



Gotowe czy szyte na miarę – dobór narzędzi IT do zarządzania kadrami i czasem pracy

Zarządzanie czasem pracy wymaga dzisiaj od przedsiębiorców elastycznego podejścia. Powinno być ono ukierunkowane na dostosowywanie harmonogramów do zmiennego zapotrzebowania na wykonywane zadania i operacje, szczególnie jeśli zachodzą w magazynie, w transporcie albo dystrybucji. Wspieraniem mogą okazać się narzędzia IT, dające wiele korzyści, z których najbardziej cenna jest automatyzacja procesów. Rozwiązania te dają też szerokie możliwości w zakresie zarządzania wynagrodzeniami, oceny pracowników, zawierają dodatkowe opcje do obsługi umów cywilnoprawnych, działalności socjalnej, BHP. Pozostaje tylko pytanie, jak odpowiednio je dobrać, aby w pełni spełniały oczekiwania naszej organizacji?



Wdrożenie systemów informatycznych w zakresie HR nie musi pociągać za sobą ogromnych kosztów, jak postrzega to wiele firm, zwłaszcza mniejszych. Tutaj podstawowym pytaniem zawsze jest to, czy rozwijać rozwiązania wewnątrz firmy, czy skorzystać z outsourcingu usług?

Ten dylemat dotyczy nie tylko działki HR, ale powstaje podczas wyboru rozwiązania do obsługi każdego procesu biznesowego w firmie. Z kolei kiedy zdecydujemy się na rozwój rozwiązań wewnątrz firmy tu również do wyboru mamy dwie ścieżki, czyli inwestycja we

własny dział IT, który przygotuje dedykowane rozwiązanie lub zakup rozwiązania na zewnątrz. W tym przypadku głównie decydują dwa czynniki tj. wielkość organizacji i zakres obszarów

cd. na str. 3

ZARZĄDZANIE KADRAMI s. 5

CSR w praktyce TSL

Dyskusja o niezbędności CSR i o włączeniu go do DNA firmy nie zawsze pokrywa się z praktyką lub bywa, że rozmija się z nią, ponieważ mimo coraz większej popularyzacji CSR, bywa on błędnie prowadzony do działań charytatywnych i społecznych. Stanowi podejście do zarządzania, które ma na celu przyczynić się do zdobycia przez firmę przewagi konkurencyjnej.

PORADY/PRAWO s. 8

Zmiany w czasie pracy?

Czas pracy jest uznawany za jedno z najbardziej skomplikowanych zagadnień polskiego prawa pracy. Często tylko eksperci z długoletnim doświadczeniem potrafią rozszyfrować ich znaczenie, a więc dokonać prawidłowej wykładni. Nie więc dziwnego, że wielu pracodawców ma trudności z zastosowaniem tych przepisów w praktyce. Czy potrzebne są zmiany w prawie?

OKIEM REKRUTERA s. 9

Więcej elastyczności w TSL

Obecnie firmy z sektora TSL, aby zachować konkurencyjność zmuszone są dbać nie tylko o doskonałość operacyjną, lecz także o to, by ich usługi postrzegane były jako innowacyjne i unikatowe. Ta tendencja niejako wymusza na pracodawcach poszukiwanie pracowników zdolnych do przystosowywania się do nowych, szybko zmieniających się warunków pracy.



Drodzy Czytelnicy!

Aż jeden procent, a może tylko... Akcja PIT rozpoczęta, w której propagujemy przekazanie jednego procenta podatku dochodowego na rzecz Organizacji Pożytku Publicznego. Na naszym portalu udostępniamy bezpłatny program do rozliczenia PIT-OPP 2011. A jeśli mowa o „jednym procencie”, to w dzisiejszym wydaniu poświęcamy nieco więcej miejsca działaniom na rzecz społeczeństwa w zakresie CSR. Eksperti wyjaśniają jak należy rozumieć społeczną odpowiedzialność biznesu, czemu ona jest tak ważna i co możemy zrobić, aby wpisać ją na stałe do strategii firmy. Poruszamy temat zarządzania kadrami za pomocą systemów IT, radzimy jak dobrać odpowiednio narzędzia, które ułatwią procesy związane z kadrami i zarządzaniem czasem pracy. Przytaczamy też opinie organizacji pracodawców, która postuluje o zmiany w regulacjach prawnych dotyczących właśnie czasu pracy. Prezentujemy kolejną opinię rekrutera na temat rynku pracy w logistyce, nie zabraknie też Kobiet w logistyce oraz nowinek technicznych.

Życzę miłej lektury!

Beata Trochymiak
redaktor portalu
Pracujwlogistyce.pl

Zapraszamy do udziału w warsztatach szkoleniowych pt. Zarządzanie czasem pracy w logistyce

Portal Pracujwlogistyce.pl zaprasza do udziału w warsztatach szkoleniowych, których celem jest przygotowanie uczestnika do samodzielnego prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz rozliczania czasu pracy zatrudnionych w logistyce, magazynowaniu, transporcie i spedycji. Warsztaty opierają się o zajęcia prowadzone w podgrupach i polegają na analizie przykładów planowania czasu pracy, ustalania okresów rozliczeniowych, tworzenia harmonogramów czasu pracy.

Warsztaty skierowane są do osób zajmujących się rozliczaniem czasu pracy tj. kadrowi, kadra kierownicza, brygadziści, dyspozytorzy oraz osób pragnących zdobyć praktyczne umiejętności z zakresu rozliczania czasu pracy w firmach TSL.

Program warsztatów obejmuje zajęcia praktyczne w podgrupach (tworzenie harmonogramów, ewidencji, rozliczanie i dokumentowanie), zapoznanie uczestnika z aktualnym stanem przepisów prawnych, zagadnienia odpowiedzialności za zarządzanie czasem pracy.

Warsztaty poprowadzi ekspert w zakresie prawa pracy i spraw kadrowo-płacowych, autor kilkudziesięciu publikacji, posiadający wieloletnie doświadczenie w pracy w branży TSL, znający zagadnienia i specyfikę pracy w logistyce, transporcie i spedycji, posiadający uprawnienia inspektora pracy, obecnie pracuje w Główniej Inspekcji Pracy.

Termin i miejsce warsztatów:

28 luty 2012 r., Warszawa, szczegóły programu i warunki uczestnictwa znajdują się na stronie:

www.pracujwlogistyce.pl (zakładka Szkolenia)

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:

Gotowe czy szyte na miarę – dobór narzędzi IT do zarządzania kadrami i czasem pracy	1[3-4]
W skrócie	2
CSR w praktyce w branży TSL – jak należy to rozumieć?	5
Jak skutecznie komunikować się z interesariuszami?	6
Rozlicz z nami swój PIT	7
Konieczne są zmiany w regulacjach dotyczących czasu pracy?	8
Branży TSL potrzebna jest większa elastyczność i dopasowanie do rynku pracy	9
Najlepiej czuję się w spedycji drogowej	10
Polak mobilny – Polak bezpieczny	11
Patronaty	12

Gotowe czy szyte na miarę – dobór narzędzi IT do zarządzania kadrami i czasem pracy

cd. ze str. 1

organizacji obsługiwanych przez narzędzia HR.

Zakup czy outsourcing

– Niestety nie ma jednoznacznie określonych, takich samych parametrów dla każdej firmy. W kwestii kosztów granicą może być koszt utrzymania własnego rozwiązania technicznego i zespołu ludzkiego, a koszt usługi outsourcingowej. Przy tym szacunku należy oczywiście pamiętać, że w większości przypadków nawet przy wyborze ścieżki outsourcingowej rzadko możemy zrezygnować w 100 proc.



z własnego zespołu ludzkiego w obszarze działu HR – wyjaśnia Wojciech Romanowicz dyrektor działu opieki eksploatacyjnej HR UNIT4 TETA.

Drugi czynnik może być jeszcze trudniejszy do oszacowania, ponieważ warunkuje on nie tylko wybór rozwiązania na dziś, ale rozwiązania z uwzględnieniem potrzeb na jutro. Należy wybrać nie tylko model rozwiązania, ale również dostawcę, którego produkty podążają za rosnącymi potrzebami i wymaganiami.

– Outsourcing wskazany jest w przypadku małych firm, w większych firmach uważam, że własne zaplecze jest lepszym rozwiązaniem. Outsourcing sprawdza się dobrze przy niektórych elementach np. przy obsłudze bhp czy specyficznych rekrutacjach. Na pewno istnieje konieczność zastosowania rozwiązań IT szcze-

Korzyści z wdrożenia systemu:

- Oszczędność czasu pracy Działu Personalnego
- Usprawnienie procesów zarządzania HR
- Możliwość łatwego przygotowywania raportów
- Rezygnacja z dużej ilości pracy ręcznej na rzecz automatyzacji procesów
- Umożliwienie zarządzania grafikami pracy i urlopów przez kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych
- Automatyzacja procesów HR
- Kontrola systemu w zakresie bezpieczeństwa informacji
- Możliwość współpracy systemu TETA z innymi narzędziami

gólnie w firmach większych, ale też i takich, które zatrudniają nawet kilkanaście osób. W razie ich braku np. w zarządzaniu czasem pracy, rozliczeniu czasu pracy i urlopów trzeba prowadzić to ręcznie co znacznie wydłuża czas pracy. W przypadku pozostałych rozwiązań przydatne, a nawet niezbędne są one w dużych firmach, gdzie np. spływ tysięcy aplikacji na skrzynkę pocztową mógłby ją po prostu zablokować – mówi Agata Szelaż menedżer ds. HR Apreo Logistics SA.



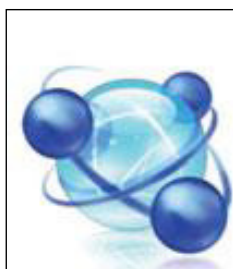
Najczęściej jest tak, że firmy które dostarczają szeroki wachlarz produktów w zakresie systemów IT, również oferują outsourcing (zarówno outsourcing HR jak i outsourcing IT). Wówczas taka firma jest w stanie doradzić potencjalnemu klientowi optymalne rozwiązanie biorąc pod uwagę nie tylko wielkość i strukturę organizacji, ale również jego zaawansowane potrzeby biznesowe.

Gotowe czy „szyte na miarę”

Jeśli zdecydujemy się na zakup narzędzi, powstaje kolejny dylemat. Czy wdrożyć gotowe, zunifikowane rozwiązania, czy „szyć je na miarę” a więc zamawiać narzędzia dedykowane tylko naszej firmie?

– W tym przypadku ani pierwsza ani druga opcja nie jest optymalna. Jeśli zakupimy gotowe rozwiązanie to musimy dostosować organizację do systemu, co nie zawsze jest możliwe. Jeśli zaś zastosujemy rozwiązania szyte na miarę to będziemy właścicielami rozwiązania idealnie dopasowanego do naszej organizacji, ale niestety nie będziemy mogli skorzystać z ogólnej wiedzy, która jest zaszyta w gotowych rozwiązaniach. Również w przypadku jakichkolwiek zmian będzie konieczność zamówienia ich u dostawcy, co zmniejsza elastyczność systemu – mówi Wojciech Romanowicz z UNIT4 TETA. W obszarze HR jest wiele zagadnień takich jak np. naliczanie podatków, urlopów, zasiłków ZUS, czy sprawozdań GUS, które są dokładnie określone w przepisach i ciężko w tych obszarach przygotować dedykowane rozwiązanie. Z drugiej strony są procesy związane z obiegami dokumentacji personalnej w firmie, rozwojem pracowników, ocenami, które zawsze wymagają dostosowania. – Narzędzia szyte na miarę powinny dotyczyć jednak zagadnienia motywacji, ocen pracowniczych czy rozwoju talentów – dodaje Agata Szelaż z Apreo Logistics SA.

Dodatkowo przy wyborze zarówno systemu i dostawcy należy zwrócić uwagę na



TETA SA jest producentem oprogramowania biznesowego w Polsce. Od 1987 r. tworzy zaawansowane systemy informatyczne, optymalizujące procesy biznesowe w średnich i dużych firmach produkcyjnych, handlowych oraz usługowych. Sztandarowym produktem spółki jest pakiet TETA Constellation, system klasy ERP oparty na technologii.NET i bazie danych Oracle. Drugim strategicznym obszarem działalności firmy są rozwiązania dla działów HR, do których należy system m.in. TETA Personal.NET.

cd. na str. 4

cd. ze str. 3

kompleksowość rozwiązania, aby zapewnić firmie dalsze możliwości rozwoju bez konieczności poszukiwania kolejnych dostawców i tworzenia wielu interfejsów.

Korzyści dla organizacji i dla pracowników

Przed dokonaniem wyboru, na początku trzeba się zastanowić co jest korzyścią dla organizacji. Czy bierzemy pod uwagę tylko czynniki finansowe, czy również pozamaterialne. – Część rozwiązań jest pewnym obowiązkowym pakietem dla organizacji, bo trudno sobie w tej chwili wyobrazić organizację bez systemu w obszarze kadrowo-płacowym. W tym przypadku niezaprzeczalną korzyścią jest możliwość wywiązania się organizacji ze wszystkich zobowiązań publiczno-prawnych, dzięki optymalizacji procesów biznesowych, zachodzących w dziale personalnym – tłumaczy Wojciech Romanowicz z UNIT4 TETA.

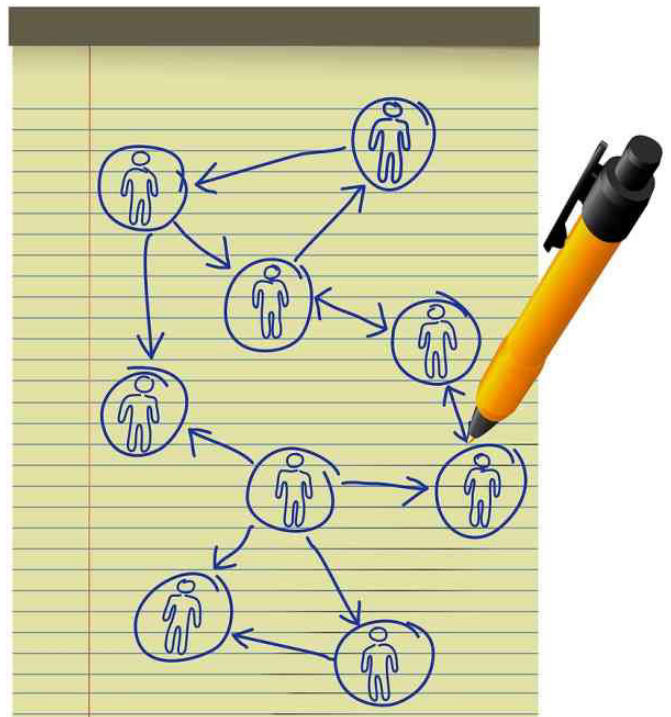
Jak zapewnia ekspert, korzyści możemy znaleźć właśnie w optymalizacji pracy pracowników, którzy będą uczestniczyć w tych samych procesach co dotychczas, wykorzystując dodatkowo zaawansowane narzędzia IT. Pozwoli to m.in. skrócić czas obiegu i dystrybucji informacji w firmie oraz zaoszczędzić papier, co jest działaniem nie tylko ekologicznym, ale również rentownym, bowiem pozwala zaoszczędzić

pieniądze, które do tej pory były wydawane na dystrybucję dokumentacji w formie papierowej. Te korzyści są nieocenione w przypadku organizacji posiadających wiele lokalizacji.

– Narzędzia podstawowe takie jak czas pracy i wynagrodzenia to ułatwienie dla pracowników działu personalnego, pracownikom firmy oraz pracodawcy gdyż wymagają zatrudnienia mniejszej liczby osób do obsługi. Zadania wykonywane są szybciej co oznacza, że koszty obsługi są niższe, a szybsze są efekty. Dodatkowo więcej informacji można uzyskać w krótkim czasie i mogą one służyć do podejmowania biznesowych decyzji – wylicza Agata Szela z Apreo Logistics.

Pomagają, nie szkodzą

Na chwilę obecną ciężko znaleźć obszar, w którym narzędzia wspomagające pracę mogłyby zaszkodzić, oczywiście w przypadku kiedy są one odpowiednio wyko-



rzystywane. Nie chodzi o całkowite zastąpienie np. kontaktu pomiędzy przełożonym, a podwładnym podczas procesu oceny, a jedynie na dostarczeniu narzędzi, które ułatwią przebieg całego procesu, gwarantując dokładną analizę danych.

– Chodzi przede wszystkim o kwestię dopasowania odpowiednich narzędzi do przebiegu procesów w firmie. Inne narzędzia będziemy stosować w przypadku organizacji, w których wszyscy pracownicy mają na co dzień dostęp do komputerów, a zupełnie inne w przypadku kiedy komputer jest dostępny tylko dla wybranej grupy osób, np. menedżerów – radzi Wojciech Romanowicz.

– Wszystkie narzędzia HR mają zalety jednak stosowanie ich wymaga odpowiedniej informacji, przeszkolenia i świadomości celów z powodu, których zostały wprowadzone. Jeśli jakieś narzędzia stosuje się tylko dlatego, że to jest fajne narzędzie i znajomi też z tego korzystają ale w sumie nic z tego nie wynika np. system ocen pracownika, oceniamy tylko pracowników i w ślad za tym nie ma dalszych kroków, to oceny robione są tylko sztuki – podsumowuje Agata Szela z Apreo Logistics SA.

Najważniejsze jednak jest to, aby skupić się na rozwiązaniu konkretnych potrzeb biznesowych, a nie narzędziach IT, które mają wspomóc pracę, a nie być celem samym w sobie.

Opr. Beata Trochymiak

Przykład wdrożenia systemu do zarządzania kadrami UNIT4 TETA w firmie KPM Agata SA

Katowickie Przedsiębiorstwo Meblowe Agata SA to jeden z największych w Polsce importatorów mebli oraz dodatków wyposażenia wnętrz. Posiada 13 salonów, magazyn centralny i zatrudnia ponad 1000 pracowników. Zarządzanie tak dużym zespołem, który rozproszony jest w wielu miejscach wymaga wsparcia technologicznego. Decyzja na wdrożenie kompleksowego rozwiązania w zakresie HR wynikała z braku połączenia online między oddziałami firmy w zakresie systemu kadrowo-płacowego. Powodowało to istotne opóźnienia w dystrybucji informacji, co znacząco opóźniało realizację procesów zarządczych. Firma stała także przed pilną potrzebą uzyskania dostępu do aktualnych informacji o zmianach prawnych, istotnych dla obszaru personalnego. Aby rozwiązać te problemy, śląska firma zdecydowała się na wdrożenie systemu kadrowo-płacowego TETA Personal.NET. System zakupiono dla 7 użytkowników, były to także moduły tworzące oprogramowanie HRM, pomocne w zarządzaniu zespołem pracowników (kartoteka pracownicza, urlopy, zarządzanie czasem pracy, absencje, raportowanie). System zagwarantował automatyzację procesów. Właśnie ten problem był kluczowy dla firmy KPM. Rozwiązanie firmy TETA dało szeroką funkcjonalność oraz stabilne i przyjazne użytkownikowi działanie. System dedykowany jest dla firm posiadających zaawansowane potrzeby zarówno w zakresie tzw. „twardego” jak i „miękiego” HR. Poza obsługą administracji kadr i naliczania wynagrodzeń, system zawiera również szereg dodatkowych narzędzi do obsługi umów cywilnoprawnych, działalności socjalnej, BHP, kasy zapomogowo-pożyczkowej, zarządzania organizacją firmy oraz zarządzania personelem. Funkcjonalność systemu dopełniają specjalistyczne narzędzia, które stanowi samoobsługową platformę internetową dla pracowników.

CSR w praktyce w branży TSL – jak należy to rozumieć?

Dyskusja o niezbędności CSR i o włączeniu go do DNA firmy nie zawsze pokrywa się z praktyką lub bywa, że różni się z nią, ponieważ mimo coraz większej popularyzacji CSR, bywa on błędnie sprowadzany do działań charytatywnych i społecznych.

Być może ma to związek z intuicyjnym podejściem do terminu CSR, który w języku polskim przyjęło się tłumaczyć jako „społeczna odpowiedzialność biznesu” (z j.ang. corporate social responsibility). CSR zdecydowanie wykracza poza stricte społeczne aspekty funkcjonowania firmy. Stanowi podejście do zarządzania, które ma na celu przyczynić się do zdobycia przez firmę przewagi konkurencyjnej. W szczególności CSR tworzy ramy do budowania głębokich relacji z kluczowymi interesariuszami firmy oraz wyposaża przedsiębiorstwo w aparat niezbędny do identyfikowania szans i ryzyk w szerokim kontekście społeczno-gospodarczym, wykraczającym poza tradycyjny model łańcucha wartości. W rezultacie CSR umożliwia każdej organizacji odpowiedzenie na złożone wyzwania zrównoważonego rozwoju i lepsze dostosowanie działań do zmieniających się warunków. W długim terminie zarządzanie firmą oparte o CSR wnosi wkład w globalne dążenie do osiągnięcia zrównoważonego rozwoju.

Dlatego dzisiaj spotyka się nową propozycję rozwinięcia skrótu CSR, nie pozostawiającą wątpliwości: corporate sustainability and responsibility, czyli zrównoważony i odpowiedzialny biznes.

Na polskim rynku bardzo często posługujemy się terminem odpowiedzialny biznes, niekiedy również zrównoważony biznes.

CSR na poziomie strategii

Opierając się na zapisach najnowszej normy społecznej odpowiedzialności ISO 26000 możemy powiedzieć, że odpowiedzialność firmy oznacza odpowiedzialność za wpływ jej działań i decyzji na społeczeństwo i środowisko. Odpowiedzialny biznes znajduje wyraz w przejrzystym i etycznym zachowaniu, które:

- jest zgodne z mającym zastosowanie prawem i spójne z międzynarodowymi normami zachowania,

- jest wprowadzone w całej firmie i praktykowane we wszystkich jej działaniach w obrębie jej strefy wpływów,
- uwzględnia oczekiwania interesariuszy firmy we wszystkich obszarach jej działania,
- przyczynia się do zrównoważonego rozwoju.

Definicja ta zwraca uwagę na trzy istotne kwestie. Po pierwsze CSR jest praktykowany we wszystkich działaniach organizacji. Często powtarzam na szkoleniach nie uczestniczy w nim wyłącznie komórka CSR firmy. CSR rozciąga się na cały łańcuch dostaw, jest obecny w relacjach z klientami, w tworzeniu warunków do pracy i rozwoju pracowników, w oddziaływaniu środowiskowym czy obecności w życiu społeczności lokalnej. Trudno w takiej sytuacji oddzielić CSR od kompleksowego funkcjonowania firmy. W gospodarkach, w których koncepcja CSR gości od wielu lat, firmy posiadają zintegrowane strategie, co oznacza, że nie rozdzielają strategii biznesowej i CSR-owej (nazywanej niekiedy strategią zrównoważonego rozwoju). Inna praktyka polega na tworzeniu strategii biznesowej, przy której substrategią jest strategia CSR. Oba modele możemy już spotkać na polskim rynku.

Drugą istotną kwestią jest uwzględnianie w działaniach i decyzjach firmy jej interesariuszy. Pod terminem „interesariusze” kryją się wszystkie podmioty, które wpływają na firmę i na które firma wpływa. Wśród kluczowych interesariuszy zazwyczaj wymieniamy pracowników, klientów, konsumentów, dostawców, media, administrację publiczną czy środowisko naturalne. Odpowiedzialna firma zna swoich interesariuszy, jest świadoma swojej odpowiedzialności wobec nich, prowadzi z nimi dialog i bierze pod uwagę ich perspektywę i oczekiwania w prowadzeniu działalności. Każda firma zgodzi się, że takie podejście do interesariusza-klienta, służy firmie. Dla przykładu dział HR mogą dodać, że takie podejście do pracowników jest dzisiaj znamieniem nowoczesnego zarządzania. CSR uwzględnia szersze portfolio interesariuszy i udowadnia, że dialog z nimi jest korzystny dla firmy. Przedsiębiorstwo korzysta z sieci trwa-

łych relacji z ważnymi dla niej interesariuszami, zdobywa dzięki niej nową wiedzę i buduje wokół siebie kapitał społeczny. Trzecią ważną kwestią jest zachowanie i postępowanie firmy, które przekłada się na procedury i polityki. Co więcej CSR wymaga przejrzystego zachowania. Ta zasada transparentności wraz z angażowaniem i prowadzeniem dialogu z interesariuszami powoduje, że firma ze strategią CSR otwiera się na otoczenie i komunikuje w bardziej dogłębny sposób swoje działania i decyzje niż pozostałe firmy. Warto dodać, że odpowiedzialne firmy mają do dyspozycji narzędzie raportowania – standard Global Reporting Initiative, który tworzy ramy do regularnej komunikacji z otoczeniem.

Aplikacja CSR w firmach TSL

CSR pozwala na udoskonalenie działań firmy i na jej szybsze reakcje na potrzeby rynku. Identyfikacja i angażowanie interesariuszy przy jednoczesnym wymaganiu przez CSR umieszczeniu firmy w kontekście wyzwań zrównoważonego rozwoju pozwala na lepszą analizę szans i ryzyk, a tym samym na budowę lepszej strategii, wprowadzanie innowacji i skuteczniejsze osiąganie przez firmę założonych celów. Dodatkowo CSR wykształcił wiele narzędzi, które wspierają implementację strategii jak narzędzia oceny, standardy raportowania czy mechanizmy angażowania interesariuszy. Trzeba jednak zaznaczyć, że podejście CSR nie jest magicznym środkiem na wszystkie bóle firmy jak np. konieczność restrukturyzacji czy nieskuteczne działania sprzedażowe. W przypadku branży logistycznej krótka analiza CSR-owa wskazuje szereg aspektów, z którymi firmy będą musiały sobie poradzić, a które jednocześnie wpływają na ich perspektywę finansową.

Autor:
Liliana Anam,
doradca CSR,
manager firmy
edukacyjno-doradczej
CSRinfo.
www.csrinfo.com.pl



cd. ze str. 5

Przykład działań CSR w transporcie

Według danych IPCC (2007) transport przyczynia się do 13% całkowitej emisji CO₂. Wpływ środowiskowy TSL związany z emisją jest przyczyną różnorodnej presji na firmy TSL i to nie tylko ze strony regulatorów jak np. Komisji Europejskiej. Presja będzie odczuwalna z czasem ze strony konsumentów, wśród których badania marketingowe raz po raz wykazują rosnącą świadomość ekologiczną. Obok nich mamy klientów biznesowych, którzy przy własnej analizie łańcucha dostaw muszą brać pod uwagę poziom emisji generowany przez transport produktu, ponieważ na nich również mogą zostać nałożone dodatkowe ob-

ciążenia związane z presją środowiskową, np. daniny publiczne nałożone przez regulatora. Koszt emisji transportu jest wliczany w cenę produktu, co wiedzie nas ponownie ku konsumentowi. Ponadto klienci biznesowi są również wrażliwi na postrzeganie ich marki przez konsumentów. Jeśli chcą wprowadzić niskoemisyjny produkt będą szukali firmy TSL, która sprosta wymaganiom ich cyklu życia produktu. W tej sytuacji firmy z branży TSL stoją wobec strategicznych decyzji obniżenia emisyjności, np. poprzez większą ładowność, lepsze planowanie trasy czy zmiany w środkach transportu, działania offsetowe oraz budowy przyjaznej środowisku marki wśród klientów. W tej sytuacji łatwo wy-

w szczególności dążenie do obniżania emisyjności, może przyczynić się do większej konkurencyjności poprzez wprowadzenie zmian operacyjnych, może generować innowację, przyczynić się do wzrostu wartości niematerialnych jak marka oraz wpłynąć bezpośrednio na finanse firmy.

CO TO JEST CSR?



Jak skutecznie komunikować się z interesariuszami?

Z globalnego badania firmy doradczej Deloitte wynika, że 76 proc. przedsiębiorców uważa, iż wartość firmy należy oceniać nie tylko mierząc zysk, ale także na podstawie pozytywnego wpływu jej działalności na społeczeństwo. Jej skuteczność uzależniona jest od prowadzenia dialogu oraz budowania dobrych relacji z otoczeniem.

82 proc. badanych przez Deloitte firm przyznało, że opracowały już oficjalny dokument definiujący ich „misję społeczną”. Zdaniem 52 proc. badanych, dokument ten ma istotne znaczenie jako element przyciągający nowe pokolenie klientów i pracowników, zaś tylko 25 proc. stwierdziło, że jest on dobrze znany wśród obecnych klientów firmy. W ramach badania zagadnień w zakresie oddziaływania biznesu na społeczeństwo, zebrano dodatkowo ponad 1000 opinii pracowników z biur Deloitte z całego świata – przedstawiceli pokolenia Y (czyli osób urodzonych po 1981 r.). Zdaniem ponad połowy badanych biznes bardziej niż jakakolwiek inna sfera działalności społeczeństwa będzie w przyszłości odgrywał znaczącą rolę w rozwiązywaniu największych problemów społecznych. Rosnąca popularność i rzeczywiste znaczenie koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu stawia też przed firmami wyzwania związane z budowaniem relacji i podejmowaniem dialogu ze swoimi interesariuszami. Sukces na rynku odniosą ci, którzy trafnie zidentyfikują formy komunikacji i zaangażowania klientów oraz położą nacisk na prawdziwy dialog. Niestety jak wskazuje Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan oraz firma doradcza Deloitte dialog z interesariuszami

w Polsce jest nadal na niskim poziomie. Z badań pt. „Polacy pracujący 2007”, które przeprowadził prof. Juliusz Gardawski wynika, że pracownicy w Polsce np. wysoko oceniają popieranie pracy zespołowej i tworzenie atmosfery współpracy między pracownikami, a bardzo niską ocenę uzyskało przestrzeganie zasad CSR w miejscu pracy. Wynika z tego, że poczucie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz dialog polskich firm z ich pracownikami jest na bardzo niskim poziomie. Jak wskazuje prof. Gardawski, pracownicy stanowią podstawę działania i integralną część każdej firmy, ponieważ indywidualnie lub zbiorowo przyczyniają się do realizacji jej celów. W porównaniu z innymi wartościami przy złym zarządzaniu mogą stać się jej zawodnym elementem. Pracodawca jedynie poprzez zawartą z pracownikiem umowę nabywa prawa do wykorzystania w ściśle określony sposób jego umiejętności, doświadczenia i wiedzy, ale nie staje się jego właścicielem. W efekcie to właśnie pracownik decyduje o tym, jak bardzo będzie angażował się w wykonywanie swoich obowiązków. Dlatego utrzymanie właściwego poziomu dialogu z pracownikami powinno być podstawą działania każdego przedsiębiorstwa.

Rekomendowane formy dialogu z pracownikami

1. Badanie opinii, satysfakcji pracowników
2. Fora intranetowe
3. Spotkania z zarządem, kadrą kierowniczą
4. Negocjacje zbiorowe
5. Rady pracownicze
6. Prowadzenie dialogu z pracownikami poprzez związki zawodowe

7. Newsletter, gazeta firmowa
8. Skrzynka pomysłów
9. Obchód zarządu (kontakt bezpośredni)
10. Czat z członkami zarządu
11. Kształtowanie „liderów dialogu” z pracodawcą.

Jak prowadzić dialog z pracownikami?

1. Edukuj pracowników odnośnie istoty zaangażowania w proces dialogu.
2. Komunikuj kluczowe zasady dialogu oraz wdrażaj działania z nich wynikające.
3. Wbuduj dialog w kulturę organizacyjną firmy.
4. Angażuj zarząd.
5. Przeprowadź wewnątrz organizacji audyt komunikacyjny.
6. Zaplanuj dokładnie proces – ustal cele, osoby odpowiedzialne, określ szanse i zagrożenia.
7. Monitoruj regularnie proces dialogu i wdrażaj usprawnienia.
8. Nie wykorzystuj wszystkich narzędzi naraz, po pewnym czasie zastępuj obecnie używane narzędzia nowymi, o podobnym charakterze.

(źr. Na podst. Raportu opracowanego z udziałem ekspertów CSR, podczas specjalnego warsztatu zorganizowanego w 2011 r. w Warszawie przez Deloitte oraz PKPP Lewiatan, w ramach projektu „Promocja zaangażowania przedsiębiorstw w budowę kapitału społecznego w Polsce poprzez wykorzystanie narzędzi CSR”, więcej informacji: www.deloitte.com/business-society).



Zapraszamy do rocznego rozliczenia podatku dochodowego za 2011 r. za pomocą bezpłatnego programu on-line PIT-OPP 2011 na www.pracujwlogistyce.pl. Program dedykowany jest wszystkim podatnikom. PIT-OPP 2011 powstał przy współpracy z doradcami podatkowymi. Aplikacja ta wspomaga wypełnianie zeznań rocznych (PIT-36, PIT-36L, PIT-37, PIT-38, PIT-39, PIT-28). Darmowy program PIT 2011 zawiera aktualne formularze interaktywne oraz automatycznie oblicza podatek.

Jeden procent

Program PIT-OPP dostępny z naszej witryny dedykowany jest Fundacji Ronalda McDonalda w ramach akcji „jeden procent”. Automatycznie w odpowiednich rubrykach formularza PIT zamieszczono KRS (0000 10 54 50) i dane Fundacji, lecz jeśli chcieliby Państwo przekazać 1% swoich dochodów innej organizacji z którą sympatyzujecie od lat, mają Państwo możliwość edycji danych i zamieszczenia danych wybranej przez siebie Organizacji Pożytku Publicznego. W rubrykach tych wpisujemy kwotę, którą chcemy przekazać dla OPP, nie może ona jednak przekraczać 1% podatku należnego, wynikającego z zeznania podatkowego.

W ramach akcji „jeden procent” wspieramy Fundację Ronalda McDonalda!



FUNDACJA RONALDA MCDONALDA

Misją Fundacji Ronalda McDonalda jest tworzenie, wspieranie i realizacja programów, które pomagają dzieciom żyć w zdrowiu i pomyślności. Fundacja Ronalda McDonalda powstała w 2002 r. z inicjatywy firmy McDonald's Polska. 7 kwietnia 2002 Fundacja w Polsce otrzymała wpis

do KRS (o numerze 0000 10 54 50) i zaczęła działać, propagując idee wspólnie dla wszystkich innych Fundacji Ronalda McDonalda w 52 krajach świata. Fundacja ma status organizacji pożytku publicznego. Pierwsze programy organizacji zorganizowano pod hasłem „NIE nowotworom u dzieci”, promując wczesną diagnostykę chorób nowotworowych poprzez szkolenia dla lekarzy pierwszego kontaktu, organizację konferencji dla onkologów dziecięcych, a także finansowanie wydawnictw książkowych z zakresu onkologii dziecięcej. **Od 2005 r. Fundacja prowadzi bezpłatne, profilaktyczne badania USG małych dzieci.** Badania odbywają się na pokładzie specjalnego ambulansu, który dociera wszędzie tam, gdzie brakuje podobnej oferty diagnostycznej.

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej na temat kalendarza badań na rok 2012 oraz chcesz uzyskać informacje o działalności Fundacji i sprawozdaniach finansowych wejdź na: www.frm.org.pl

W programie on-line PIT-OPP 2011, który udostępniamy na stronie www.pracujwlogistyce.pl bezpłatnie wspieramy ideę 1%. Jesteśmy przekonani, iż skorzystanie z naszego bezpłatnego programu PIT-OPP 2011, znacząco zwiększy wpływy na konta OPP z tyt. 1%.



Konieczne są zmiany w regulacjach dotyczących czasu pracy?

Zdaniem Pracodawców RP obowiązujące przepisy dotyczące czasu pracy są przestarzałe i nie odpowiadają dzisiejszym potrzebom firm. 7 lutego w siedzibie organizacji odbyła się debata pt. „Problemy ze stosowaniem przepisów o czasie pracy. Propozycja zmian”. Podczas spotkania eksperci dyskutowali o konieczności dostosowania przepisów Kodeksu pracy do wymogów współczesnej gospodarki.

Czas pracy jest uznawany za jedno z najbardziej skomplikowanych zagadnień polskiego prawa pracy. – Często tylko eksperci z długoletnim doświadczeniem potrafią rozszyfrować ich znaczenie, a więc dokonać prawidłowej wykładni. Nic więc dziwnego, że wielu pracodawców ma trudności z zastosowaniem tych przepisów w praktyce. Niejasności terminologiczne i problemy praktyczne wpływają na niski poziom legislacyjny całej regulacji – uważa ekspert Pracodawców RP, dr mec. Monika Gładoch. Aby uczynić przepisy o czasie pracy bardziej zrozumiałymi, Pracodawcy RP proponują doprecyzowanie definicji doby pracowniczej. Ich zdaniem ułatwieniem w organizacji pracy zmianowej oraz dnia wolnego od pracy powinny być 24 kolejne godziny wolne od świadczenia pracy, poczynając od godziny, w której pracownik zakończył pracę dnia poprzedniego.

Eksperti organizacji proponują także wprowadzenie prawa do rozliczania godzin nadliczbowych i dnia wolnego od pracy w dłuższym okresie – także w następnym okresie rozlicze-

niowym. Przekonują, że takie rozwiązanie z pewnością wpłynęłoby korzystnie na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Nierzadko bowiem pracodawca ze względu na problemy organizacyjno-techniczne nie ma możliwości oddania czasu wolnego do końca okresu rozliczeniowego. Rozwiązania istotne z punktu widzenia elastycznego gospodarowaniem czasem pracy wprowadzono w tzw. ustawie antykrzysowej, która obowiązywała do końca 2011 r. To właśnie te regulacje cieszyły się największym zainteresowaniem wśród pracodawców. – Wynikało to z faktu, że pozwalały one na właściwe wykorzystywanie istniejących zasobów kadrowych przy wahaniami koniunktury – wyjaśnia dr Monika Gładoch.

Najbardziej popularnym rozwiązaniem okazała się możliwość stosowania wydłużonych, do 12 miesięcy, rozkładów czasu pracy. Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że z prawa do wydłużenia okresów rozliczeniowych skorzystało przeszło 1070 firm. Korzystnym rozwiązaniem okazały się także regulacje, dotyczące indywidualnego rozkładu czasu pracy, który przewiduje różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy oraz umożliwia godzenie pracy z opieką nad dzieckiem. Dlatego też Pracodawcy RP postulują wprowadzenie na stałe obydwu tych rozwiązań. Podczas debaty w dniu 7 lutego dr Krzysztof Stefański z Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego przedstawił ekspertyzę dotyczącą regulacji czasu pracy i propozycji zmian. Zwrócił uwagę, że obecne przepisy są nieprecyzyjne, okresy rozliczeniowe są zbyt krótkie, a okresy odpoczynku sztywne. Brakuje też elastycznego pojęcia doby i tygodnia, a także mamy zbyt restrykcyjne przepisy dotyczące zatrudniania w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta. Podkreślił także działania ustawodawcy, który wprowadził elementy uelastyczniania czasu pracy poprzez wprowadzenie przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, przedłużenia niektórych okresów rozliczeniowych, czy też zmiany systemu równoważonego czasu pracy. Ustawodawca – w zakresie godzin nadliczbowych – umożliwia rekompensowanie pracy czasem wolnym z inicjatywą pracodawcy, rezygnację ze sztywnego, 4-godzinnego limitu dobowego, a także umożliwia powiększenie limitu rocznego.

Dr Stefański przedstawił także propozycje uelastycznienia kodeksowej regulacji czasu pracy w czterech obszarach: okresu odpoczynku, okresu rozliczeniowego, pracy w godzinach nadliczbowych i kont czasu pracy. Za-

proponował wprowadzenie nowych wyjątków od obowiązku udzielania odpoczynku dobowego i tygodniowego np. dla pracowników zatrudnionych w ramach systemu przerywanego czasu pracy, pracowników, których miejsca pracy i miejsca zamieszkania są odległe od siebie lub różne miejsca pracy są od siebie odległe, a także dla pracowników zatrudnionych w niektórych branżach m.in. w turystyce, poczcie i telekomunikacji, rolnictwie i hodowli, transporcie miejskim, wywozu i utylizacji odpadów. Zaproponował możliwość wprowadzenia 14-dniowego okresu rozliczeniowego, a także przedłużenie okresów rozliczeniowych w podstawowym systemie czasu pracy oraz rezygnację z 1-miesięcznego – na rzecz 3-miesięcznego – okresu rozliczeniowego w systemie równoważonego czasu pracy.

Zdaniem dr. Stefańskiego korzystne byłoby przedłużenie okresów rozliczeniowych do trzech miesięcy w systemach wprowadzanych na wniosek pracownika: w systemie skróconego tygodnia pracy oraz w systemie pracy weekendowej. Oczywiście konieczne są gwarancje dla pracowników w postaci zachowania udziału reprezentacji pracowników w ustalaniu okresów rozliczeniowych oraz zakazu przedłużania okresów rozliczeniowych, jeśli zagrażałyby one zdrowiu lub bezpieczeństwu pracowników. Zwrócił też uwagę na godziny nadliczbowe, a dokładniej rzecz biorąc na wprowadzenie możliwości ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy, w postaci możliwości rozpoczynania pracy dwukrotnie w czasie doby. Taka praca nie byłaby uznawana za pracę w godzinach nadliczbowych. Gwarancjami dla pracownika byłyby: wprowadzenie możliwości ustalania rozkładów w porozumieniach zbiorowych, zakaz naruszania okresów wypoczynku oraz możliwość wprowadzania indywidualnych rozkładów z inicjatywy pracodawcy i pracownika.

Dobrym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie do polskiego porządku prawnego indywidualnych kont czasu pracy. – To rozwiązanie znane jest od lat w wielu europejskich krajach. Z pewnością dotrze także do nas – mówił podczas spotkania dr Krzysztof Stefański. Należnościami byłyby objęte gwarancjami wynikającymi z ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, a także ubezpieczenie wartości konta czasu pracy, za które zapłaci pracodawca.

(źr. Informacja Pracodawców RP na temat Debaty „Problemy ze stosowaniem przepisów o czasie pracy. Propozycja zmian”, 7 luty 2012)





Branży TSL potrzebna jest większa elastyczność i dopasowanie do rynku pracy



Joanna Chrobak general manager Carpenter Consulting

Ekonomiści i analitycy rynku, widzą rozpoczynający się właśnie rok w czarnych barwach. Tym razem jednak prognozy dotyczące zatrudnienia w sektorze TSL są bardziej optymistyczne. Z badań przeprowadzonych przez ManPower Group wynika, iż w pierwszym kwartale tego roku pracodawcy z sektora usług TSL znaleźli się w grupie firm, które najczęściej deklarowały plany tworzenia nowych miejsc pracy. Prognoza zatrudnienia w logistyce wynosi +15 proc. i to jest zdecydowanie dobra informacja zarówno dla nas rekruterów, jak i dla kandydatów!

Te zapowiedzi szczególnie mnie cieszą, gdyż prowadząc agencję doradztwa personalnego, od początku swojej działalności jesteśmy skoncentrowani na poszukiwaniach managerów do firm z branży TSL oraz na stanowiska logistyczne do wszystkich innych branż. Jednym z głównych wniosków jaki nasuwa się obserwując ten sektor usług, jest taki, że branża logistyczna jest swego rodzaju lustrem gospodarki. Właśnie tutaj obserwujemy najszybciej ożywienie gospodarcze, a za tym wzrost zatrudnienia i aktywne poszukiwanie managerów do realizacji inwestycji oraz z drugiej strony nastroje kryzysowe, które powodują zamrożenie etatów i wstrzymanie oddechu w oczekiwaniu na to, co przyniesie jutro. Obecnie firmy z sektora TSL, aby zachować konkurencyjność zmuszone są dbać nie tylko o doskonałość operacyjną, lecz także o to, by ich usługi postrzegane były jako innowacyjne i unikatowe. Ta tendencja wymusza niejako naturalnie na pracodawcach poszukiwanie pracowników zdolnych do przystosowywania się do nowych, szybko zmieniających się warunków pracy. Liczy się już nie tylko doświadczenie, wiedza oraz umiejętność wykorzystywania jej w różnych sytuacjach zawodowych, ale również umiejętności przywódcze, zdolność inspirowania zespołów, inicjatywa. Kluczowa nadal pozostaje głęboka motywacja oraz gotowość do

przyjęcia odpowiedzialności w bardzo wymagającym otoczeniu.

Potrzebna jest elastyczność i dopasowanie

Realizując procesy rekrutacyjne, mogliśmy zaobserwować, że pracodawcy dotychczas skłaniali się ku szukaniu najprostszyc rozwiązań. Decydowali się na zatrudnienie osób o identycznym profilu do poszukiwanego. Kandydaci z bezpośredniej konkurencji, byli tutaj najbardziej pożądanymi. Tak zwane kopie idealnego kandydata, gotowego do pracy już od pierwszego dnia, doskonale znającego klientów, branżę, specyfikę pracy, systemy komputerowe itp. To właśnie jeden z powodów dla których mówi się, że rynek branży transportowej jest jednym z najbardziej hermetycznych.

Jednak widzimy już pierwsze jaskółki zmian. Coraz częściej obserwujemy otwieranie się pracodawców na nowe możliwości. Nasi klienci poszukujący kandydatów do branży logistycznej decydują się na doświadczonych menedżerów spoza zamkniętego dotąd kręgu. Z drugiej strony klienci z innych sektorów poszukujący kandydatów na stanowiska z obszaru logistyki, zdecydowanie chętniej niż dotąd rozmawiają z kandydatami posiadającymi doświadczenie po stronie operatorów logistycznych. Poszukiwani są menedżerowie posiadający doświadczenie w zarządzaniu zmianą w organizacji, optymalizacji procesów dla klientów z bardzo różnorodnych branż, przez co ich wiedza i umiejętności są unikatowe. Kryzys ekonomiczny negatywnie wpłynął oczywiście również na kandydatów, którzy bardzo niechętnie podejmowali rozmowy na temat zmiany miejsca pracy. Obecnie obserwujemy zdecydowane ożywienie, coraz więcej osób otwartych jest na nowe propozycje, coraz częściej poszukują nowych możliwości do zaprezentowania siebie i swojego doświadczenia. I tutaj ogromną pomocą jest Internet. Potężne medium stwarzające nieograniczone możliwości, zarówno w zakresie przedstawienia swojej ścieżki zawodowej, jak i dążenia do szerszej grupy odbiorców.

Kandydaci z zagranicy zasilają polski rynek

Zauważamy również coraz częściej, że „jesteśmy obserwowani” nie tylko przez kandydatów mieszkających i pracujących w Polsce. W tym miejscu należy rozróżnić dwa „typy kandydatów”. Pierwszą grupę stanowią Polacy na stałe pracujący i mieszkający za granicą, którzy coraz częściej rozglądają się za ciekawymi możliwościami powrotu do kraju. Osoby te są „łakomym kąskiem” dla pracodawców, gdyż mogą wnieść do firmy ciekawe międzynarodowe doświadczenie, wiedzę oraz często zupełnie inne spojrzenie na biznes. Drugi typ to osoby innych narodowości zainteresowane zmianą pracy, dla których relokacja do naszego kraju nie jest problemem, oczywiście pod warunkiem, że znajdą ciekawą i odpowiadającą im ofertę. I tu niespodzianka. Okazuje się bowiem, że potencjalni pracodawcy z rezerwą podchodzą do zatrudniania obcokrajowców.

Poszukiwany, poszukiwana

Obecnie pracodawcy poszukują pracowników, którzy w jak największym stopniu dostosują się do działań organizacji i będą dążyć do realizacji celów przez nią wyznaczonych. Pomogą w osiągnięciu konkurencyjności. Osoba poszukująca pracy, pragnie z kolei znaleźć stanowisko, na którym będzie miała szansę rozwijać swoje zdolności i realizować potrzeby. A potrzeby te w ostatnich latach zdecydowanie się zmieniły. Możliwość awansu lub wzrost wynagrodzenia to obecnie, zdecydowanie za mało, aby kandydaci podjęli decyzję o zmianie miejsca pracy. Coraz częściej liczy się również przyjazna atmosfera pracy, kreatywne i dynamiczne środowisko, dające możliwość uczestniczenia w interesujących projektach, możliwość zrównoważenia życia osobistego i zawodowego. I tu zaczyna się rola head huntera, którego zadaniem jest taki dobór kandydatów, aby dopasować w jak najbliższym stopniu rosnące potrzeby obu stron.

KOBIECY W LOGISTYCE

Najlepiej czuję się w spedycji drogowej



Katarzyna Zarębska
regionalny manager operacyjny
w Apreo Logistics SA

– Tuż po uzyskaniu licencji z handlu zagranicznego zaczęłam pracę w wydawnictwie Murator jako handlowiec. Nie była to wymarzona praca, ale stwierdziłam, że lepiej jest zdobywać doświadczenie, niż siedzieć w domu. W międzyczasie szukałam pracy w spedycji. Trwało to cztery miesiące, kiedy w odpowiedzi na moją aplikację, zostałam zaproszona na rozmowę do firmy spedycyjnej – wspomina Katarzyna Zarębska.

Od początku wiedziała, że chce pracować w spedycji. Dzięki pracy w wydawnictwie zdobyła doświadczenie handlowca, które jak się potem okazało było bardzo przydatne w tym, czym chciała się zajmować. Pierwsze zetknięcie ze spedycją to firma Tirsped, gdzie została przyjęta na stanowisko asystentki w dziale spedycji morskiej. – To był dział kontenerów. Wówczas nie wiedziałam prawie nic o spedycji, a zwłaszcza morskiej. Ale z racji tego, że

obsługa spedycyjna kontenerów wiązała się z długotrwałymi operacjami, spokojnie uczyłam się nowego zawodu. Po kilku miesiącach zaczęłam już samodzielnie wykonywać zadania spedytora – opowiada p. Katarzyna.

Tak minęły trzy lata. Jednak gdzieś w podświadomości tkwiło przekonanie, że spedycja morska nie była tym co chciała robić Katarzyna Zarębska. – Patrząc z perspektywy czasu na pierwsze lata w spedycji morskiej, dzisiaj wiem że to nie było to, co najbardziej podoba mi się w spedycji – mówi. Nawet kilkumiesięczne oczekiwanie na kontener, mnóstwo formalności, operacji, komplikacji na granicach oraz ta cała rozbudowana biurokracja wydłużały czas obsługi kontenera. – A ja potrzebowałam dynamiki działania, o czym nie wiedziałam jeszcze wtedy – mówi śmiejąc się Katarzyna Zarębska.

Po trzech latach pracy w spedycji morskiej przeszła do spedycji drogowej. Jak to w życiu bywa najczęściej, o zmianie pracy zdecydował trochę los. – Firma Tirsped zmieniła siedzibę, aby dotrzeć z mojego miejsca zamieszkania do pracy potrzebowałam ok. 1,5 godziny, czyli w obie strony ok. 3 godzin. To było zbyt obciążające, tym bardziej że miałam małe dziecko. Więc zaczęłam rozglądać się za nową pracą – mówi p. Katarzyna. Złożyła swoją aplikację do jednej z firm spedycyjno-transportowych o nazwie Euroad i po rozmowie została przyjęta, ale tym razem do spedycji międzynarodowej drogowej. Tak zaczął się nowy rozdział w jej życiu pt. transport i spedycja drogowa. – W spedycji międzynarodowej pracowałam kilka dni, po czym przeszłam do działu krajowego, z racji tego, że zwolniło się miejsce pracy. Tutaj zostałam rzucona na głęboką wodę – wspomina Zarębska. – Nie miałam mentora, musiałam sama uczyć się wszystkiego od podstaw, łącznie z tym co to jest naczepa, wymiary pojazdów, etc. Ale to była dobra metoda, bo tym sposobem szybko weszłam w nowy zawód – dodaje.

Na tym nie koniec zmian. Bo wkrótce z racji zmian właścicielskich Euroad zostało połączone z VOS Logistics, gdzie awansowała na lidera kilkuosobowego zespołu w dziale krajowym. Tak upłynęło kilka lat, p. Katarzyna była już doświadczonym spedytorem, ale przyszedł kolejny zmiany. – Powstała spółka Apreo Logistics, której prezes zaproponował mi przejście do nowej firmy. W tym czasie urodził mi się drugi syn i chciałam podjąć pracę gdzieś blisko domu, więc propozycja nowej pracy z długimi dojazdami w tle była nie do przyjęcia – opowiada p. Katarzyna. Prezesowi firmy zależało na zatrudnieniu dobrych pracowników, więc zaproponował p. Katarzynie założenie oddziału blisko jej miejsca zamieszkania. – Oczywiście propozycję przyjął, chociaż takiego rozwiązania nie spodziewałam się w ogóle – wspomina. Jako lider zespołu spedycji krajowej, w ciągu kilku tygodni zorganizowała oddział firmy Apreo Logistics w Skierniewicach, który dosyć szybko z trzech pracowników rozrósł się do 10 osób. Przez trzy lata zarządzała tym oddziałem, a że firma się rozwijała i powstawały kolejne oddziały, zarząd firmy postanowił docenić jej doświadczenie i w zeszłym roku otrzymała awans na regionalnego managera operacyjnego. Obecnie zarządza trzema oddziałami (w Skierniewicach, Teresinie i Radomsku), gdzie pracuje ok. 30 osób. Zapytana o to, czy dobrze czuje się w roli managera, mówi, że absolutnie tak, bo pozwala jej na to bogate doświadczenie. – Każdy manager, powinien znać wszystkie szczeble działalności firmy i powinien doświadczyć wszystkich zajęć zarówno w roli asystenta jak i specjalisty. Tylko wtedy będzie w stanie zrozumieć pracę swojego zespołu i pomagać mu w rozwiązywaniu problemów. Dzisiaj wiem, że mogę wesprzeć ludzi, z którymi współpracuję, ponieważ znam spedycję od podszewki – mówi p. Katarzyna.

Po pracy, najchętniej odpoczywa w domu ze swoją rodziną, ale znajduje też czas na swoje zainteresowania, do których należy sport i literatura faktu, a także psychologia. W planach ma ukończenie studiów, które pozwolą jej poszerzyć zainteresowania, myśli o studiach na psychologii lub germanistyce.

Opr. Beata Trochymiak

Polak mobilny – Polak bezpieczny

„Moje osobiste dane przechowywane w telefonie komórkowym mają dla mnie zdecydowanie większą wartość niż samo urządzenie, na którym się znajdują” – deklaruje większość naszych rodaków. Z badań przeprowadzonych przez TNS OBOP na zlecenie firmy F-Secure, producenta oprogramowania zabezpieczającego komputery i urządzenia mobilne, wynika, że aż 53 proc. Polaków zgadza się z tym stwierdzeniem, a jedynie 4 proc. uważa, że informacje przechowywane przez nich w telefonach komórkowych są mniej cenne niż sam aparat.

Aż 63 proc. ankietowanych ocenia, że możliwość zabezpieczenia komórki przed groźnymi aplikacjami to dla nich kwestia dużej wagi, a 71 proc. chciałoby mieć możliwość zablokowania dostępu do danych zgromadzonych w telefonie na wypadek jego kradzieży. Szybki rozwój funkcjonalności smartfonów, które pełnią już rolę minikomputerów, banków zdjęć, komunikatorów, a nawet okienek bankowych, powoduje lawinowy wzrost powstawania aplikacji mobilnych. Także liczba ich użytkowników rośnie w tempie geometrycznym. Aktualnie w ciągu jednego dnia pobieranych jest ok. 22 milionów aplikacji działających na platformie Android i nieco poniżej 17 milionów rozwiązań kompatybilnych z systemem operacyjnym Apple. Nie brakuje wśród nich złośliwych programów, bardzo niebezpiecznych dla użytkowników.

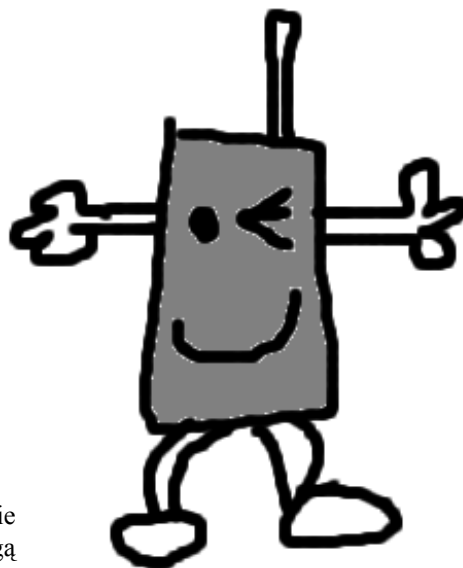
Z analiz prowadzonych przez firmę F-Secure wynika, że na przestrzeni ostatnich dwóch lat liczba złośliwych aplikacji na telefony komórkowe wzrosła ponad trzykrotnie. Na celownik cyberprzestępców nadal najczęściej trafiają systemy operacyjne Symbian i Android. Groźne aplikacje

potrafią podsłuchiwać rozmowy, przechwytywać sms-y i maile, śledzić lokalizację użytkownika telefonu, a także wykradać dane zgromadzone w urządzeniu, np. numery kont, ważne loginy, hasła,

danych jest wyższa w grupie kobiet. Możliwość zabezpieczenia telefonu przed niebezpiecznymi aplikacjami została oceniona jako „bardzo ważna” przez 55 proc. ankietowanych mężczyzn i aż 72 proc.



virus



smartphone

dokumenty oraz zdjęcia. Co szczególnie niebezpieczne, aplikacje tego typu mogą wysyłać wiadomości SMS lub łączyć się z drogimi numerami premium na całym świecie.

Cyberprzestępcy atakujący komputery mają ograniczone możliwości bezpośredniej kradzieży pieniędzy. Wcześniej musiały przechwycić numer karty kredytowej lub dane dostępowe do konta banko-

ankietowanych kobiet. Kobiety również z większą nieufnością niż mężczyźni odnoszą się do zakupów online dokonywanych za pośrednictwem telefonów komórkowych. Operację taką za „zbyt ryzykowną” uznało 26 proc. kobiet i tylko 16 proc. mężczyzn. Zaledwie 12 proc. ankietowanych regularnie korzysta z bankowości mobilnej, będącej w Polsce wciąż jeszcze pewnym novum, a nieco ponad jedna czwarta respondentów (26 proc.) deklaruje, że w ogóle nie korzysta z tego typu usług.

Warto przy tym podkreślić, że współczesna technologia daje nam wiele możliwości zabezpieczenia urządzeń mobilnych w sposób nie mniej skuteczny niż ma to miejsce w przypadku komputerów, a połączone działania operatorów sieci komórkowych, producentów systemów operacyjnych oraz producentów oprogramowania zabezpieczającego stanowią coraz silniejszy front w walce z mobilną cyberprzestępczością.



wego. Z wirusami na komórki jest inaczej. Hakerzy mogą zarobić w inny sposób, łącząc się lub wysyłając SMS-a na bardzo drogie numery.

Z badań przeprowadzonych przez TNS OBOP na zlecenie F-Secure wynika, że świadomość zagrożeń i potrzeby ochrony telefonów komórkowych przed kradzieżą





Targi SilesiaTSL EXPO w Sosnowcu – synergia branż

Expo Silesia zaprasza do udziału w kolejnej edycji Targów Transportu Spedycji i Logistyki SilesiaTSL EXPO, która odbędzie się w dniach 17–18 kwietnia 2012 r. w sosnowieckim centrum wystawienniczym.

SilesiaTSL EXPO to jedyne wydarzenie wystawiennicze o takim charakterze w Polsce. Jak co roku, na targach będzie można spotkać w jednym miejscu wiodących przedstawicieli branży transportu szynowego i drogowego oraz logistyki i magazynowania. Wystawie towarzyszyć będą specjalistyczne konferencje i seminaria, pokazy i prelekcje wystawców, a także warsztaty i konkursy. Już dziś zapraszamy do wzięcia udziału w debacie poświęconej problemom transportu szynowego w Polsce i Środkowej Europie, która stanowić będzie integralną część towarzyszącej targom konferencji pt. „Nowe strategie i technologie w transporcie, spedycji i logistyce”. Nad przebiegiem konferencji i debaty czuwać będzie Wiceprzewodniczący Sejmowej Komisji Infrastruktury, Poseł Janusz Piechociński. Wsparcie naukowe konferencji zapewni, wzorem roku ubiegłego, Katedra Transportu Szynowego Politechniki Śląskiej w Katowicach, a prof. Marek Sitarz wygłosi referat na konferencji.

W terminie tegorocznych targów SilesiaTSL EXPO, w dniach 17–18 kwietnia 2012 roku, w Expo Silesia zadebiutuje również nowa impreza Targi Branży Pocztovej i Kurierskiej SILPOSTEX. To pierwsze tego rodzaju wydarzenie w Polsce, którego celem jest prezentacja ofert i osiągnięć firm związanych z przemysłem pocztowym i kurierskim na polskim rynku, promocja branży i popularyzacja wiedzy i technologii z różnych sektorów związanych z przesyłaniem towarów i informacji oraz wykreowanie stałego miejsca spotkań branży i integracja środowisk z nią związanych.

Przedsięwzięcie realizowane w przededniu liberalizacji polskiego rynku pocztowego uzyskało pozytywną opinię Poczty Polskiej, która planuje już udział w targach z własną ofertą i stoiskiem. Udziałem w targach zainteresowani są również wiodący niepubliczni operatorzy pocztowi.

Więcej informacji o targach można znaleźć na stronach www.tslexpo.pl oraz www.silpostex.pl



XI Forum Młodej Logistyki i Logistyczne Targi Pracy

W dniach 29–30 marca 2012 r. w Gmachu Głównym Politechniki Warszawskiej spotkają się przedstawiciele kilkunastu najbardziej aktywnych studenckich kół logistycznych z Polski oraz krajów europejskich, by podczas XI Forum Młodej Logistyki po raz kolejny ubiegać się o tytuł najlepszych studentów logistyki. To już tradycja, że Studenckie Koło Logistyki Stosowanej organizuje najstarszą i największą studencką konferencję logistyczną w kraju.

Podczas dotychczasowych edycji nasze konferencje gromadziły zarówno studentów zainteresowanych tematyką transportu i logistyki, jak również przedstawicieli świata biznesu menedżerów i pracowników sektora TSL. Sukces pierwszej edycji Logistycznych Targów Pracy umacnia nas w przekonaniu, że jest zapotrzebowanie na takie wydarzenie.

Logistyczne Targi Pracy są miejscem, w którym firmy związane z branżą TSL mogą spotkać się ze wszystkimi osobami zainteresowanymi rynkiem pracy w sektorze TSL. Uczestnikami są studenci starający się o staże i praktyki, absolwenci wkraczający na rynek pracy, jak i osoby już czynne zawodowo i doświadczone, a poszukujące nowych możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej.

Jesteśmy pewni, że połączone doświadczenie organizatorów i partnerów jest gwarantem sukcesu XI Forum Młodej Logistyki oraz Logistycznych Targów Pracy po raz jedenasty przyniesie zadowolenie wszystkim uczestnikom.

Zachęcamy również do szczegółowego zapoznania się z propozycją współpracy dla firm poprzez bezpośredni kontakt z nami:

Magdalena Karpiuk – koordynator ds. współpracy z firmami, tel. 512 093 939, e-mail: karpiuk.magdalena@gmail.com

Vytautas Turek – koordynator główny, tel. 788 540 263, e-mail: v.d.turek@gmail.com

Jakub Wilk – koordynator główny, tel. 602 437 784, e-mail: wilk.jakub@gmail.com

Serdecznie zapraszamy do współpracy i obecności podczas XI Forum Młodej Logistyki i Logistycznych Targów Pracy.