na koniec coś dla fanów nowinek technicznych w wymiarze 3D.

Życzę miłej lektury!

Beata Trochymiak
redaktor portalu
Pracujwlogistyce.pl

Logistyka chętnie wspiera akcje charytatywne

Tegoroczny finał Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy miał szczególny wymiar, bo jubileuszowy, Orkiestra zagrała po raz 20. W tym roku szczególnie we wsparcie imprezy zaangażowały się firmy kurierskie. Siódemka wylicytowała Złote Serduszko nr 2 za kwotę 119 777 zł, a UPS już piąty rok z rzędu zaangażował się w Finał WOŚP dostarczając do Polski motor, znany w USA jako „chopper”. Motor przeznaczony był na aukcję. UPS odała również na aukcję kolekcję torebek damskich „UPS al a mode”.

Siódemka już po raz dziesiąty wsparła dzieło Jurka Owsiaaka. W zeszłym roku Siódemka wylicytowała Serduszko nr 3 za kwotę 77 777 zł, a w tym roku nr 2 za kwotę prawie 120 tys. zł. Zebrane pieniądze z XX Finału Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy zostaną przeznaczone na zakup najnowocześniejszych urządzeń dla ratowania życia wcześniaków oraz pomp insulinowych dla kobiet ciężarnych z cukrzycą. Wsparcie Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy to nie pierwsza inicjatywa społeczna podjęta przez Siódemkę. Oprócz WOŚP, firma wspiera także m.in. Bank Żywności SOS, pomagając w transporcie różnorodnych przesyłek dla osób najbardziej potrzebujących, a także od kilku lat angażuje się w kampanię „Hospicjum to też życie”, również jako patron logistyczny. Co więcej, spółka nie jest obojętna na kwestię praw człowieka, czynnie pomagając w działalności Amnesty International i zapewniając wsparcie w akcji Maraton Pisanina Listów.

Również firma UPS od wielu lat angażuje się w aktywności wspierające działalność charytatywną, więc także nie mogło zabraknąć UPS w Wielkiej Orkiestrze Świątecznej Pomocy. W tym roku firma odpowiedzialna była za sprowadzenie do Polski amerykańskiego Choppera. Przedsięwzięcie wymagało sprawnej organizacji logistyki na wielu płaszczyznach. Motor, zamówiony przez Fundację został wykonany tuż przed Bożym Narodzeniem przez firmę Paul Jr. Design. Zanim trafił do transportu, został specjalnie przygotowany i zapakowany. Zaraz po lądowaniu Chopper trafił do Urzędu Celnego, a UPS czuwało nad sprawnym przeprowadzeniem procedur celnych. Motor został następnie przetransportowany do studia TVP2, gdzie stanowił jedną z głównych atrakcji aukcyjnych. Aukcja motoru na allegro.pl potrwa do 31.01.2012. Zwycięzca będzie mógł szczycić się posiadaniem unikatowego modelu Choppera przez cały 2012 rok. Za rok motor trafi do kolejnej osoby, która podczas finału zaproponuje najwyższą kwotę.

Z kolei spółka PCC Intermodal przekazała na rzecz Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy złotówkę, za każdy kontener przeładowany w terminie 8.12.2011 – 8.01.2012 na Terminalu Kutno. Akcja kwestowania na rzecz Wielkiej Orkiestry trwała od momentu uruchomienia przez Spółkę pierwszego intermodalnego pociągu do Moskwy – PCC MOSCOW EXPRESS do dnia XX Finału WOŚP. Według informacji przekazanych przez Dyrektora Terminala w Kutnie, Wojciecha Skrzypińskiego, w czasie trwania zbiórki w Kutnie udało się przeładować blisko 8 tysięcy kontenerów, co oznacza, że firma zasilila konto WOŚP kwota 8 tys. zł.

(źr. Firmy)

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:

Czy wzrost kosztów pracy wpłynie na redukcję zatrudnienia i wynagrodzeń w logistyce?	1[3-4]
W skrócie	2
Kto zapłaci za wzrost kosztów – klient, przewoźnik, spedytor czy operator logistyczny?	4-5
Rośnie silny konkurent na rynku usług logistycznych	5
Czy za krytykę pracodawcy można rozwiązać umowę o pracę?	6
Zawarcie umowy o zakazie konkurencji z pracownikiem	6
Gdzie znajdziesz oszczędności? – obniżając koszty zarządzania drukiem!	7
Okiem rekrutera – Witamy w branży TSL	8
KOBIETY W LOGISTYCE	
Nie rywalizacja, ale wzajemne zrozumienie to klucz do sukcesu	9
3D FULL-HD w kamerze Toshiba	10

Czy wzrost kosztów pracy wpłynie na redukcję zatrudnienia i wynagrodzeń w logistyce?

cd. ze str. 1

tach, aby utrzymać rentowność będą zmuszone podnosić ceny na eksportowane usługi, co zmniejszy ich konkurencyjność w Europie. Zdaniem ekspertów ABSL, brak rozwiązań wspierających pracodawców i rekompensujących większe nakłady na FUS może ograniczyć plany zatrudnienia niektórych koncernów.

A jak na tle tych zmian wygląda sektor usług transport – spedycja – logistyka?

Dorota Czekala główny specjalista ds.



HR Hellmann Worldwide Logistics Polska – Rynek pracy bez względu na branżę jest ściśle uzależniony od działań legislacyjnych.

Ustawa kryzysowa w niewielkim stopniu przyczyniła się do wzrostu zatrudnienia ale z pewnością stworzyła możliwość utrzymania firmom już istniejących miejsc pracy. Pracodawcy potrzebują właściwych rozwiązań prawnych, zwłaszcza w okresie złej koniunktury. Zwiększenie kosztów pracy w 2012 r. może ale nie musi mieć negatywnego wpływu na zatrudnienie w branży TSL. Podniesienie płacy minimalnej czy wzrost składki rentowej do wysokości 8%, zapewne wyhamuje nieco procesy rekrutacji. To wpłynie

na ograniczenie nowego zatrudnienia przy jednoczesnym zachowaniu obecnych stanowisk pracy i będzie skłaniać firmy do doskonalenia i upraszczania procesów oraz wdrażania nowych, lepszych rozwiązań IT, docierania i pozyskiwania jak najlepszych specjalistów. W Hellmann Worldwide Logistics Polska nie będziemy szukać oszczędności w ograniczaniu wynagrodzeń, rozwiązaniem nie będzie też dla nas redukcja stanowisk pracy czy wynagrodzeń.



Agata Szela menedżer ds. HR, Apereo Logistics S.A. – Musimy przystosować się do nowych warunków, jeśli chodzi o czas pracy po zakończeniu obowiązywania ustawy anty-

kryzysowej musimy powrócić do rozwiązań, które stosowaliśmy wcześniej. Pracodawcy nie mają również wpływu na wzrost kosztów pracy i aby je zrównoważyć muszą zastosować takie rozwiązania, które zwiększą motywację zespołu i podniosą jego efektywność. Polacy na tle innych nacji pracują z zaangażowaniem, ale nie jest to poziom, jaki osiągają najlepsi i najbardziej zorientowani na wynik w pracy. Apereo Logistics, pomimo zmian na rynku pracy, zawsze stawiało i będzie stawiać na ludzi, bo mamy taką filozofię biznesu

i jesteśmy pewni, że to właściwe podejście do pracy i w lepszych i w trudniejszych czasach. To my wykonujemy tę pracę, a nie anonimowe zasoby ludzkie. Mówiąc o większej efektywności i wydajności nie dajemy recepty na sukces każdemu, kto przeczyta to zdanie, bo skorzystać z niej mogą tylko te firmy, w których każdy ma poczucie osobistego udziału w sukcesie i powodzeniu. Nie planujemy obniżyć wynagrodzeń z powodu zwiększenia składki rentowej – to byłoby demotywujące i przyniosłoby odwrotny skutek.

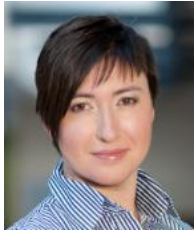


Anna Glib manager HR DHL Global Forwarding – Przede wszystkim warto zauważyć, że czas pokazał, iż ostatnie koniunkturalne

obniżenie składki na ubezpieczenie rentowe było zbyt optymistycznym działaniem, stąd korekta decyzji z 2008 roku. Zmiana ma przynieść w najbliższych latach kilkanaście miliardów wpływu i poprawić finanse publiczne państwa. Interesujący jest fakt, że te dwa punkty procentowe zwiększą tylko w samych jednostkach budżetowych koszty pracy o kilkaset milionów złotych rocznie, które będziemy sami finansować lub będziemy się mierzyć z falą osób dotkniętych racjonalizacją zatrudnienia w zakładach budżetowych. Jak to wpłynie na naszą branżę? Nie jesteśmy odcięci od rynku pracy, organizacje pracodawców przewidują redukcje, obniżki wynagrodzeń, spadek tempa tworzenia nowych miejsc pracy i tym samym wzrost bezrobocia. Warto także dodać, że aktualne obciążenia przedsiębiorców w Polsce należą do jednych z najwyższych w Europie, wyższe koszty prowadzenia działalności niewątpliwie zweryfikują decyzje inwestycyjne przedsiębiorców, co finalnie może mieć wpływ na naszą branżę. Jako organizacja nie cieszymy się z tych zmian, ale nie planujemy wprowadzać rozwiązań optymalizujących koszty i uderzających w naszych pracowników. Nasza strategia, cele długoterminowe, ludzie i ich zaangażowanie oraz jakość świadczonych usług pozwalają mieć pewność, że te zmiany nie są dla nas groźne.



Anita Koralewska-Ratajczak
dyrektor personalny w firmie Kuehne + Nagel Sp. z o.o.



– Zwiększenie składek po stronie pracodawcy to niewątpliwie negatywny wpływ na zatwierdzone budżety firm, jednak nie przewidujemy w związku

z powyższym zmian w strategii zatrudnienia czy wynagradzania. Będziemy kontynuować obrany kierunek i uzależniać wzrost wynagrodzeń oraz systemy bonusowe od osiągniętych wyników i efektywności pracowników. Taki mechanizm powinien przekładać się na samofinansowanie dodatkowych kosztów.

Z dniem 1 stycznia weszły też ułatwienia dla pracodawców, które zmniejszą wydatki obywateli i firm o ok. 3 mld zł. Do najważniejszych należą:

– wydłużenie terminu na wykorzystanie zaległego urlopu przez pracowników. Do tej pory zaległy urlop należało odebrać do 31 marca następnego roku. Wydłużenie tego terminu do 30 września będzie korzystne zarówno dla przedsiębiorców (umożliwi lepszą organizację pracy), jak i pracowników (bardziej elastyczny termin na zorganizowanie wypoczynku).

– skrócenie przechowywania – z 10 do 5 lat – kopii deklaracji rozliczeniowych i imiennych raportów miesięcznych ZUS

Skrócenie tego okresu pozwoli na zmniejszenie kosztów administracyjnych związanych z obowiązkiem przechowywania dokumentów rozliczeniowych. Dzięki temu rozwiązaniu przedsiębiorcy i inni płatnicy będą mogli szybciej otrzymać zwrot nadpłaconych składek.

– zmniejszenie częstotliwości drukowania i przekazywania druków RMUA. Informacje o zapłaconych składkach do ZUS i NFZ z imiennych raportów miesięcznych będą przekazywane raz na rok lub częściej na żądanie ubezpieczonego. Na żądanie pracownika jednak informacje te będą mogły być przekazywane częściej np. raz w miesiącu, jak to jest obecnie.

Opr. Beata Trochymiak

Kto zapłaci za wzrost kosztów

– klient, przewoźnik, spedytor czy operator logistyczny?

W nowy rok weszliśmy z informacjami o planach podwyżek i naddciągającej fali kryzysu w roku 2012. Do tej pory branża TSL prognozowała wzrost sprzedaży i stabilność cen usług, ale ten optymizm, którego jeszcze pod koniec roku nie brakowało przedsiębiorcom, rozwiewają wzrastające w szybkim tempie koszty działalności, zwłaszcza transportowej. Niepokój rodzi pytanie – kto poniesie te koszty w największym wymiarze?

Niewątpliwie koszty działalności w branży TSL stale rosną. Zdaniem ekspertów najbardziej ucierpią mali przewoźnicy, którzy muszą liczyć się ze zwiększeniem kosztów prowadzenia działalności. W związku z wejściem w życie nowych wymagań dotyczących wykonywania zawodu przewoźnika (Rozporządzenia 1071, 1072 i 1073), koszty prowadzenia działalności transportowej mogą wzrosnąć nawet do kilkunastu tysięcy złotych w skali roku (choćby z powodu potwierdzania zdolności finansowej poprzez roczne sprawozdanie finansowe dokonane przez audytora). Już sama konieczność dostosowania się do wymogów wynikających z rozporządzeń może rodzić dla firm dodatkowe koszty, np. koszty utrzymania bazy eksploatacyjnej, koszty uzyskania nowych licencji, etc. Oprócz tego dochodzą jeszcze opłaty drogowe i koszty wynikające z wahań cen na rynku paliw. Widzimy również znaczący wzrost kosztów wykorzystywanych przez branżę TSL produktów ubezpieczeniowych. Ubezpieczenia droższą, a na niektórych produktach wzrosty sięgają kilkunastu procent.

– Powód podwyżek zawsze jest dla nas ważny. Ubezpieczyciele szukają zapewne zysków na innych produktach, gdyż ponoszą straty na ubezpieczeniach majątkowych i OC komunikacyjnych. Dodatkowo ubezpieczenia OC komunikacyjne droższą ze względu na zmiany sum gwarancyjnych. A wszystkiemu towarzyszy zmiana poziomu szkodowości całej branży. Musimy się ubezpieczać, bo jest to bardzo ważna część zabezpieczeń przed ryzykiem biznesowym, ale równocześnie musimy podnosić jakość operacji i kontrolować ją w całym łańcuchu dostaw – komentuje **Arkadiusz Glinka prezes zarządu Apreo Logistics Sp. z o.o.**

Ubezpieczyciele zapowiadają również większą weryfikację wypłat odszkodowań komunikacyjnych. To co wpływa na takie działania ubezpieczycieli to presja kosztowa, którzy to najbardziej obawiają się nowych zagrożeń tj. ryzyka

inflacji szkód, rosnącej presji klientów i relatywnie nowych podmiotów na rynku, jakimi są kancelarie odszkodowawcze oraz odczuwalne zjawisko przestępczości ubezpieczeniowej. Kontrola odszkodowań będzie przejawiała się głównie przez diagnozę poziomu nadmiernych wypłat oraz wprowadzenie optymalnego kosztowo systemu jego kontroli.

Paliwo i koszty pracy

Jednakże głównym czynnikiem wzrostu kosztów w transporcie drogowym jest wzrost cen paliw. Ceny te wzrosły w Polsce w roku 2011 o około 27 proc., co przekłada się na co najmniej 7–8 proc. wzrost ceny transportu. Do tego dochodzą opłaty drogowe, których wpływ na wzrost kosztów szacuje się w granicach 3–5 proc. W najbliższych miesiącach ww. elementy kosztowe będą prawdopodobnie nadal wzrastać, co przyczyni się do dalszego wzrostu kosztów frachtu. Dodatkowo, ponieważ polska gospodarka radzi sobie całkiem dobrze z kryzysem a nasi przewoźnicy obsługują dzisiaj praktycznie cały rynek UE, występuje na rynku polskim brak dostatecznych mocy przewozowych, co przyczynia się do wzrostu kosztów zatrudnienia kierowców.

– W Polsce nie ma praktycznie szkół dla kierowców zawodowych i o fachowca w tej dziedzinie jest coraz trudniej, a wykwalifikowani kierowcy muszą być coraz wyżej opłacani, mając możliwość podjęcia pracy praktycznie w całej Europie. Do wzrostu kosztów personalnych nie tylko kierowców przyczyni się z pewnością wprowadzana właśnie podwyżka stawek emerytalnych, co dodatkowo wymusi konieczność podwyższania cen transportu. Ostatnie kryzysowe lata i walka konkurencyjna na rynku transportowym doprowadziły do wykorzystania



wszelkich możliwości optymalizacyjnych przez firmy transportowe i spedycyjne. Klienci muszą przygotować się na znaczne podwyżki cen. W przeciwnym wypadku może się okazać, że ich towary nie będą po prostu przewożone – mówi **Wojciech Sienicki dyrektor transportu drogowego i kolejowego w Kuehne + Nagel Sp. z o.o.**

W obecnej rzeczywistości gospodarczej wygra na rynku ten, kto ma odpowiednie umiejętności zarządcze i intuicję biznesową, pozwalającą na dopasowywanie się do zmieniających się warunków.

– Zarządzanie kosztami i obszarami, które je generują może stać się przewagą i pozwolić na zdystansowanie konkurencji. Apreo stawia na wiedzę i wsparcie systemów IT, które usprawniają wszelkie estymacje, dają możliwość rzetelnej analizy i oceny sytuacji, niezbędnych w trakcie podejmowania bieżących działań. – mówi Arkadiusz Glinka z Apreo Logistics.

Kto za to zapłaci?

W ostatnich latach rynek transportowy dynamicznie zmieniał się i bywały też ciężkie okresy, ale nigdy nie było tak dużej nieprzewidywalności. W obliczu ostatnich zmian, przewoźnicy będą musieli zmierzyć się z trudnymi decyzjami tj. zakup nowego taboru, ponieważ trudno jest przewidzieć, jakie wejda ustawy, opłaty co będzie miało duży wpływ na utrzymanie taboru w przyszłości. Powstaje więc pytanie – kto ma zapłacić za dodatkowe „ulepszenia” w transporcie? To pytanie zadaje sobie cała branża: przewoźnicy, firmy spedycyjne, klienci? Zdaniem ekspertów Hellmann Worldwide Logistics Polska – rynek jest na tyle trudny, że firmy, by utrzymać klienta, obniżają stawki zachowując minimalną marżę. Takie utrzymywanie klientów za wszelką cenę ma swoje konsekwencje. Przewoźnicy, by utrzymać się na rynku, zmuszeni są do obciążania dodatkowymi kosztami klientów oraz firmy spedycyjne. Te z kolei, by utrzymać się

na rynku zmuszone są do obciążania dodatkowymi opłatami swoich klientów. Klient, który wymaga serwisu na odpowiednim poziomie musi liczyć się z dodatkowymi opłatami, które wprowadził rząd i których nie da się uniknąć. Firmom spedycyjnym bardzo zależy na optymalizacji kosztów, niestety z uwagi na wciąż rosnącą cenę paliwa, nie jest to możliwe w takim stopniu, jakbyśmy wszyscy tego oczekiwali.

– Dbałość o parametry jakościowe nie oznacza, że poziom partycypacji w kosztach ze strony klientów nie wzrośnie, ale zanim to nastąpi podejmiemy wszystkie niezbędne działania, by tego uniknąć. Jeśli dojdzie do zmian cen, to z pewnością poniosą je wszystkie spółki w branży, bo nie wynikną one z chęci zwiększenia zysków tylko z nowych warunków, poddyktowanych nam przez rynek – podsumowuje Arkadiusz Glinka z Apreo Logistics.

(opr. BT)

Rośnie silny konkurent na rynku usług logistycznych

Poczta Polska zapowiada walkę o wzrost udziałów w rynku logistycznym, w zakresie obsługi przesyłek drobnicowych. Zamierza być liderem w tym obszarze działalności, zapowiada też obniżkę cen usług KEP oraz wyższą ich jakość.

Strategia Poczty Polskiej do 2015 roku zakłada wzrost przychodów z usług paczkowo-kurierskich, bankowo-ubezpieczeniowych i właśnie z usług logistycznych. Plany sprzedaży są bardzo ambitne. W tym czasie narodowy operator zakłada podwajanie przychodów rok do roku. Na nowo zdefiniowano klienta bizneso-

wego, do grona którego zalicza się: producentów, dystrybutorów, sieci handlowe i spedytatorów. W portfolio PP znajdują się zarówno stali nadawcy – regularnie korzystający z usług operatora w oparciu o długoterminowe umowy, jak i mniejsze firmy – zawierające umowy doraźne i sporadycznie wysyłające ładunki. Z racji tego, że Poczta ma najwięcej placówek regionalnych (8,5 tys.), najwięcej zatrudnionych w służbie doręczeń (ok. 20 tys. osób) i największe sortownie, stwarza to doskonałe warunki do rozwoju działalności logistycznej.

– Świadczenie usług powszechnych pozostanie podstawowym zadaniem Poczty Polskiej, ale wejście w obsługę klienta biznesowego pozwoli na optymalne wykorzystanie całej infrastruktury. Poczta Polska w przyszłym roku zaoferuje bardzo dobre ceny na rynku usług KEP, ceny będą niższe – zapowiada **Łukasz Gołębiowski dyrektor handlowy Poczty Polskiej.**

Mając taki potencjał, wejście w usługi logistyczne wydaje się być naturalną drogą rozwoju. Może to też spowodować niemałe zamieszanie na rynku operatorów logistycznych, którym wkrótce przyjdzie się zmierzyć z silnym konkurentem. Poczta zamierza skoncentrować się na świadczeniu usług logistycznych „szytych na miarę”. Obecnie prowadzi zaawansowane negocjacje z kilkoma partnerami i będzie też walczyć o zwiększenie konkurencyjności w usługach kurierskich. Narodowy operator dopuszcza też możliwość udostęp-

nienia swojej sieci innym operatorom (tak jak jest w przypadku operatorów telekomunikacyjnych). Udostępnienie sieci zależeć będzie od uregulowań prawnych i opłacalności.

Dążenie do zwiększenia konkurencyjności Poczty Polskiej wynika też w dużej mierze z liberalizacji rynku usług pocztowych na terenie UE, co nastąpi z początkiem 2013r. W tym roku zakończy się proces dostosowania polskiego prawa do III Dyrektywy Pocztovej, która całkowicie zliberalizuje rynek pocztowy. Między innymi w nowych regulacjach prawnych przewiduje się zdefiniowanie usługi kurierskiej i odróżnienie jej od tradycyjnych usług pocztowych. Pozwoli to na rozgraniczenie obowiązków operatorów i praw użytkowników tych usług. Zmiany te mogą spowodować konsolidację na rynku KEP. Powstaje tylko pytanie, czy to będą lokalne przejęcia czy też będą wynikać ze strategii globalnych graczy. Istnieje też możliwość wejścia na polski rynek nowego operatora pocztowego. Niektóre narodowe poczty w Europie (np. szwedzka, austriacka) przejawiają od dawna zainteresowanie naszym rynkiem. Nie należy jednak spodziewać się spektakularnych zmian, jakie miały miejsce kilka lat temu. Jeśli natomiast Poczta Polska zrealizuje swoją logistyczną strategię, z pewnością wpłynie to na podział rynku wśród operatorów logistycznych.

Opr. PwL/BT



Czy za krytykę pracodawcy można rozwiązać umowę o pracę?

W dobie social media, zdarza się, że pracownicy wykorzystują fora internetowe do wyrażania swoich opinii o pracodawcach. Jeśli pracownik krytykuje przełożonych lub swoje miejsce pracy, mając świadomość przekazywania nieprawdziwych informacji, musi liczyć się z konsekwencjami, włącznie ze zwolnieniem z pracy.

Bowiem jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest dbanie o dobro zakładu pracy nie tylko w czasie wykonywania obowiązków służbowych, ale także zachowań pracownika po godzinach pracy. Wzajemna lojalność pracownika i pracodawcy jest niezbędna podczas trwania umowy o pracę, która z reguły zawierana jest na czas nieokreślony albo dłuższy okres. Sąd Najwyższy wielokrotnie wyrokował, iż brak zaufania do pracownika może być podstawą wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony. Ta zasada obowiązuje wszystkich pracowników, nawet działaczy związkowych. Warto pamiętać, że szkalowanie pracodawcy może stanowić czyn nieuczciwej konkurencji, za który, zgodnie z ustawą o zwalczaniu

nieuczciwej konkurencji, grozi odpowiedzialność cywilna i karna. Poza tym pracodawca będący osobą fizyczną może domagać się zadośćuczynienia od pracownika w związku z naruszeniem swoich dóbr osobistych.

– Zgodnie z kodeksem pracy pracownik jest zobowiązany w szczególności do dbania o dobro zakładu pracy, ochronę jego mienia oraz do zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ponadto pracownik powinien przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Publiczne wypowiedanie się przez pracownika w sposób negatywny o pracodawcy, naruszający dobre imię pracodawcy stanowi naruszenie tych obowiązków. Wskazane powyżej obowiązki pracownicze mają charakter powszechny w tym sensie, że odnoszą się do wszystkich pracowników niezależnie od podstawy powstania stosunku pracy, rodzaju umowy o pracę, stanowiska w zakładzie pracy. Działania pracownika prowadzące do naruszenia tych obowiązków, w tym utrata zaufania pracodawcy do pracowni-

ka, spowodowana tymi działaniami pracownika, może być uzasadnioną podstawą do wypowiedzenia pracownikowi przez pracodawcę umowy o pracę, a nawet uzasadniać rozwiązanie tej umowy w trybie dyscyplinarnym, jeśli będziemy mieli do czynienia z ciężkim i zawinionym przez pracownika naruszeniem obowiązków. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, dające prawo pracodawcy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, to takie, które w istotny sposób narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności danej sprawy. – **komentuje Ewa Krysztofiuk radca prawny, M&M air sea cargo S.A.**

Podstawa prawna:
art. 32 § 1 pkt 3, art. 52 § 1 pkt 1, art. 100 § 2 pkt 4 i 6 Kodeksu pracy
art. 14 ust 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji
art. 24 Kodeksu cywilnego

(Opr. PwL)

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji z pracownikiem

Pracodawca chcąc chronić zasoby swojej firmy, w szczególności wrażliwe informacje handlowe, bazy klientów, itp. powinien rozważyć zawarcie z pracownikami mającymi dostęp do takich danych umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowy takie zawiera się z pracownikami, którzy mają dostęp do danych handlowych firmy, listy jej klientów, stosowanych stawek, itp., co w razie ujawnienia przez pracownika firmie konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, wyrządzi pracodawcy niewątpliwie szkodę.

W zakresie określonym w odrębnej umowie zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Jest to tzw. zakaz konkurencji. Umowa powinna być zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

W umowie takiej należy określić okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Odszkodowanie to nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd pracy. Natomiast w przypadku, gdyby pracodawca, który zdecydował, iż nie chce już wypłacać pracownikowi odszkodowania z tytułu podpisanej umowy o zakazie konkurencji i stwierdził, iż może już zwolnić byłego pracownika z tego zakazu, będzie mógł odstąpić od umowy w przypadku, gdy w umowie wyraźnie zastrzegł termin, w czasie którego prawo do odstąpienia może być wykonane.

Jeśli pracownik naruszy obowiązujący go zakaz konkurencji, będzie zobowiązany do zapłaty pracodawcy odszkodowania. Zwykle strony ustalają w zawartej umowie wysokość kary umownej jaką pracownik będzie zobowiązany do zapłaty pracodawcy w przypadku naruszenia zakazu konkurencji. Warto również wprowadzić zapis, iż jeśli szkoda poniesiona przez pracodawcę na skutek złamania przez pracownika zakazu konkurencji, przewyższy wysokość zastrzeżonej kary umownej, pracodawca będzie mógł dochodzić pozostałej części odszkodowania od pracownika, na zasadach ogólnych.

Podstawa prawna:
art. 101² Kodeksu pracy

Autor:
Ewa Krysztofiuk
radca prawny, M&M
air sea cargo S.A.



Gdzie znajdziesz oszczędności? – obniżając koszty zarządzania drukiem!

Od wysokości wydatków i poziomu przychodów zależy rentowność przedsiębiorstwa i jego szanse na dalszy rozwój. Najpopularniejszym sposobem na obniżenie kosztów wydają się być ograniczanie produkcji bądź też redukcja etatów. Czy słusznie? Dla wielu firm źródłem znacznych oszczędności mogą okazać się ekonomiczne rozwiązania w zakresie druku.

Często przedsiębiorcy nie szacują dokładnie kosztów przeznaczanych na serwisowanie oraz utrzymanie urządzeń biurowych czy na produkcję, zarządzanie i dystrybucję dokumentów. Według szacunków specjalistów koszty te oscylują od kilku procent w małych i średnich przedsiębiorstwach do nawet kilkunastu procent w dużych firmach i korporacjach. Nowoczesne rozwiązania w zakresie druku, wsparte oprogramowaniem służącym zarządzaniu dokumentem, pozwalają nie tylko na niższe koszty eksploatacji urządzeń, ale również na optymalizację czasu i efektywności pracy.

Przemysłany wybór

Decyzja o zakupie sprzętu drukującego – kopiującego bądź jego wymianie na nowy jest kluczowa pod kątem późniejszych wydatków na druk i zarządzanie obiegiem dokumentów. Zanim więc zapadnie warto przyjrzeć się nie tylko konkurencyjnym ofertom, ale przede wszystkim specyficznym wymaganiom firmy. Dla dużych przedsiębiorstw i korporacji rozwiązaniem idealnym jest przeprowadzenie profesjonalnego audytu przez wyspecjalizowaną firmę, która określi konkretne potrzeby organizacji w zakresie drukowania oraz rodzaju maszyn, które te potrzeby spełnią najlepiej. Sceptyków może zachęcić fakt, że dobór ekonomicznych urządzeń wysokiej jakości oparty na wnioskach z profesjonalnego audytu oraz zdyscyplinowanie pracowników poprzez system zarządzania dokumentem może przynieść oszczędności na poziomie kilkudziesięciu procent. Audyt polega

przede wszystkim na zebraniu kluczowych informacji o parku urządzeń: ich obciążeniu, stanie technicznym, poziomie zużycia materiałów eksploatacyjnych i energii, specyfice wykonywanych prac czy wykorzystaniu maszyn przez poszczególnych pracowników. Mniejsze firmy powinny szukać źródła swoich decyzji zakupowych przede wszystkim we wnioskach z monitoringu kosztów, który jest istotnym elementem audytu. Monitoring kosztów pozwala na dokładne oszacowanie wydatków ponoszonych na druk w określonym przedziale czasowym, wraz z przyporządkowaniem ich do konkretnych osób czy działów. Wsparcie specjalistów pomoże zoptymalizować wykorzystanie posiadanych urządzeń bądź dokonać zakupu nowych. Problem sprowadza się często do tak podstawowych decyzji, jak druk w kolorze czy czarno – biały. Z jednej strony urządzenie monochromatyczne jest tańsze, ale z drugiej wydruk w kolorze jest atrakcyjniejszy dla oka i lepiej sprawdzi się podczas spotkania biznesowego.

Innowacyjne rozwiązania

Wbrew pozorom innowacyjne rozwiązania nie są przeznaczone jedynie dla dużych graczy biznesowych. Nowoczesne technologie to sposób na zoptymalizowanie pracy, zwiększenie efektywności i przede wszystkim obniżenie kosztów niezależnie od wielkości firmy. Dokonując zakupu, zarówno pojedynczego urządzenia, jak i całego systemu, warto się upewnić, że drukarka jest wyposażona w technologię rozdzielczości bębna ceramicznego od tonera. Wydajność tego typu rozwiązania znajduje się w przedziale od 100 tys. – do ponad 500 tys. wydruków. Technologia pozwala uniknąć częstych awarii sprzętu i przestojów w pracy oraz przynosi dodatkowe oszczędności w związku z wyeliminowaniem kosztownego systemu kartridży. Informacje te są o tyle ważne, że to właśnie kartridże są najczęściej wymienianymi elementami drukarki. Firmy duże oraz te, które mają przynajmniej kilkanaście urządzeń mogą zainwestować w nowoczesne oprogramowanie zarządzania dokumentem i informacją w formie elektronicznej i tradycyjnej. Umożliwia ono zoptymalizowanie procesów komunikacji i druku, kontrolę nad obiegiem informacji i dokumentów oraz, a w rezultacie obniżenie całkowitych kosztów ponoszonych na druk. Pracodawca ma możliwość wprowadzenia limitów wydruków oraz przyporządkowania

kosztów do wybranych działów, dzięki czemu ogranicza produkcję dokumentów do niezbędnego minimum.

Dzierżawa zamiast kupna

Jak pokazują dane publikowane przez IPSOS blisko 60 proc. polskich przedsiębiorstw korzysta z outsourcingu. Wydaje się, że firmy decydują się na ten krok szukając oszczędności. Najczęściej z usługi korzystają duże firmy, szczególnie z sektora finansowego lub infrastruktury. Rządziej decydują się na nią przedsiębiorstwa małe i średnie, choć usługa ta jest dla nich równie korzystna. Dzierżawa jako efektywny sposób produkcji, zarządzania i archiwizacji dokumentów umożliwia pozyskanie najnowszych technologii i wysokiej jakości bez konieczności zakupu maszyn. Na przykład ceny innowacyjnych urządzeń wielofunkcyjnych umożliwiających profesjonalne zarządzanie kolorem wydruku sięgają pułapu nawet kilkudziesięciu tysięcy złotych. Jest to przede wszystkim istotne dla organizacji z sektorów MSP i SME, które nie posiadają wystarczającego budżetu pozwalającego na jednorazowy wydatek tej wielkości, podczas gdy miesięczna opłata za dzierżawę stanowi niewielką część ceny urządzenia. Outsourcing jest szczególnie opłacalny, i może generować nawet kilkadziesiąt procent oszczędności, gdy maszyny dobrane są idealnie do specyficznych wymagań – przewidywanych nakładów czy potrzeb wyłonionych na podstawie audytu. Niekwestionowaną zaletą korzystania z usług firmy zewnętrznej jest możliwość finansowania ich z bieżących środków obrotowych, dzięki czemu wydatki zostają rozłożone w czasie i zwiększa się płynność finansowa przedsiębiorstwa. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że przedsiębiorstwo może liczyć co miesiąc na przewidywalne i gwarantowane koszty usługi, co umożliwia sprawne planowanie wydatków z budżetu. Jednym z ważniejszych plusów takiego rozwiązania jest zmniejszenie podatku dochodowego firmy.

Statystyki pokazują, że zarówno małe jak i duże firmy, choć różnią się od siebie pod wieloma względami, to w podobny sposób mogą osiągnąć duże oszczędności dzięki inwestycji w nowoczesny sprzęt i oprogramowanie, którego wykorzystanie pomaga optymalizować codzienną pracę i minimalizować koszty.

(red. PwL)



Renata Kuleta manager human resources
Poland & Ukraine cargo-partner spedycja Sp. z o.o.



WITAMY W BRANŻY TSL



Tak, zupełnie się zgadzam z panią Anną Galeską w artykule „Branża TSL będzie musiała otworzyć się na kandydatów z zewnątrz” (PwL.pdf nr 17/2011). Dlaczego? Bo coraz rzadziej kandydat posiadający niebanalne,

wręcz unikalne doświadczenie w transporcie, spedycji, czy logistyce w dowolnym momencie swojej kariery zawodowej może otrzymać atrakcyjną propozycję od innego pracodawcy z branży, który spełni jego marzenie. Gdzie szukać przyczyn tej zmiany? Powody są od dawna dobrze znane innym branżom, a biorąc pod uwagę wielkość firmy – od lat wpisane w czynniki kształtujące politykę personalną korporacji.

Konfrontacja oczekiwań

Co kieruje doświadczonym kandydatem, który decyduje się na zmianę pracy? Czego oczekuje pracodawca, który rozpoczyna poszukiwania nowego pracownika?

Z perspektywy kandydata atrakcyjna będzie dla niego oferta wyższego stanowiska, wyższego wynagrodzenia, urozmaiconego zakresu obowiązków, po prostu tak zwany szczebel wyżej. Z drugiej strony potencjalny pracodawca najczęściej szuka sprawnego spedytora, dobrego handlowca lub skrupulatnego agenta celnego, który za zupełnie niewygórowane wynagrodzenie szybko wejdzie w nowe środowisko pracy i będzie realizować standardowy zakres zadań, który zwykle jest podobny, a wręcz taki sam niezależnie od nazwy firmy. Rekrutacja na stanowiska kierownicze lub stanowiska kluczowe do zespołów projektowych o znaczeniu strategicznym dla organizacji (czyli bardziej skomplikowane, ambitne, atrakcyjne ze względu na zakres zadań) odbywa się zwykle wewnątrz firmy, ponieważ wyjątkowe znaczenie ma tutaj znajomość kultury organizacyjnej, systemu zarządzania, a przede wszystkim ludzi (kapitał organizacyjny, kapitał relacyjny). Tylko w przypadku kandydatów z wewnątrz organizacji wymagania te mogą być z miejsca odznaczone jako spełnione.

Strategia rekrutacji i awansu

Ambitne, bardziej skomplikowane ze względu na zakres obowiązków i cele, a tym samym lepiej wynagradzane stanowiska są zatem w większo-

ści przypadków oferowane kandydatom spośród grona pracowników firmy. Można powiedzieć, że działa tutaj pewnego rodzaju efekt dźwigni, czyli maksymalizacja rezultatu (celu) przy jak najmniejszym (powiedzmy optymalnym) wysiłku organizacji w możliwie najkrótszym czasie. Zatem jakie stanowiska są obsadzane przez kandydatów z zewnątrz? Aktualnie najczęściej są to stanowiska podstawowe, zarówno handlowe, jak i operacyjne. Trudno tutaj o kandydata z bogatym doświadczeniem w branży TSL, który zachowa swoje oczekiwania co do wynagrodzenia na przeciętnym poziomie, jednocześnie realizując standardowe zadania handlowca, czy spedytora. Stąd bierze się źródło powszechnej wśród korporacji praktyki, a wręcz strategii rekrutacji, która ogólnie rzecz biorąc skupia się na rekrutacji nowych pracowników na stanowiska podstawowe, a następnie analizie ich potencjału, okresowym mierzeniu rezultatów pracy i w efekcie podejmowaniu decyzji o awansie (rekrutacja wewnętrzna). W ten sposób odbywa się cykl rozwoju pracownika w organizacji.

Zatem kto ma szansę w rekrutacji na stanowiska podstawowe?

Pomyśl, czego oczekuje pracodawca

Przede wszystkim ze względów kosztowych pracodawcy w branży TSL kierują teraz swoją uwagę rekrutacyjną na absolwentów kierunków branżowych oraz kandydatów bez doświadczenia. Realizacja zadań na stanowisku Młodszego Spedytora, czy Telemarketera (czyli początek ścieżki kariery w obszarze operacyjnym lub handlowym) wymaga stosunkowo krótkiego wdrożenia do nowych obowiązków. Jednocześnie oczekiwania dotyczące wynagrodzenia w przypadku kandydatów bez doświadczenia są łatwe do spełnienia przez pracodawcę. Nie oznacza to jednak, że propozycję pracy otrzyma każdy chętny, „niedrogi” kandydat.

A więc czego poszukuje pracodawca, jeśli nie dotychczasowego branżowego doświadczenia kandydata?

W takim przypadku pracodawcy zależy na określonych kompetencjach, ogólnie mówiąc predyspozycjach personalnych, które w znaczący sposób mają wpływ na sposób działania kandydata i jego efekty pracy. Dlatego też, jeśli aplikujesz na stanowisko spedytora, a w ogłoszeniu o pracę pracodawca nie wymienia doświadczenia na

podobnym stanowisku, jako wymagania koniecznego, natomiast wyraźnie wskazuje, że zależy mu na doskonałej organizacji pracy, dokładności, umiejętności działania pod presją czasu i orientacji na klienta, poświęć temu swoją uwagę i przygotuj się. W trakcie wywiadu rekrutacyjnego pracodawca będzie pytać o dotychczasowe konkretne sytuacje z Twojego życia zawodowego albo jeszcze z czasów szkolnych lub studenckich, kiedy wykazałeś się świetną organizacją pracy lub mimo presji czasu osiągnąłeś lub wręcz przekroczyłeś założone rezultaty. Pracodawca oceni, czy kompetencje (cechy osobowościowe), które posiada kandydat, pokrywają się lub są jak najbliższe modelowi kompetencyjnemu określone dla stanowiska, na które prowadzona jest rekrutacja. Ocena ta powstanie na podstawie narzędzi, jakich pracodawca użyje prowadząc projekt rekrutacyjny. Pracodawca może ocenić poziom poszukiwanych kompetencji na podstawie tzw. pogłębionego wywiadu kompetencyjnego, czyli omówienia przez kandydata konkretnych sytuacji z przeszłości, gdzie ujawniły się dane cechy osobowościowe. Taka ocena może powstać również w rezultacie tzw. centrum oceny (Assessment Centre). W ramach centrum oceny symulowane są sytuacje, które zwykle realnie mają miejsce w pracy na danym stanowisku. Kandydat otrzymuje opis sytuacji, np. zagadnienie negocjacyjne, ma chwilę na zastanowienie, a następnie przystępuje do ćwiczenia symulacyjnego. W tym czasie jest obserwowany przez asesora/asesorów, którzy dokładnie obserwują zachowanie kandydata, notują jego wypowiedzi i na tej podstawie w dalszej kolejności (po zakończeniu ćwiczenia) dokonują oceny określonych kompetencji.

Mały i średni TSL

Opisane metody poszukiwania u kandydatów określonych kompetencji od dawna znajdują zastosowanie w przypadku dużych, a czasami nawet średnich firm w branży. Oczywiście przyczyna takiego podejścia do rekrutacji wpływa po części ze strategii personalnej opartej na „budowaniu” pracownika w organizacji, czyli kształtowaniu jego wiedzy branżowej, doświadczenia i umiejętności zawodowych w oparciu o kompetencje, czyli indywidualne predyspozycje pracownika. Dotychczas najłatwiejszą, najbardziej popularną strategią było zatrudnienie „gotowego” kandydata z innej firmy działającej w branży TSL. Otoczenie biznesowe jednak uległo zmianie, co w niedalekiej przyszłości pociągnie za sobą zmiany w założeniach polityki personalnej wszystkich pracodawców w branży, niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników.

KOBIECY W LOGISTYCE

Nie rywalizacja, ale wzajemne zrozumienie to klucz do sukcesu



Anna Pietrak, kierownik transportu i dystrybucji, Coty Polska Sp. z o.o.

– Stawiam sobie wysoko poprzeczkę i tego oczekuje od ludzi. We współpracy z ludźmi najważniejsze jest zaufanie, partnerstwo oraz ciągły rozwój i doskonalenie. – tak w kilku słowach mówi o sobie Anna Pietrak. Te cechy doskonale też sprawdzają się w logistyce, którą los postawił na jej życiowej drodze.

– Do logistyki trafiłam przypadkowo. Po ukończeniu studiów zaczęłam prowadzić własną działalność. Z racji tego, że było to zajęcie sezonowe stwierdziłam, że w czasie wolnym poszukam pracy tymczasowej. A że lubiłam prace manualne, odpowiedziałam na ogłoszenie „oklejanie kosmetyków”, nie wiedząc oczywiście, że będzie to praca w centrum dystrybucji Coty. – wspomina Anna Pietrak. Ta praca spodobała się jej, ale traktowała ją jako tymczasową. Nie spodziewanie po trzech miesiącach otrzymała propozycję zostania na stałe.

– Po trzech miesiącach pobytu otrzymałam propozycję stałego etatu i awans na bryga-

dzistkę jednego z zespołów w magazynie. Tak zaczęła się moja kariera w Coty, gdzie pracuje już 14 lat oraz przygoda z logistyką. – dodaje Pani Anna.

Wówczas dział, w którym otrzymała angaż był nazywany „produkcją” w centrum dystrybucji, gdzie kosmetyki były przygotowywane do sprzedaży na polski rynek. To właśnie tutaj zetknęła się po raz pierwszy z organizacją dostaw i wysyłek w magazynie. W międzyczasie jedna z koleżanek w dziale transportu przeszła do biura obsługi klienta i pojawił się wakat na jej miejsce. Firma dostrzegła potencjał i zaangażowanie w Annie Pietrak i zaproponowano jej przejście do tego działu. – Nie miałam zupełnie żadnej wiedzy ani do

czynienia z transportem, nie wiedziałam o co w tym chodzi. Zostałam rzucona na głęboką wodę, ale że lubię nowe wyzwania, szybko się odnalazłam w nowym miejscu. – mówi p. Anna.

Nowe zajęcie dało jej to co lubi najbardziej – pracę z ludźmi, z firmami transportowymi i z całym otoczeniem. Jak sama mówi – To tutaj dopiero poczułam prawdziwą logistykę. Ciągły ruch nakręcał mnie do pracy. Na początku była specjalistą ds. transportu, ale po trzech latach pracy znowu przyszedł czas na zmiany. W związku z rozwojem firmy w Polsce, Coty postanowiło zamknąć centrum dystrybucji w Warszawie i przenieść je na Południe Polski jako centrum dystrybucji na Europę Środkowo – Centralną.

– Każdy z pracowników otrzymał propozycję relokacji do nowego magazynu i trzeba było się zastanowić, czy przechodzę czy rezygnuję. To była trudna decyzja, ale ponieważ lubię swoją pracę, a Coty zafero-

wało bardzo dobre warunki, zdecydowałam się przenieść do nowego centrum w Bielsku Białej, a wraz z przejściem otrzymałam kolejny awans na stanowisko młodszego kierownika działu transportu. – mówi Anna Pietrak.

W niedługim czasie otrzymała jeszcze dystrybucję i stanowisko managera transportu i dystrybucji Coty Polska. – Obecnie zarządzam zespołem 10 osób, które zajmują się zarówno transportem krajowym jak i międzynarodowym.

Po tych doświadczeniach, dzisiaj Pani Anna nie chciałaby zamienić logistyki na inne zajęcie. Jak sama mówi – Polubiłam logistykę i kiedy stawiano mi coraz wyższą poprzeczkę, coraz bardziej wkręcałam się w nowe zajęcia. W tym całym okresie miałam różne propozycje pracy i przejścia do innej firmy, czy też do innego działu, ale na tą chwilę mam jeszcze tyle do zrobienia w logistyce, że nie myślę o zmianie. – odpowiada p. Anna na pytanie, czy zamieniłaby logistykę na coś innego.

Podoba jej się to co robi. Ciągły ruch, dynamika działania, współpraca z różnymi ludźmi oraz duża elastyczność działania motywuje ją do pracy i nie widzi dzisiaj siebie w żadnej innej pracy, a już na pewno za biurkiem. Uważa również, że logistyka jest świetnym miejscem pracy dla kobiet, gdyż kobiety bardziej niż mężczyźni lubią ruch i ciągłe zmiany.

Nie spoczęła jednak na laurach i ciągle doskonalili swoje umiejętności oraz wiedzę. Z wykształcenia jest ekonomistką, ale w momencie objęcia stanowiska kierowniczego uzupełniła wiedzę na studiach podyplomowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkim, aby jak najlepiej kierować swoim zespołem. Teraz zamierza poszerzyć swoją wiedzę praktyczną o teorię i poznać bardziej szczegółowo tajniki procesów logistycznych, rozpoczynając w tym roku podyplomowe studia logistyki i zarządzania łańcuchami dostaw na SGH.

Przy całym zaangażowaniu w pracę znajduje też czas dla siebie. Swoje siły regeneruje najchętniej podróżując. Podczas swoich wypraw poznaje ludzi i stara się zrozumieć obce kultury. Fascynuje ją Afryka i starożytne budowle w Egipcie. Swoje wyjazdy, jak na logistykę przystało organizuje samodzielnie.

Opr. Beata Trochymiak

3D FULL-HD w kamerze Toshiba

Toshiba Europe GmbH zaprezentowała na tegorocznych targach CES kamerę 3D CAMILEO Z100, którą można zarówno nagrywać trójwymiarowe filmy jak i oglądać nagrania 3D na zintegrowanym ekranie bez specjalnych okularów.

Kompaktowa kamera Toshiba CAMILEO Z100 pozwala użytkownikom na nagrywanie filmów w doskonałej jakości 3D i 2D w rozdzielczości Full-HD 1920x1080.

Dzięki zintegrowanemu, dotykowemu wyświetlaczowi LCD Parallax Barrier użytkownik może na bieżąco oglądać swoje nagrania 3D bez specjalnych okularów. Model ten będzie dostępny w Europie w drugim kwartale tego roku (lokalna dostępność będzie zróżnicowana w zależności od kraju).

Funkcjonalność i wygoda

Nowy model CAMILEO Z100 pozwala na filmowanie zarówno w trybie 2D jak i 3D w rozdzielczości Full-HD 1920x1080p. Aby przełączyć się na tryb trójwymiarowy, użytkownik musi jedynie użyć przycisku 3D znajdującego się z boku kamery. Może on także od razu obejrzeć swoje nagrania 3D bezpośrednio, bez konieczności wkładania okularów, na dotykowym wyświetlaczu LCD 2,8" (7,1cm). Kamerę można również w łatwy sposób podłączyć do większego ekranu w postaci telewizora lub laptopa 3D poprzez zintegrowany port HDMI®. CAMILEO Z100 obsługuje 8-krotny zoom cyfrowy podczas filmowania w trybie 3D oraz nawet 120-krotny w trybie 2D. Kamera dysponująca wewnętrzną pamięcią 128MB obsługuje karty SD o pojemności do 128GB.

Lepsza jakość obrazu

Nowy graficzny interfejs Toshiba umożliwia intuicyjne poruszanie się po wszystkich ustawieniach kamery za pośrednictwem ekranu dotykowego. Podczas filmowania w trybie 2D elektroniczny stabilizator obrazu (EIS) minimalizuje jego drżenie wywołane gwałtownymi ruchami kamery. Czujnik oświetlenia Backside Illumination (BSI) znacznie poprawia jakość obrazu w trakcie filmowania w warunkach słabego oświetlenia, np. w nocy.

Dane techniczne:

- Rozdzielczość wideo: Full HD 1920x1080 (30 fps)
- Dotykowy wyświetlacz LCD 3D Parallax Barrier 2,8" (7,1cm) 16:9
- Zoom cyfrowy: 8x (tryb 3D), 120x (tryb 2D)
- Czujnik oświetlenia BSI (Backside Illumination) 2x5 Mpx CMOS
- Elektroniczny stabilizator obrazu (EIS) (tryb 2D)
- Zdjęcia: do 16 Mpx
- Gniazda na karty: SD/SDHC/SDXC do 128 GB
- Złącza: mini HDMI®, Mini-USB 2.0
- CAMILEO Uploader
- Pause button
- Wykrywanie ruchu/zmniejszona prędkość (tryb 2D), Webcam (tryb 2D)
- Śledzenie twarzy (tryb 2D) dla nagrań wideo
- Wykrywanie uśmiechu (tryb 2D) dla zdjęć
- Waga z baterią: 286 g
- Wymiary: 120 mm x 54 mm x 62 mm
- Kolor: czarny mat



Toshiba CAMILEO Z100

Szukasz magazynu?

Zamów BEZPŁATNY album!

Warehouses in Poland 2011

magazyny **W POLSCE**

3 edycja, jesień 2011

tel.: 0 795 550 440

www.wydawnictwa.nowyadres.pl

