



Raport płacowy – narzędzie tylko dla dużych firm?

Dlaczego warto badać wynagrodzenia? Coraz więcej firm w Polsce, nie tylko dużych korporacji, zarządza wynagrodzeniami w oparciu o dostępne dane rynkowe oraz branżowe i regionalne benchmarki. Polscy pracodawcy coraz częściej przyznają, że walka o talenty jest nieodzownym elementem konkurencyjności, a praktyka „płacić jak najmniej” niekoniecznie wspiera strategię rozwoju firmy.

Na wysoce konkurencyjnym rynku pracy coraz szersze grono firm uczestniczy w badaniach wynagrodzeń, aby zarządzać polityką płacową świadomie, w oparciu o profesjonalne dane, a nie tylko o własne uznanie czy oczekiwania kandydatów. Jak korzystać z benchmarkingu wynagrodzeń i dlaczego warto to robić?

– Firmę CAT Polska można zaliczyć do firm logistycznych średniej wielkości, w której zatrudniamy około 130 pracowników etatowych. Raporty płacowe zamawiamy od co najmniej 10 lat, gdyż towarzyszą nam one praktycznie na co dzień. Raport jest dla nas niezbędnym narzędziem w prowadzeniu odpowiedzialnej polityki personalnej. Pozwala na po-

równanie się z innymi firmami oraz zaplanowanie optymalnego budżetu płac, co w obecnej bardzo dynamicznej sytuacji rynkowej ma szczególnie duże znaczenie – mówi Iwona Orzechowska HR manager CAT Polska.

Analizy wynagrodzeń

Raport płacowy wykorzystuje się głównie do po-

równania i ustalania wysokości wynagrodzeń, modyfikacji polityki płacowej, planowania wysokości podwyżek, ustalania stawek dla nowych pracowników, a także do negocjacji płacowych i prezentowania poziomu wynagrodzeń przed zarządem, zwłaszcza jeśli znajduje się zagranicą. Raporty płacowe dają możliwość porównania się z innymi na rynku



i ocenę zewnętrznej konkurencyjności stawek płac.

– Dzięki wiedzy o danych płacowych możemy dostosować poziom wynagrodzeń oraz zakres benefitów do tego, co oferuje rynek. W naszej branży bardzo ważne jest, aby zatrzymać w swoich strukturach kluczowych pracowników, dlatego też raporty płacowe dają wiedzę, która jest niezbędna, aby unikać przepłacania ale również tego, aby nie płacić za

cd. na str. 3

OKIEM REKRUTERA s. 4

Quo vadis rekrutacji?

Obszar rekrutacji to miejsce, w którym zawiązywana jest w krótkim terminie relacja między trzema grupami interesów: pracodawcami, doradcami personalnymi i kandydatami. W tej relacji nie tylko firmy rekrutacyjne wpływają na wyznaczenie poziomu standardów ponieważ w większości wypadków pełnią w niej rolę podmiotów reagujących a nie inicjujących tę relację.

GIGANCI LOGISTYKI s. 6

Sportowiec o logistyce

Logistyka może zaważyć na wynikach sportowców, jeżeli sprzęt sportowy nie zostanie dostarczony na czas. W takich dyscyplinach, jak wioślarstwo, kajakarstwo, jeździectwo, logistyka nabiera szczególnego znaczenia. Okazuje się, że przetransportowanie na drugi koniec świata łodzi wioślarskich, kajakowych czy koni nie jest łatwym zadaniem – mówi Kajetan Broniewski.

PORADY/PRAWO s. 8

Korekta składek ZUS

MPiPS co roku ogłasza wysokość rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe obowiązującej w danym roku podatkowym. O przekroczeniu tej podstawy w danym roku pracownik powinien powiadomić pracodawcę, tak by pracodawca mógł prawidłowo wywiązać się z obowiązków płatnika składek na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne.



Drodzy
Czytelnicy!

Wynagrodzenia – odwieczny spór pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Sposobem na jego rozstrzygnięcie mogą okazać się raporty płacowe, ale żeby były wymierne, trzeba brać w nich udział. Jak dobrać odpowiednio firmę head-hunterską, to też zadanie niełatwe. Jeśli natomiast doradcy personalni i pracodawcy będą dbać wspólnie o jakość usług rekrutacyjnych, z pewnością taki dobór będzie łatwiejszy. Wracamy do tematu Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej w Polsce, bo temat przygotowań staje się coraz bardziej gorący. O logistyce i transporcie podczas igrzysk sportowych rozmawiamy, tym razem ze sportowcem, czyli logistyka oczami olimpijczyka. W dziale prawnym radzimy jak korygować składki odprowadzane do ZUS. Jak zawsze nie zbraknie też Kobiet w Logistyce i nowinek technicznych, tym razem dotyczących rynku KEP.

Życzę miłej lektury!

Beata Trochymiak
redaktor portalu
Pracujwlogistyce.pl

61 dni do LogDays

Kolejni uznani trenerzy i specjalna cena. Termin majowych warsztatów w Łochowie zbliża się wielkimi krokami. Już tylko 61 dni dzieli nas od I Ogólnopolskich Warsztatów Szefów Logistyki. Jeśli chcesz znaleźć się w ekskluzywnym gronie specjalistów z branży i wziąć udział w szkoleniach prowadzonych przez najlepszych fachowców – nie zwlekaj: i miejsc, i czasu jest coraz mniej.

LogDays to logistyczne dni dla specjalistów, zaprojektowane po to, aby spotkać się z osobami z branży, wymienić opinie, doświadczenia i wizytówki. Organizatorem LogDays jest czasopismo „Logistyka a Jakość”, a Partnerami Merytorycznymi warsztatów są Polskie Stowarzyszenie Menedżerów Logistyki oraz Instytut Logistyki i Magazynowania.

Pojawiła się także dobra wiadomość dla wszystkich zainteresowanych wzięciem udziału w LogDays: dzięki sponsorom organizator pozyskał dofinansowanie kosztów uczestnictwa! Każdy, kto w terminie od 23 marca do 5 kwietnia zgłosi się wysyłając zgłoszenie, zapłaci tylko 1599zł! Link do zgłoszenia znajduje się na stronie: <http://logdays.pl>

Pierwszego dnia LogDays warsztat z kompetencji miękkich w codziennej pracy menedżera logistyki poprowadzą wspólnie Magdalena Choquet z SDI Group Poland oraz Emilia Gawryluk z DSV ROAD.

Magdalena Choquet jest dyrektorem zarządzającą przedstawicielstwa SDI Group Poland. Pracowała w Rockwool Polska, Gates Polska, Philips Lighting, H&M Hennes & Mauritz. Obecnie kieruje oddziałem SDI Group w Polsce. Posiada długoletnie doświadczenie w branży logistycznej, zajmowała się wdrażaniem złożonych rozwiązań

systemowych w obszarze łańcucha dostaw, a także brała udział w przedsięwzięciach typu Green Field w branży m.in. odzieżowej oraz motoryzacyjnej. Zajmowała się organizowaniem globalnych i lokalnych przetargów na usługi transportowe, w tym także przetargów elektronicznych. Wdrażała systemy informatyczne wspierające planowanie transportu oraz rozliczenia finansowe z przewoźnikami. Brała udział w tworzeniu i wdrażaniu programów szkoleniowych dla pracowników centrum dystrybucji oraz Best Practice. Koordynowała pracę oraz nadzór nad przebiegiem projektów wdrożeniowych dla zintegrowanych rozwiązań w dziedzinie transportu i przepływu towarów (intra-logistyka).

Emilia Gawryluk to dyrektor ds. sprzedaży transportu krajowego, dyrektor marketingu DSV Road Sp. z o.o. Posiada ponad 13 letnie doświadczenie w branży TSL. Specjalizuje się w kompleksowej obsłudze kluczowych klientów i przygotowywaniu projektów „szytych na miarę”. Swoją karierę w logistyce rozpoczęła w 1998 r. W firmach Spedpol, a później Schenker Sp. z o.o. i PEKAES SA przygotowywała i realizowała złożone projekty drobnicowe, magazynowe i dystrybucyjne. Jako dyrektor marketingu w PEKAES SA odpowiedzialna była m.in. za obszar analiz produktowych i cenowych oraz konkurencyjność oferty i pozycjonowanie poszczególnych produktów firmy. Od 2010 r. związana z DSV Road Sp. z o.o., gdzie odpowiada za pozyskiwanie i obsługę kluczowych klientów Spółki oraz realizację zaawansowanych projektów logistycznych, które przygotowuje i wdraża przy stałej współpracy z korporacyjnym pionem Global Account w Venlo.

Polecamy stronę internetową warsztatów: www.logdays.pl. O samą imprezę można także zapytać dzwoniąc do: project managera Dominiki Kuczyńskiej, tel. + 48 607 563 894

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:

Raport płacowy – narzędzie tylko dla dużych firm?	1[3-4]
Patronaty	2
Quo vadis rynku rekrutacji?	4-5
Transport jest krwiobiegiem igrzysk olimpijskich	6-7
Korekta wysokości składek ZUS przez pracodawcę	8
W pracy na kolei trzeba odkryć w sobie odrobinę pierwiastka męskiego	9
Nie konkurujemy ceną, ale wartością dodaną w postaci rozwiązań IT	10

Raport płacowy – narzędzie tylko dla dużych firm?

cd. ze str. 1



mało. Jest to bardzo ważne, gdyż wynagrodzenia są istotnym składnikiem kosztów operacyjnych firmy, a dzięki raportom możemy te koszty optymalizować wyjaśnia **Iwona Orzechowska z CAT Polska**.

Prawidłowa analiza podstawą sukcesu płacowego

Pierwszym z etapów budowania strategii organizacji jest analiza SWOT firmy i analiza otoczenia. Badanie wynagrodzeń powinno być wpisane w strategię zarządzania wynagrodzeniami każdej firmy, w której management myśli o HR kategoriami biznesowymi. Korzyści z prawidłowej analizy wynagrodzeń są ogromne i dają podstawę do wielu innych analiz biznesowych.



– Firma, która definiuje w swojej strategii personalnej politykę wynagrodzeń powinna mieć solidne podstawy do realizacji polityki HR. Pomijam oczywiście sytuację, kiedy w strategii firmy akceptowalna jest wysoka fluktuacja – mówi **Barbara Szczepańska HR manager Havi Logistics**.

Może się wydawać, że takie analizy są dobre dla „twardych” sektorów np. bankowości, finansów, ale jak wskazują eksperci od zarządzania zasobami ludzkimi, to błędne przekonanie. Raporty płacowe dostarczane przez profesjonalne firmy są niezbędnym narzędziem do realizacji polityki wynagradzania niezależnie od branży.

– Jestem wielką zwolenniczką udziału w badaniach i porównywania się z rynkiem. Świadomość, ile płaci rynek, branża czy sektor, jest niezbędna w konkurencyjnym i wymagającym otoczeniu – utrzymuje firmę „na fali”, zważywszy na fakt, jak istotnym elementem kosztów są koszty personalne. Jako HR manager muszę też podkreślić, że poziom satysfakcji

Przeciętne wynagrodzenie w TSL

Przeciętne wynagrodzenie całkowite pracownika TSL wzrosło do poziomu 4200 zł brutto (dla porównania: przeciętne wynagrodzenie brutto wg GUS za II półrocze w sektorze transportu i gospodarki magazynowej wyniosło 3340 a przeciętne wynagrodzenie ogółem wg GUS w III kwartale 2011 r. wyniosło 3416). Najlepiej zarabiającą grupą spośród przebadanych pracowników są menedżerowie, otrzymujący średnie wynagrodzenie na poziomie 9130 zł. Pracownicy operacyjni mogą liczyć na przeciętne wynagrodzenie na poziomie 2870 zł a doświadczeni specjaliści w branży zarabiają dzisiaj 5600 zł.

(źr. Raport HRM partners S.A. – Rynkowa analiza wynagrodzeń, 2011/2012)

klienta z usług firmy zależy od poziomu satysfakcji i motywacji zatrudnionych pracowników. Jasno komunikowana polityka wynagrodzeń wpływa na utrzymanie takiej satysfakcji na właściwym poziomie – dodaje **Barbara Szczepańska z Havi Logistics**.

Wymiernym rezultatem analizy danych zawartych w raporcie płacowym jest aktualizacja siatki płac oraz tworzenie polityki wynagrodzeń przedsiębiorstwa w taki sposób, aby utrzymać pozycję atrakcyjnego Pracodawcy.

– Korzystamy z raportu płacowego branży TSL od 2 lat. W tym badaniu biorą udział wszystkie znaczące firmy transportowo-logistyczne obecne na rynku polskim, więc dane zawarte w raporcie są obrazem polityk wynagrodzeń oraz trendów w tym sektorze usług. W naszej firmie – dywizji logistycznej Grupy Norbert Dentressangle w Polsce, raport pełni dwie funkcje. Po pierwsze, stanowi cenne źródło informacji o poziomie wynagrodzeń w branży na poziomie ogólnopolskim oraz regionalnym dla wszystkich stanowisk w organizacji. Po drugie, daje możliwość porównania proponowanych przez nas wynagrodzeń do oferty rynku – tłumaczy **Joanna Borkowska-Iwanek, dyrektor personalny w firmie ND Logistics Poland**.

Koszty niewspółmierne do korzyści

Wiele firm, zwłaszcza tych mniejszych przerażają koszty udziału w raporcie, dlatego niechętnie podchodzą do udziału w

wszelkiego rodzaju badaniach. A jak się okazuje, wszystko zależy od formy współpracy i zakresu badań, w których chce wziąć udział dana firma.

– W zależności od wybranej formy współpracy np. z naszą firmą, to wydatek od dwóch do kilkunastu tysięcy złotych rocznie. Biorąc pod uwagę korzyści z posiadania takich danych – nie wydaje się to dużo – mówi **Maciej Cześniak konsultant w HRM partners**, odpowiedzialny za raport TSL.

Natomiast to co jest istotne to zwrócenie uwagi na warunki jakie oferuje dostawca w cenie takiego raportu. W badaniach wynagrodzeń istotnych jest kilka elementów. Ważna jest badana próba, czyli grupa firm, z których dane są zestawione statystycznie i pokazywane jako dane rynkowe. Drugim ważnym elementem jest metodologia, czyli sposób w jaki dane są zbierane, zestawiane i prezentowane.

– To ważne, bo w tego typu badaniach rzeczą bardzo istotną jest, aby porównywać analogiczne stanowiska w różnych organizacjach. Dla dobrych jakościowo wyników nie wystarczy zestawienie stanowisk biorąc pod uwagę tylko ich nazwy. Rzeczywisty zakres obowiązków, wymagane kompetencje czy doświadczenie, a co za tym idzie sposób wynagradzania, może być różny w zależności od organizacji, choć nazwa stanowiska może być taka sama. Nie mniej ważne w mojej opinii jest także wsparcie ze strony firmy badającej wynagrodzenia w całym proce-



cd. na str. 4

cd. ze str. 3

sie: od dopasowania stanowisk, wyjaśniania ewentualnych nieścisłości w przekazanych przez Uczestnika danych aż po wsparcie na etapie korzystania z dostarczonych wyników – wyjaśnia Maciej Cześniak z HRM Partners.

Może zatem warto zastanowić się nad udziałem w raporcie, z którego można odnieść korzyści niezależnie od wielkości firmy. Tym bardziej, że nie jest to wydatek, który znacząco uszczupli budżet nawet małej firmy.



Dorota Raniszewska, manager Zespołu Doradztwa Płacowego, prowadząca Akademię HRM partners: Place-Premie-Podwyżki.

– Polskie firmy coraz częściej konkurują na rynkach zagranicznych. Mamy w kraju dobrych specjalistów, z dobrym wykształceniem, mamy europejski paszport i znamy języki obce. Koszty pracy są wciąż znacząco niższe od zachodnioeuropejskich. Potrzebne są jednak inwestycje w innowacje i w jakość naszych produktów. A do tego firmy muszą przyciągnąć i utrzymać najlepszych pracowników. Zresztą, od lat konkurują o nich z zachodnimi inwestorami. Poziomy płac i cały pakiet wynagrodzeń są często powodem, dla którego najlepiej wykwalifikowani kandydaci podejmują pracę w korporacjach zachodnich. Obserwujemy, że rzadko kiedy polityka płacowa w rodzimych firmach jest konkurencyjna w stosunku do firm z kapitałem zagranicznym. Tymczasem kiedy przeprowadzamy projekty nowego systemu wynagradzania okazuje się, że firmy polskie są gotowe na inwestycje w ludzi, i na unowocześnianie systemów wynagradzania. Mogą oferować konkurencyjne płace zasadnicze, skuteczne systemy motywacyjne i świadczenia, które zapewniają bezpieczeństwo rodzinne pracowników i dobry wizerunek pracodawcy. Te firmy zawsze korzystają z raportów płacowych. Raporty są podstawowym narzędziem do samodzielnego użytku, które umożliwia utrzymanie i rozwój polityki wynagradzania, odnoszenie się do oczekiwań kandydatów oraz raportowanie zarządcze w zakresie wynagrodzeń.

Opr. Beata Trochymiak



OKIEM REKRUTERA

Quo vadis rynku rekrutacji?

Adam Brzozowski
konsultant i business unit manager
w HRK Logistics & Purchasing

W ostatnim numerze Przeglądu Tygodniowego Pracujwlogistyce.pdf nr 5 (23), ukazał się artykuł Pani Anity Koralewskiej-Ratajczak na temat obniżającej się jakości usług świadczonych przez firmy doradztwa personalnego. Tezy Pani Anity w dużym stopniu są zbieżne z moimi spostrzeżeniami dotyczącymi rynku rekrutacyjnego. Jako osoba z kilkunastoletnim doświadczeniem w doradztwie personalnym chciałbym jednak zaproponować czytelnikom spojrzenie na problem z szerszej perspektywy.

Trudno nie zgodzić się z twierdzeniem, że uśredniony poziom jakości usług związanych z pozyskiwaniem pracowników sukcesywnie spada. Istnieją firmy rekrutacyjne, którym można zarzucić wiele uchybień w ich sposobie działania. Wielokrotnie słyszałem o:

- braku elementarnej wiedzy o branży i specyficznych potrzebach pracodawcy u części „head-hunterów”,
- sporej rotacji konsultantów i w związku z tym częstych zmianach osób obsługujących poszczególnych pracodawców,
- niewielkim doświadczeniu zawodowym części „head-hunterów”,
- niskiej jakości warsztatu związanego z weryfikacją kandydatów,
- niewielkim zaangażowaniu w dokładne „prześwietlenie” rynku kandydatów i działaniu „po lebkach” i „na skrót”,
- „tuningowaniu” ofert przedstawianych kandydatom lub odwrotnie: bardzo skromnej wiedzy na temat stanowiska i oferty pracodawcy,
- manipulowaniu oczekiwaniami finansowymi kandydatów,
- „wystawianiu” tego samego kandydata w kilku projektach rekrutacyjnych jednocześnie,

– braku chęci w tym kierunku lub nieumiejętności pełnienia roli ambasadora pracodawcy wśród kandydatów...
...i innych, mniej lub bardziej karygodnych błędach.

Twierdzą jednak, że obszar rekrutacji to miejsce, w którym zawiązywana jest w krótkim terminie relacja między trzema grupami interesów: pracodawcami, doradcami personalnymi i kandydatami. Twierdzą również, że w tej relacji nie tylko firmy rekrutacyjne wpływają na wyznaczenie poziomu standardów ponieważ w większości wypadków pełnią w niej rolę podmiotów reagujących a nie inicjujących tę relację (tzn. niezależnie od tego z której strony nastąpi pierwszy kontakt to i tak pracodawca a nie doradca personalny kreuje potrzebę rekrutacyjną).

Uważam, że w tej „triadzie” najbardziej kreatywną funkcję pełnią pracodawcy (i tak jest już od początku lat 90., kiedy to na rynku polskim pojawiły się zachodnie koncerny, sprowadzając ze sobą nieznaną u nas metody działania). To u nich powstaje potrzeba rekrutacyjna i to w ich stronę kierowane są działania pozostałych dwóch grup, które mają tę potrzebę zaspokoić. Tutaj też inicjowany jest pierwszy etap owej relacji, jakim jest formułowanie oczekiwań wobec kandydatów (przy czym rozważania dotyczące tej grupy proponuję odłożyć na inny czas, bo to rozległy i złożony temat) i doradców personalnych. Wszystko co następuje później jest efektem przywiązania podmiotów relacji do ogólnie pojętej jakości na tym właśnie etapie.

cd. na str. 5

cd. ze str. 4

Warto tu zwrócić uwagę na pewne zjawiska i działania niektórych pracodawców, z jakimi od kilku lat boryka się branża firm rekrutacyjnych, takie jak:

- zlecenie tego samego projektu rekrutacyjnego kilku firmom jednocześnie, często przy równoległym, samodzielnym prowadzeniu rekrutacji przez dział personalny, co sprawia, że firmy rekrutacyjne muszą ścigać się ze sobą, zamiast skupiać na profesjonalnej analizie rynku i weryfikacji kompetencji kandydatów,
- brak akceptacji dla wynagrodzenia za pracę polegającą na dokładnym przejrzeniu rynku kandydatów i przekazaniu aktualnej informacji zwrotnej przez doradcę personalnego (z doświadczenia wiem, że w wielu wypadkach ta informacja pozwalała urealnić oczekiwania pracodawcy i oszczędzić na trwających w nieskończoność poszukiwaniach ideału za tzw. średnią rynkową) i chęć wynagradzania tylko i wyłącznie za efekt,
- oczekiwania na dostarczenie najlepszych kandydatów natychmiast, na już,
- samodzielne weryfikowanie referencji kandydatów bez ich wiedzy i zgody,
- przedłużające się procesy podejmowania decyzji o wyborze kandydata, brak jakiej-



- kolwiek informacji zwrotnej lub rezygnacje z rekrutacji w trakcie procesu,
- brak partnerskiego podejścia w zakresie ilości i jakości informacji o stanowisku, pracodawcy i ofercie przekazywanych doradcy personalnemu (zdarza się przesłanie tylko treści ogłoszenia rekrutacyjnego),
- niestanny nacisk na stałe obniżanie cen usług rekrutacyjnych.

W relacji określonej na początku takim zachowaniem pracodawcy, firmy rekrutacyjne mają do wyboru dwie drogi: udział w wyścigu z innymi doradcami prowadzący do obniżenia standardów albo... rezygnację z obsługi pracodawców, dla których standardy procesu i weryfikacja kompetencji kandydatów są mniej ważne niż zaspokojenie doraźnej potrzeby rekrutacyjnej. Po jednej i po drugiej stronie są firmy ambitne, solidne oraz przeciętne i słabe. Sam miałem przyjemność kooperować z pracodawcami którzy niezwykle poważnie podchodzili do sprawy partnerstwa i profesjonalizmu. Twierdzą też, że każda ze stron ma możliwość wyboru podmiotu tej relacji i sposobu zarządzania nią. Zakładam również, że każda ze stron podejmuje wybór będąc świadomą jego konsekwencji.

Rynek firm TSL jest specyficznym rynkiem: jest to branża usługowa o proporcjonalnie niższej marżowości (w porównaniu np. z rynkiem bankowym, farmaceutycznym), w związku z czym każdy wydatek zewnętrzny musi mieć solidne uzasadnienie. Jest to też rynek bardzo hermetyczny, w którym niemal „każdy zna każdego”, dodatkowo z silną tendencją do posiłkowania się tylko swoimi wewnętrznymi (branżowymi) zasobami ludzkimi. W takiej sytuacji w procesach rekrutacyjnych trudno jest kłaść zasadniczy nacisk na wyszukanie kandy-

data, którego nikt nie zna i na odkrycie „terra incognita”; w tym wypadku należy się także skupiać na coraz lepszej weryfikacji merytorycznej i kompetencyjnej kandydatów, by z grona mniej lub bardziej znanych wszystkim osób, wyłuskać tę, która w najwyższym stopniu spełnia oczekiwania pracodawcy. I to jest właśnie zadanie dla profesjonalnych i doświadczonych doradców personalnych. I takich z pewnością można znaleźć.

Marzy mi się jakiś twór, instytucja, inicjatywa, arbiter na wzór... francuskiego Guide Michelin, który podobnie jak w wypadku gastronomii, hotelarstwa i turystyki,



ki, które Michelin bada, opisuje i ocenia stanowiłyby dla pracodawców zainteresowanych wysoką jakością usług i doceniających jej wartość swoisty drogowskaz ułatwiający poruszanie się w gąszczu firm rekrutacyjnych. A dla tych z kolei byłby wyznacznikiem miejsca, do którego muszą dążyć i w którym muszą się znaleźć by pracować z najlepszymi.

Chciałbym też zaapelować do pracodawców o wspólne z nami, doradcami personalnymi dbanie o jakość prowadzonych procesów rekrutacyjnych. Stawiajcie nam Państwo najwyższe wymagania w zakresie jakości i rzetelności. Dokładajcie równocześnie starań, by wymagania te nie sprowadzały się tylko do ceny i szybkości realizacji procesu. Pamiętajmy, że brak profesjonalizmu w rekrutacji odbija się nie tylko na wizerunku firm rekrutacyjnych, ale także – a może przede wszystkim – na wizerunku Państwa, jako pracodawców.



Adam Brzozowski – konsultant i business unit manager w HRK Logistics & Purchasing, ponad 14-letnie doświadczenie w branży doradztwa personalnego, współpracował z ok. 100 firmami w ramach usług rekrutacyjnych, oceny kompetencji i budowy wizerunku pracodawcy; project manager i asesor w projektach diagnostycznych Assessment/Development Centre (brał udział w ponad 250 sesjach).

Rozmowa z Kajetanem Broniewskim
Szefem Misji Olimpijskiej Pekin 2008



Transport jest krwiobiegiem igrzysk olimpijskich

Czy logistyka igrzysk może wpłynąć na wyniki sportowców?

– Tak, logistyka może zaważyć na wynikach sportowców, jeżeli sprzęt sportowy nie zostanie dostarczony na czas. W takich dyscyplinach, jak wioślarstwo, kajakarstwo, żeglarstwo, jeździectwo, logistyka nabiera szczególnego znaczenia. Okazuje się, że przetransportowanie na drugi koniec świata łodzi żeglarskich, wioślarskich, kajakowych czy koni nie jest łatwym zadaniem. Pojawia się niepewność, czy sprzęt dojedzie w odpowiednim momencie. A jest to sprzęt specjalistyczny, który do ostatniej chwili potrzebny jest na treningach. Dlatego zawodnicy mają zazwyczaj dwa komplety sprzętu. Transport lotniczy jest z reguły bardzo drogi korzysta się więc z transportu morskiego, co wydłuża czas dostawy i zmusza do dokładnego planowania. Jedynie konie przewo-

żone są transportem lotniczym. Mieliśmy w tym zakresie trochę przygód podczas Igrzysk Olimpijskich w Pekinie na szczęście wszystko skończyło się dobrze. Transport to niezwykle ważny element, który może zaważyć na starcie sportowca w igrzyskach, dla którego, są to na ogół najważniejsze zawody sportowe w życiu. Logistyka, o której raczej się nie wspomina, może mieć w trakcie przygotowań niebagatelne znaczenie.

Jak to wpływa na samych sportowców, na ich kondycję?

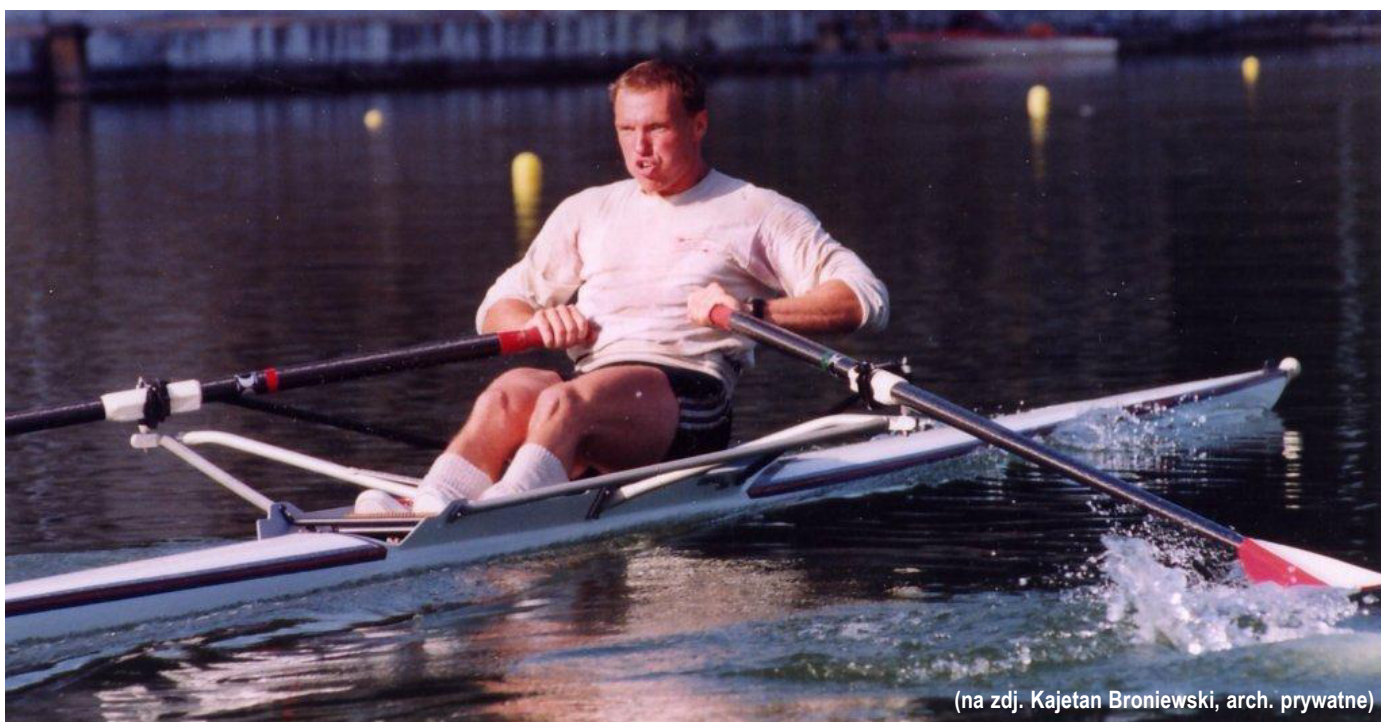
– Sportowcy nie są nawet informowani o tym, co dzieje się z ich sprzętem chyba, że tuż przed startem dowiedzą się nagle, o problemach. To nie jest jednak zmartwienie zawodników! Dla nich najważniejszy jest start. W przypadku igrzysk olimpijskich stroną organizacyjną transportu zajmuje się

Polski Komitet Olimpijski przy ścisłej współpracy z Polskimi Związkami Sportowymi oraz oczywiście Komitetem Organizacyjnym Igrzysk Olimpijskich. Do tego oddelegowana jest grupa osób, która od samego początku monitoruje te sprawy. Nad tym pracuje cały sztab ludzi. Specjalnie powołane zespoły opracowują procedury dostawy dużo wcześniej. Podobna sytuacja ma miejsce przy transporcie broni dla strzelców czy łuków, jakkolwiek procedury są zupełnie inne. Tych działań nie widać, ale gdy będziemy oglądać igrzyska olimpijskie pomyślmy i o tym.

Ile czasu trwa przygotowanie logistyki sprzętu sportowego na igrzyska?

– To długie przygotowania. Zależą od tego, gdzie odbywają się igrzyska, je-

cd. na str. 7



(na zdj. Kajetan Broniewski, arch. prywatne)



cd. ze str. 6

Śli jest to Europa wszystko jest proste. W przypadku Igrzysk Olimpijskich w Pekinie przygotowania rozpoczęły się prawie dwa lata wcześniej. Na rok przed igrzyskami odbywa się w mieście gospodarza igrzysk seminarium szefów misji, podczas którego przedstawiciele Narodowych Komitetów Olimpijskich otrzymują dossier szefa misji, w którym zawarte są wszelkie informacje organizacyjne min. dotyczące instrukcji jak postępować w przypadku transportu.

Jakie błędy popełniają operatorzy logistyczni, którzy obsługują imprezy sportowe?

– Firmy, które podejmują się tego typu obsługi, są doskonale przygotowane do takich zadań i mają świetnie przygotowaną kadrę. Najczęściej firmy te, są też partnerami, sponsorami Międzynarodowego Komitetu Olimpijskiego, czy Narodowych Komitetów Olimpijskich. Od wielu lat współpracują przy obsłudze tego typu imprez sportowych. Do potentatów w tym zakresie należą: DB Schenker, UPS, Peaden. Podczas mojej pracy w Polskim Komitecie Olimpijskim współpracowałem z w/w firmami często uzyskując daleko idącą pomoc w rozwiązywaniu różnego rodzaju problemów.

Od czego zależy stopień trudności obsługi logistycznej zawodów i na ile jest ona skomplikowana?

– Głównie od dystansu, który trzeba pokonać, bo wtedy liczy się czas. Inaczej było podczas Igrzysk Olimpijskich w Pekinie inaczej będzie w Londynie. W przypadku Igrzysk Olimpijskich w Londynie Polski Komitet Olimpijski, może liczyć na pomoc Polskich Związków Sportowych, które są „zaprawione” w tego typu przedsięwzięciach organizując wielokrotnie transport sprzętu na mistrzostwa świata. Logistyka dużych imprez sportowych nie jest czymś bardzo skomplikowanym, jeśli oczywiście po każdej stronie pracują osoby kompetentne, a komunikacja między nimi jest płynna i bezproblemowa. Procedury są wypracowane i sprawdzane przez lata, ale mimo to trzeba zawsze zgrać kilka dodatkowych na ogół nieprzewidzianych spraw, które się pojawiają gdzieś z boku i trzeba je umiejętnie, szybko wpleść w cały proces logistyczny. Tak naprawdę na końcu wszystko zależy od ludzi.

Co jest najsłabszym punktem w logistyce wewnętrznej igrzysk sportowych?

– Absolutnie obsługa transportowa. Może nie najsłabszym, ale moim zdaniem najważniejszym, bo w trakcie mistrzostw może zdarzyć się wiele, może być gorsza gastronomia, ceremonia otwarcia nie do końca satysfakcjonująca, to nie zaważy na samych zawodach, ale jeśli transport zawiedzie wówczas mogą być olbrzymie problemy. Wyobraźmy sobie, że za-

wodnik czy drużyna spóźni się na start. Jeżeli transport funkcjonuje dobrze, to cała reszta w efekcie odbierana jest pozytywnie. Począwszy od komunikacji wewnątrz wioskowej, zaopatrzenia, aż po transport dedykowany zawodnikom – tutaj nie powinno być zbyt dużych odchyłeń od założonych harmonogramów.

Jak Pan ocenia przygotowania do Euro 2012 pod względem logistyki?

– Trudno mi się wypowiadać, nie jestem w komitecie organizacyjnym. To największa impreza sportowa w historii naszego kraju. Czy osiągniemy sukces sportowy, to sprawa wtórna, bo w sporcie różnie bywa. Marzy mi się abyśmy odnieśli sukces organizacyjny, tu będzie łatwiej. Zależy to tylko od Nas. Nasze państwo zyska olbrzymie doświadczenie i mam nadzieję prestiż, który przełoży się na przyznanie Polsce kolejnych dużych imprez sportowych, a to jest bezcenna wartość dodana. Należy podkreślić również rozwój infrastruktury, z której będziemy korzystać przez wiele lat. Wierzę, że podczas Mistrzostw Europy również transport będzie funkcjonował bez zastrzeżeń, bo jak wspomniałem – jest to jeden z najważniejszych elementów decydujących o wszystkim.

Dziękuję za rozmowę,

Beata Trochymiak
redaktor portalu
Pracujwlogistyce.pl



Kejatan Broniewski

Sportowiec, dyscyplina – wioślarska jedyńka. W 1999r, zdobył Mistrzostwo Polski w starcie seniorów w wioślarstwie jedyńkowym. Medalista olimpijski. Reprezentant Polski m.in. na Igrzyskach Olimpijskich w Seulu (1988), w Barcelonie (1992) w Atlancie (1996) oraz na Mistrzostwach Świata w Wiedniu 1991, w Pucharze Świata w San Diego (1991), w Piedilucco (1991), w Meksyku (1993) oraz w wielu innych. Komentator sportowy Eurosportu Igrzyska Olimpijskie w Sydney 2000 r. oraz Telewizji Polskiej w Atenach w 2004 r. Działacz na rzecz rozwoju sportu w Polsce. Obecnie pracuje w Ministerstwie Sportu i Turystyki. W latach 2006–2009 Dyrektor Generalny PKOl, Szef Misji Olimpijskiej Pekin 2008 r. Od 2006 r. Prezes Fundacji Rozwoju Wioślarstwa Polskiego.

Korekta wysokości składek ZUS przez pracodawcę

Jakie są skutki korekty wysokości składki na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne przez pracodawcę dla rozliczeń podatku dochodowego od osób fizycznych?

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej co roku ogłasza wysokość rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe obowiązującej w danym roku podatkowym. O przekroczeniu tej podstawy w danym roku pracownik powinien powiadomić pracodawcę, tak by pracodawca mógł prawidłowo wywiązać się z obowiązków płatnika składek na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne. Jakie są zatem podatkowe konsekwencje złożenia takiego oświadczenia miesiąc za wcześniej. Na potrzeby dalszej analizy, przyjmijmy, że pracownik złożył oświadczenie w roku 2009, z którego to oświadczenia wynikało, że jego podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w listopadzie 2009 r. przekroczy roczną kwotę graniczną. W związku z tym za miesiąc listopad pracodawca opłacił składki na ubezpieczenie społeczne od obniżonej podstawy. Obecnie okazało się, że za listopad należało rozliczyć składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od wyższej podstawy. Pracodawca, ze względu na nieprawidłowe ustalenie wysokości należnych składek na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne w roku 2009 dokona aktualnie (tj. przy wypłacie pracownikowi wynagrodzenia należnego za miesiąc marzec

2012r.) dodatkowego potrącenia składki na ubezpieczenie społeczne oraz zwróci nadpłatę składki zdrowotnej w kwocie (9%). Z uwagi na fakt, iż składki na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne podlegają uwzględnieniu przy wyznaczaniu dochodu do opodatkowania oraz kwoty należnego podatku w odmienny sposób, poniżej przedstawiono zasady postępowania w zależności od rodzaju składki.

Składka na ubezpieczenie emerytalne i rentowe

Z brzmienia art. 26 ust. 1 pkt 2 lit. b) ustawy o PDOF wynika, że podstawę obliczania podatku, z zastrzeżeniem art. 29–30c oraz art. 30e, stanowi dochód ustalony zgodnie z art. 9 (dla stosunku pracy) po odliczeniu kwot składek określonych w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych potrąconych w roku podatkowym przez płatnika ze środków podatnika (...) od przychodu podlegającego opodatkowaniu. Mając na uwadze fakt, iż potrącenie zaległej składki na ubezpieczenie rentowe i emerytalne nastąpi w roku podatkowym 2012 wielkość tej składki powinna być uwzględniona w rozliczeniu za miesiąc marzec 2012. Tym samym, pracodawca pomniejsza wynagrodzenie wypłacone w miesiącu marcu 2012 r. o wysokość składki na ubezpieczenie społeczne należne za ten miesiąc oraz o wysokość dopłaty powstałej na skutek błędnego określenia wysokości składki w roku 2009. Wysokość dodatkowej składki na ubezpieczenie emerytalne oraz rentowe, jako potrącona w roku podatkowym 2012, powinna być uwzględniona w informacji PIT-11 przekazywanej pracownikowi za rok 2012.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne

Stosownie do brzmienia art. 27b ust. 1 pkt 1 lit. b) ustawy o PDOF podatek dochodowy, obliczony zgodnie z art. 27 lub art. 30c, w pierwszej kolejności ulega obniżeniu o kwotę składki na ubezpieczenie zdrowotne, o której mowa w ustawie z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych pobranej w roku podatkowym przez płatnika zgodnie z przepisami o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych

(...). Kwota składki na ubezpieczenie zdrowotne, o którą zmniejsza się podatek, nie może przekroczyć 7,75% podstawy wymiaru tej składki (por. art. 27b ust. 2 ustawy o PDOF).

W analizowanej sytuacji doszło do powstania nadpłaty składki na ubezpieczenie zdrowotne wskutek pobrania przez pracodawcę składki wyliczonej w oparciu o błędnie ustaloną podstawę wymiaru. Zasadnym jest, by płatnik w rozliczeniu wynagrodzenia pracownika za miesiąc marzec 2012r. dokonał zwrotu całej nadpłaconej przez pracownika kwoty składki na ubezpieczenie zdrowotne. Odpowiednio do brzmienia art. 45 ust. 3a ustawy o PDOF jeżeli podatnik, obliczając podatek należny, dokonał odliczeń od dochodu, podstawy obliczenia podatku lub podatku, a następnie otrzymał zwrot odliczonych kwot (w całości lub w części), w zeznaniu podatkowym składanym za rok podatkowy, w którym otrzymał ten zwrot, dolicza odpowiednio kwoty poprzednio odliczone. Kwota tego zwrotu powinna być wykazana w pozycji 106 na formularzu PIT-37/ pozycji 170 na formularzu PIT-36.

Podsumowując, wysokość dopłaty składki na ubezpieczenie społeczne potrąconej z wynagrodzenia pracownika należnego za miesiąc marzec 2012 powinna być uwzględniona przy kalkulacji podstawy opodatkowania za miesiąc marzec 2012 r., a tym samym uwzględniona w rozliczeniu podatkowym za rok 2012. Pracodawca powinien również poinformować pracownika o konieczności doliczenia w zeznaniu podatkowym składanym przez pracownika za rok podatkowy 2012 do należnego podatku dochodowego za ten rok wartość zwróconej składki na ubezpieczenie zdrowotne w części podlegającej odliczeniu od podatku tj. kwocie stanowiącej 7,75% podstawy wymiaru składki. Pracownik dokonując rocznego rozliczenia podatku dochodowego powinien powiększyć kwotę należnego podatku dochodowego za rok 2012 o kwotę zwróconej składki na ubezpieczenie zdrowotne podlegającej uprzednio odliczeniu od podatku dochodowego.

Autor: Agnieszka Sakowska ECDDP Sp. z o.o



KOBIECY W LOGISTYCE

W pracy na kolei trzeba odkryć w sobie odrobinę pierwiastka męskiego



Barbara Dudek sales manager rail logistics Kuehne+Nagel Sp. z o. o.

– W kontaktach biznesowych nieraz spotkałam się z opinią, że spedycja i logistyka kolejowa nie jest miejscem dla kobiety, aczkolwiek nie traktuję tego jako zły przejaw ze strony kontrahentów, tylko jako brak zrozumienia tematu. Czasami trzeba po prostu odkryć w sobie odrobinę pierwiastka męskiego i twardo prowadzić rozmowy – mówi Barbara Dudek.

Pierwsze kroki w spedycji

Po ukończeniu Akademii Ekonomicznej w Katowicach na wydziale Ekonomii ze specjalnością transport międzynarodowy odpowiedziała na ogłoszenie firmy Kuehne + Nagel, która szukała absolwentów do oddziału w Katowicach. Pracę otrzymała w spedycji kolejowej, na początku jako asystent spedytora.

– Przyznam, że w czasie studiów miałam znikomy kontakt z transportem kolejowym i byłam pełna obaw, bo nie wiedziałam nic o organizacji przewozów kolejowych – wspomina Barbara Dudek. Na początku było trudno, gdyż poznanie wszystkich tajników tj. prawo, dokumenty, całej tej specyfiki dotyczącej organizacji transportu kolejowego wymagało uczenia się krok po kroku na czym ona polega. Z każdym dniem było lepiej i z każdym dniem coraz bardziej ta praca pochłaniała p. Barbarę. Tym bardziej, że rynek też zmieniał się dynamicznie.

– Kiedy kilkanaście lat temu zaczynałam pracę, było zupełnie inne podejście do klientów i do samego transportu kolejowego, który nie był tak popularny jak jest obecnie. Wówczas kolej kojarzona była tylko z jednym przewoźnikiem i z Grupą PKP. Teraz mamy kilkunastu operatorów przewozów, więcej firm spedycyjnych specjalizujących się w przewozach kolejowych. Rynek oraz konkurencyjność tych przewozów wygląda dzisiaj zupełnie inaczej, ciekawiej – mówi p. Barbara. Zdaniem p. Barbary najlepszy czas dla kolei jeszcze nie nadszedł i trzeba dużo wysiłku włożyć w to, aby rynek ten był w pełni konkurencyjny w stosunku do innych gałęzi transportowych. Ale to zachęca do działania i czyni ten obszar bardzo atrakcyjnym z punktu rozwoju zawodowego, również dla kobiet. Daje możliwości zarówno rozwoju merytorycznego jak i kariery.

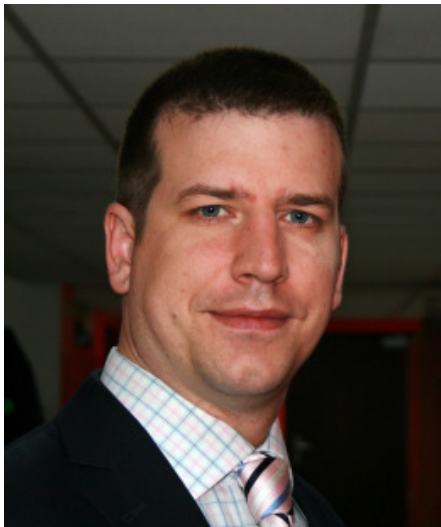
– Tutaj każdy dzień przynosi nowe wyzwania, to jest najciekawsze w tej pracy i daje ogromne możliwości rozwoju. Codziennie trzeba poszukiwać nowych rozwiązań i nie ma tutaj wzorców do powielenia, wszystko zależy od naszej inicjatywy – mówi Barbara Dudek. Zapytana o to, czy zamieniłaby kolej na inny rodzaj spedycji, odpowiada, że jeśli tak by się zdarzyło i musiałaby opuścić spedycję kolejową, to wybrałaby zupełnie inną branżę – turystykę. Dzięki przejściu kolejnych stopni specjalizacji w transporcie kolejowym i kolejno przychodzącym awansom na stanowiska kierownicze, dzisiaj jest managerem odpowiedzialnym za sprzedaż i rozwój usług spedycji kolejowej w Polsce, świadczonych przez koncern Kuehne + Nagel. Doradza klientom jak zorganizować przewozy od punktu A do punktu B z wykorzystaniem w pełni możliwości sieci kolejowej w ścisłym powiązaniu z innymi gałęziami transportu, co jest dużym wyzwaniem.

Zamiłowanie do kolei nie spowodowało uspienia na jej problemy i słabości. To co przeszkadza p. Barbarze na tym rynku, to uzależnienie go od dużych przewoźników kolejowych, z którymi często nie ma dużego pola do negocjacji.

– Mam nadzieję, że z każdym rokiem będzie lepiej i konkurencyjność w transporcie kolejowym będzie wzrastać. Rynek rozwija się bardzo dynamicznie i z czasem coraz więcej firm, nie tylko z grupy tych największych, będzie wchodzić z ofertą transportu na polski rynek – mówi Barbara Dudek.

W czasie wolnym od pracy stara się zdystansować do obowiązków zawodowych, ale jak sama mówi, to część jej życia i nie zawsze się to udaje. Najchętniej odpoczywa aktywnie na świeżym powietrzu i w gronie rodziny.

Opr. Beata Trochymiak



Nie konkurujemy ceną, ale wartością dodaną w postaci rozwiązań IT

Rozmowa z Przemysławem Jarosławem marketing managerem Siódemka S.A.

Czym dzisiaj konkurują firmy kurierskie o klienta?

– Możliwość stworzenia realnej przewagi na rynku KEP sprowadza się głównie do walki cenowej, bo standard usług jest bardzo podobny. Każdy dzisiaj świadczy usługi „next day” i dużo więcej zrobić tutaj nie można. Siódemka postanowiła podejść do tematu inaczej i zapytała swoich klientów, jakie narzędzie usprawniłoby współpracę z kurierem, które decydowałyby też o wyborze usług kurierskich. Skupiliśmy się więc na stworzeniu wartości dodanej, która przyniesie określone profity naszym klientom, w postaci zaoszczędzonego czasu, a za tym i kosztów. Opracowaliśmy konkretne, unikatowe autorskie rozwiązanie. Działając zgodnie z założeniem: „Twoje potrzeby nasze rozwiązania”. W ramach przyjętej strategii rozwoju narzędzi stworzyliśmy grupy narzędzi, dedykowane poszczególnych segmentom obsługiwanych przez nas klientów, pod nazwą Siódemka Business Ship Control, Siódemka Office Ship Control oraz Siódemka Easy Ship Control.

Na czym polega wyjątkowość tych narzędzi?

– Przede wszystkim poprawia komfort i usprawnia współpracę z firmą kurierską, co ważne jest w przypadku mniejszych firm. Wdrożenie aplikacji przyspieszającej proces obsługi przesyłek okazało się strzałem w dziesiątkę. Połączyliśmy różne środowiska baz, w których pracuje klient, w jedną całość. Czyli aplikację sklepu internetowego, programu magazynowo-sprzedazowego bądź finansowo-księgowego oraz aplikację wysyłkową firmy kurierskiej. Jak wynika z przeprowadzonych badań u ponad 80 proc. klientów te trzy środowiska mają odrębne bazy danych,

a dzięki naszemu rozwiązaniu można je ze sobą połączyć bez konieczności każdorazowego importu danych z jednego środowiska do drugiego.

Jakie korzyści czerpie klient?

– Klient obsługuje wszystko z pulpitu swojego komputera. Obsługa sprzedaży i magazynu, system księgowy, tworzenie dokumentów, monitoring przesyłek i administracja raportami – wszystko jest razem zintegrowane, w jednym miejscu. Daje to oszczędności czasu i obniżenie kosztów obsługi wysyłek. To właśnie stanowi największą korzyść. Np. jeżeli prowadzę małą firmę i wysyłam 100 paczek dziennie, to dane o każdym zamówieniu muszą przemieszczać się pomiędzy co najmniej trzema aplikacjami. Przyjmując zamówienie ze sklepu internetowego, muszą je wydrukować i wprowadzić dane kontrahenta i dane o zamówionym towarze do programu magazynowego. Po wydrukowaniu dokumentu sprzedaży trzeba wprowadzić dane do kolejnej aplikacji firmy kurierskiej, zaznaczając wszystkie opcje związane z parametrami przesyłki, towaru, opcjami usług płatności. W konsekwencji w większości przypadków większość mniejszych przedsiębiorców decyduje się na zatrudnienie dodatkowego pracownika lub rzadziej na kosztowne i czasochłonne integracje własnych systemów. Mając do dyspozycji jedno środowisko danych, obsługa i dostęp do informacji o przesyłkach staje się prosta, dając jednocześnie możliwość szybkiego wystawiania dokumentów przewożonych w momencie wystawienia faktury i na postawie danych na niej zawartych, a także raportowania i śledzenia statusu przesyłki po jej nadaniu.

Dla kogo przeznaczone są te narzędzia?

– Głównie dla klientów biznesowych z sektora handlu, prowadzących wysyłkę towarów. Dla klientów, którzy wysy-

łają przesyłki dokumentowe z biura, przygotowaliśmy odrębne aplikacje biurowe. Rozpoczęliśmy też prace nad zwiększeniem funkcjonalności aplikacji mobilnej Mobile7 dedykowanej dla klientów indywidualnych, sporadycznie korzystających z naszych usług, jak również dla odbiorców przesyłek.

Czy korzystanie z tych aplikacji pociąga za sobą jakieś koszty po stronie klienta?

– To jest druga istotna wartość tego rozwiązania. Takich kosztów nie ma, klient korzysta z tych aplikacji bezpłatnie. Musi tylko spełnić wymogi programowe, aby móc podłączyć aplikacje (chodzi o programy WF MAG w wersji Prestige, lub system Symfonia Handel lub Forte dla Handlu).

A co z bezpieczeństwem danych?

– Ponieważ jest to rozwiązanie pracujące w środowisku klienta, podstawowym założeniem projektu było 100 procentowe bezpieczeństwo dla jego systemów. Z tego względu zdecydowaliśmy się na bezpośrednią współpracę z producentami programów magazynowo-sprzedazowych, firmą Asseco Wapro i Sage. Dzięki temu, że nasze aplikacje wysyłkowe powstały przy udziale twórców tych programów, jesteśmy w stanie zagwarantować ich pełne bezpieczeństwo. W ramach podjętej długookresowej współpracy z tymi dostawcami, zapewniamy również pełną zgodność naszego rozwiązania z kolejnymi edycjami programów magazynowo-sprzedazowych. Sądzę, że tym rozwiązaniem zaskoczyliśmy tak samo klientów jak i cały rynek KEP. Na budowę nowych narzędzi poświęciliśmy prawie dwa lata, ale było warto, co potwierdzają nam sami klienci.

Dziękuję za rozmowę,

Beata Trochymiak