



Pracuj w logistyce PDF



PRZEGLĄD TYGODNIOWY AKTUALNOŚCI INFORMACJE OGŁOSZENIA poniedziałek 21 maja 2012 Nr 9 (27)

Elastyczny czas pracy – prawda i mity

Czy praca wykonywana przez pracowników bez sztywnych ram czasu, w warunkach przyjaznych i im odpowiadającym przynosi również wymierne korzyści pracodawcom? Z punktu widzenia logiki i psychologii odpowiedź wydaje się oczywista – TAK!



– Przecież wydajność i efektywność poszczególnych pracowników jest nieodzownie połączona od wieków z ich energią, właściwym nastawieniem, motywacją

i wolnością w działaniu. Owa swoboda czy też pewnego rodzaju niezależność stojące na pograniczu wykonywania wolnego zawodu sprawiają, że w idealnych warunkach ekonomicznych i społecznych taki pracownik bardziej się z pracodawcą, posiada mniejszą skłonność do zmiany pracy i staje się bardziej efektywny – mówi Artur Wawrzyniak kierownik regionu Manpower Group.

Mimo oczywistych zalet, powstają też wątpliwości i kolejne pytania – czy pracownicy w obecnym otoczeniu rynkowym



i gospodarczym poszukują i decydują się na takie rozwiązania zatrudnienia? Czy są w stanie zmienić swoją mentalność tak mocno zakorzenioną jeszcze w modelu pracy z poprzedniego ustroju, towarzyszący nam do dnia dzisiejszego? Odpowiedź raczej zabrzmiała – NIE!

– Sytuacja na polskim rynku pracy jest daleka od oczekiwań przeciętnego Kowalskiego i jeszcze bardziej pogłębia stereotyp myślowy ugruntowany w polskim społeczeństwie, który skutecznie przysła-

cd. na str. 3

ZARZĄDZANIE KADRAMI

s. 4

Dygitalizacja a zatrudnienie

– Digitalizacja uderzy głównie w operatorów pocztowych, gdyż przyczyni się do spadku tradycyjnej korespondencji listowej. Poczta Polska przygotowuje się do tych zmian i wkrótce klienci będą mogli korzystać z pełni dobrodziejstw cyfryzacji. Już teraz pewne usługi związane z e-substytucją są dostępne, jak np. internetowe przekazy pocztowe... – mówi Janusz Wojtas z Poczty Polskiej S.A.

ZARZĄDZANIE KADRAMI

s. 5

Ewidencja czasu pracy

Globalizacja stawia przedsiębiorstwa w obliczu coraz większej konkurencji. Odpowiedzią na nią są działania mające na celu ograniczenie kosztów, a co za tym idzie zwiększenie efektywności działania przedsiębiorstwa. Systemy kontroli dostępu, rejestracji czasu pracy i planowania zatrudnienia są ważnym elementem tej strategii.

ABC ZAWODÓW TSL

s. 10

Spedytor przez duże „S”

Mówiąc o Spedytorze przez duże „S” na myśli mamy oczywiście osobę doświadczoną, zdolną do szybkich i trafnych decyzji, która w swojej karierze stawiała czoła niejednej kryzysowej sytuacji, znającą rynek i jego kaprysy oraz świetnie radzącą sobie w kontaktach zarówno z przewoźnikami, jak i klientami. Jednak zanim spedytor dorobi się tego dużego „S” czeka go długa droga.



Opinie, przemyślenia

stii ubioru i fryzury budząc ogromną sympatię.

W Forum podobało mi się szczególnie to, że prelegenci nie chcieli za wszelką cenę „przymilić się” słuchaczkom, ich stwierdzenia były prawdziwe i czasami bolesne, ale także motywujące i dające do myślenia. Nie dziwi zapewne wysoka jakość prezentacji przygotowanych przez prof. Halinę Brdulak i dr Jarosława Wierzbickiego z SGH, ale inne wystąpienia – szczególnie Pani Dagmary Głowackiej – nie odbiegały mocno poziomem. Natomiast szkoda, że w spotkaniu nie wzięło udziału więcej kobiet (a było ich ok. 120). Oczywiście wynikało to po części z ograniczeń organizacyjnych, ale mam wrażenie, że z jednej strony oczekujemy integracji środowiska i kibicujemy tego typu wydarzeniom, a z drugiej strony potem w nich nie uczestniczymy.

Doświadczenia związane z rozwojem kariery zawodowej, o których była mowa podczas I Forum Kobiety w Logistyce oficjalnie i w kuluarach, są dla nas kobiet szczególnie trudne i stawiają nas przed trudnymi wyborami. Tym bardziej żałuję, że mogąc sobie pomóc, spotkać się w jednym miejscu, podzielić opiniami i wysłuchać tych, które mają nam wiele do zaoferowania, nie znajdujemy czasu aby

wyrwać się na te kilka godzin, które mogą nam dać dużo więcej niż kilkudniowe szkolenia czy kolejne zebranie w pracy.

Najbardziej uderzyło mnie to, co powiedziała Olga Kozierowska redaktor programu i portalu Sukces Pisany Szminką – „Kobiety na stanowiskach menadżerskich promują głównie mężczyzn, są zamknięte na współpracę z innymi kobietami. Dopiero po dłuższym doświadczeniu kierowniczym (i życiowym) dojrzewamy do promowania innych kobiet.” To stwierdzenie pokrywa się również z moimi obserwacjami, często postrzegamy siebie jako rywalki i zapatrujemy się w mężczyzn szukając u nich pochlebstw. Chciałabym zaapelować do wszystkich czytelniczek o większe otwarcie, dzielenie się wiedzą i ściślejszą integrację. Piszcie do redakcji, co chciałbyście zrobić w swoim środowisku, jakie macie pomysły, jak widzicie kolejne Forum i jak mogłybyście je współtworzyć – a przede wszystkim koniecznie przyjdźcie na kolejne spotkanie, bo naprawdę warto!

Anna Galewska
uczestniczka Forum



Nareszcie! Nareszcie idea, o której słyszałam od dłuższego czasu od różnych osób została wdrożona w życie i to z bardzo pozytywnym skutkiem. I Forum Kobiety w Logistyce zostało przygotowane w tempie prawie ekspresowym i to przez bardzo mały zespół, a okazało się bardzo owocnym i inspirującym spotkaniem Kobiety zaangażowanych w logistykę. Miejsce i formuła spotkania były niecodzienne – w postmodernistycznym klimacie hali Centrum Cybernetyki w Warszawie, w przyjaznej atmosferze emanującej pozytywną energią. Jaka to odmiana po sztywnych konferencjach i galach zdominowanych zazwyczaj przez spiętych Panów w szarych garniturach.

Szkoda tylko, że zabrakło czasu na dyskusję, a napięty program nie pozwolił na większą integrację podczas przerw. I niech żałują Panie, które nie zostały do końca aby uczestniczyć w spotkaniu z prawdziwie światowym stylistą, który oceniał i doradzał ochotniczkom w kwe-

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. Pułtowska 12/14 lok. 2, 04-331 Warszawa

W NUMERZE:

Elastyczny czas pracy – prawda i mity	1[3]
Opinie, przemyślenia	2
Czy dygitalizacja rynku pocztowego wpłynie na redukcję zatrudnienia?	4
Jak połączyć ewidencję czasu pracy, kontrolę dostępu i planowanie zatrudnienia personelu?	5-6
Odpowiedzialność pracownika za mienie powierzone mu przez pracodawcę	6
Kobiety w logistyce – co je motywuje a co zniechęca do działania?	7
FOTORELACJA – I Forum Kobiety w Logistyce	8-9
Wrażenia początkującego spedytora. Plusy i minusy pracy w tym zawodzie!	10

Elastyczny czas pracy – prawda i mity

cd. ze str. 1

nia szereg zalet wynikających z elastycznych form zatrudnienia, wykonywania pracy bez sztywnych ram czasu pracy zatrudniania się na część etatu, jako freelancer czy też kontraktor na samozatrudnieniu. Nadal niedoścignionym ideałem pracy wśród Polaków jest klasyczny model jej wykonywania, oparty na umowie na czas nieokreślony, gwarantujący pełen etat ze standardowym czasem pracy 40/8 wraz z wynagrodzeniem brutto. Niestandardowe formy zatrudnienia jak umowy terminowe, umowy cywilno-prawne, praca tymczasowa czy też outsourcing personalny, co prawda zaczynają odgrywać pierwszoplanową rolę i wpływają bezpośrednio na rozwój społeczno-ekonomiczny przedsiębiorstw w Polsce, ale jednak nie wpływają na osiąganie lepszych wyników w pracy – wyjaśnia Artur Wawrzyniak z Manpower Group.

Brak świadomości

Przeprowadzone w ubiegłym roku przez PKPP Lewiatan badanie nt. elastyczności zatrudnienia pokazało, że choć polskie przepisy posiadają szeroki wachlarz regulacji umożliwiających stosowanie elastycznych form wykonywania pracy oraz organizacji czasu pracy, to jednak nie ułatwiają wprowadzenia tej formy zatrudnienia w życie. Potrzebna jest większa ich popularyzacja wśród pracowników i pracodawców.

– To ogromne zadanie dla ustawodawcy, który może zmieniać przepisy jednak nie zapominajmy, że musi towarzyszyć temu promocja proponowanych rozwiązań w samym środowisku pracodawców i pra-

cowników. Tylko to środowisko poprzez swoje bezpośrednie oddziaływanie może przyczynić się do zmiany postaw i mentalności – mówi Artur Wawrzyniak z Manpower.

Z badania PKPP Lewiatan wynika, że 24 proc. pracodawców i ponad połowa (52 proc.) pracowników nie potrafi wymienić żadnego rozwiązania zwiększającego elastyczność zatrudnienia. Jednocześnie 11 proc. pracodawców i aż 34 proc. pracowników nie potrafi podać żadnego skojarzenia z terminem „elastyczność zatrudnienia”. To obrazuje jak niska wśród polskiego społeczeństwa jest świadomość nt. rozwiązań, które poprawiają elastyczność zatrudnienia i mogą wspierać godzenie życia zawodowego z rodzinnym, a jednocześnie przynosić wymierne korzyści firmom, pracującym w takim wymiarze czasu oraz samej gospodarce.

– Na rynku pracy panuje przekonanie, że pracownicy mający do dyspozycji elastyczny czas pracy są bardziej wydajni, głównie za sprawą większego zaangażowania. Pracownicy cenią sobie możliwość zarządzania sobą w czasie, bowiem daje im to możliwości układania planów tak, by były bardziej elastyczne i dostosowane do potrzeb życia prywatnego (np. obieranie dzieci ze szkoły może odbywać się zgodnie z ich planem lekcji). W naszej ocenie elastyczny czas pracy jest bardzo dobrym narzędziem motywacyjnym i rekomendujemy takie rozwiązanie pracodawcom o ile istnieją możliwości zastosowania go w ich organizacjach – mówi Leszek Kurycyn operations director professionals Randstad sp. z o.o.

Jak dowiodło przeprowadzone badanie PKPP Lewiatan w 2011 r. (wśród 500 pracowników i 200 firm zatrudniających co najmniej 10 osób), spontaniczne skojarzenia z terminem „elastyczność zatrudnienia” są stosunkowo zbliżone w grupie przedsiębiorców oraz pracowników. W obu przypadkach respondenci odnosili się głównie do różnych form zatrudnienia (26 proc. pracodawców, 31 proc. pracowników) oraz stosowania elastycznego czasu pracy (21 proc. pracodawców, 12 proc. pracowników). Przedstawiciele firm najczęściej wskazywali na sposoby zwiększające elastyczność zatrudnienia w zakresie:

- umów o pracę na czas określony (19 proc.),
- indywidualnego czasu pracy (16 proc.),
- zmniejszenia wymiaru pracy (12 proc.), oraz
- umów cywilno-prawnych (umowy zlecenia 12 proc., umowy o dzieło 9 proc.).

(źr. Raport PKPP Lewiatan)

Należy jednak pamiętać, że elastyczny czas pracy przede wszystkim zarezerwowany jest dla pracy zadaniowej bądź projektowej, gdzie pracownik rozliczany jest za końcowy efekt lub rezultat któregoś z etapów.

– Trudno sobie wyobrazić sytuację, w której pracownik oddziału banku czynnego w godzinach 10:00 – 18:00 ma możliwość dowolnego kształtowania swojego grafiku pracy. Natomiast księgowa rozliczająca podatek VAT swoją pracę musi zakończyć w określonym terminie i nie ma znaczenia dla rezultatu jej pracy czy w danym dniu pracowała do 16:00 czy 18:00. Zatem podstawowymi ograniczeniami zastosowania elastycznego czasu pracy są aspekty organizacyjne danego przedsiębiorstwa oraz przyjętego w nim systemu pracy, który determinowany jest warunkami zewnętrznymi – dodaje Leszek Kurycyn z Randstad sp. z o.o.

Czy te wyzwania uda się zrealizować?

Czas pokaże, ale jak wskazują eksperci od rynku pracy – bez zmiany dwóch najważniejszych elementów: poprawy sytuacji ekonomicznej i schematów myślowych społeczeństwa trudno spodziewać się znacznych zmian w tym zakresie.

– Wyzwaniem na najbliższe lata dla polskiego rynku pracy będzie nadal zatrudnienie pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie w elastycznych godzinach pracy, większa otwartość rynku dla pracujących matek, freelancerów i osób starszych w grupie wiekowej 50+. Przed nami jeszcze inne rozwiązania z zakresu elastycznych form zatrudnienia, które wymagają implementacji jak Job Sharing, Work Sharing, Job Rotation – w krajach starego Eurolandu takie formy zatrudnienia funkcjonują od lat i są standardem – wymienia Artur Wawrzyniak z Manpower Group.

Obecne rozwiązania elastycznego czasu pracy tylko w niewielkim stopniu przekładają się na ich stosowanie w praktyce. Pomimo zalet tej formy zatrudnienia, nasz rodzimy rynek musi jeszcze poczekać na wdrożenie ich w życie, ale na pewno ten proces przyspieszyłoby wprowadzenie odpowiednich regulacji prawnych.

Opr. Beata Trochymiak

Rozmowa z Januszem Wojtasem członkiem zarządu Poczty Polskiej S.A.



Czy dygitalizacja rynku pocztowego wpłynie na redukcję zatrudnienia?

znaczenia zjawisko to pozostanie także dla rynku pracy. Co zmieni się i czy wpłynie to na redukcję zatrudnienia zapytaliśmy o to przedstawiciela Poczty Polskiej, spółki, która jest największym pracodawcą na polskim rynku.

Jaki wpływ będzie miała digitalizacja na rynek KEP?

– Digitalizacja uderzy głównie w operatorów pocztowych, gdyż przyczyni się do spadku tradycyjnej korespondencji listowej. Poczta Polska przygotowuje się do tych zmian i wkrótce klienci będą mogli korzystać z pełni dobrodziejstw cyfryzacji. Już teraz pewne usługi związane z e-substytucją są dostępne, jak np. internetowe przekazy pocztowe, elektroniczne potwierdzenia odbioru czy przesyłka hybrydowa. Wraz z cyfryzacją usług, będą też spadać koszty ich obsługi.

Poczta Polska jest największym pracodawcą w kraju (ok. 100 tys. pracowników), jak te zmiany wpłyną na zatrudnienie?

– To, że następuje digitalizacja usług i automatyzacja nie oznacza, że zmniejszy się zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników. Oczywiście od kilku lat zatrudnienie w Poczcie Polskiej maleje np. w tym roku spadnie prawdopodobnie o ok. 2,5 proc., ale są to przede wszystkim odejścia w ramach systemu emerytalnego czy programu dobrowolnych odejść. Natomiast rozwój kadr jest kolejnym ważnym elementem naszej strategii, którą realizujemy równolegle do rozwoju usług.

Co to konkretnie oznacza?

– Na rozwój kadr w obszarze systemów motywacyjnych i szkoleniowych zarezerwowaliśmy ponad 750 mln zł, których wydatkowanie zaplanowane jest do roku 2015. Chcemy zbudować

nowy system motywacyjny, który będzie prorynkowy i nagradzane będą rezultaty oraz budowanie wizerunku



firmy. Przeszkolimy pracowników w zakresie profesjonalnej obsługi klienta i sprzedaży usług. Od 2013 r. chcemy wprowadzić również pozapłacowe systemy motywacyjne, jak np. prywatna opieka medyczna.

A co ze ścieżkami rozwoju, czy macie jakąś ofertę dla młodych ludzi?

– Naturalna wymiana pokoleniowa już się dokonuje. W ostatnim czasie przeprowadzaliśmy też rekrutacje wewnętrzne na stanowiska kierownicze. Wygrały je osoby z nowymi pomysłami i świeżym spojrzeniem na naszą firmę. Awanse dokonywane są głównie w ramach Grupy, proponujemy też rozwój w różnych obszarach usług i przechodzenie z jednego do drugiego, np. z usług pocztowych do usług finansowo – ubezpieczeniowych. Stawiamy na zarządzanie poprzez wartości, co ma istotne przełożenie na budowanie wizerunku Poczty Polskiej.

Dziękuję za rozmowę,

Beata Trochymiak



zmiany w usługach pocztowych niż sama liberalizacja. Zjawisko digitalizacji, czyli odejście od papieru w kierunku przekazu elektronicznego. Nie bez

Jak połączyć ewidencję czasu pracy, kontrolę dostępu i planowanie zatrudnienia personelu?

Globalizacja stawia przedsiębiorstwa w obliczu coraz większej konkurencji. Odpowiedzią na nią są działania mające na celu ograniczanie kosztów, a co za tym idzie zwiększenie efektywności działania przedsiębiorstwa. Systemy kontroli dostępu, rejestracji czasu pracy i planowania zatrudnienia są ważnym elementem tej strategii.

Wiele przedsiębiorstw, w celu uzyskania przewagi konkurencyjnej, dąży do racjonalizacji procesów. Pierwszym krokiem w tym kierunku może być uelastycznienie czasu pracy. Redukcja kosztów jest możliwa szczególnie w zakresie planowania zatrudnienia personelu, rejestracji czasu pracy i kontroli dostępu, zarówno poprzez podjęcie działań organizacyjnych, jak i wprowadzenie innowacji technologicznych. Specjaliści w tej dziedzinie wiedzą, że inwestycje szybko się zwrócą, gdy umiejętnie połączy się ze sobą planowanie zatrudnienia personelu, gospodarowanie czasem i bezpieczeństwo. Połączenie takie możliwe jest wtedy, gdy karty elektroniczne używane są nie tylko do identyfikacji pracowników, lecz także do rejestrowania ich czasu pracy. Podstawą takiego systemu jest wprowadzenie kart jako identyfikatorów oraz wdrożenie odpowiednich terminali i czytników kart. Pracownicy nie muszą wówczas nosić przy sobie kluczy ani zapamiętywać haseł czy numerów PIN. Zastosowanie karty elektronicznej jako identyfikatora eliminuje koszty związane z koniecznością wymiany zamków w przypadku zgubienia lub kradzieży kluczy. Zdecydowanym ułatwieniem jest administrowanie danymi kontroli dostępu i rejestracji czasu pracy w oparciu o jedno oprogramowanie. Takie rozwiązanie umożliwia także zarządzanie dodatkowymi danymi, takimi jak na przykład dni urlopu. Wprowadzone dane mogą być przedmiotem analiz i podstawą do sporządzania raportów. W przypadku przekroczenia ustalonych limitów np. dostępnych dni urlopu, generowane są komunikaty ostrzegawcze. System umożliwia nawet rejestrowanie czasu realiza-

cji projektów, które w oparciu o oprogramowanie planistyczne mogą być w raporcie przejrzysto pogrupowane. Wyniki RCP (rejestracji czasu pracy) przekazywane są za pośrednictwem zintegrowanych interfejsów do oprogramowania księgowego lub kadrowo-płacowego, w którym następuje ich dalsze przetwarzanie.

Wygodne w użyciu karty elektroniczne

Karty zbliżeniowe lub chipowe przyczyniają się ponadto do podniesienia komfortu funkcjonowania w organizacji. Zintegrowana karta może służyć do obsługi wielu aplikacji, np. do realizacji bezgotówkowych płatności w stołówce i automatach bądź też np. do sterowania windą. Dodatkowo pracownicy mogą za pomocą podłączonego czytnika kart zablokować swój komputer osobisty, gdy na krótki czas opuszczają miejsce pracy. Wybór typu karty elektronicznej należy do klienta np. czytniki Interflex rozpoznają wszystkie powszechnie stosowane technologie chipowe takie jak Mifare, LEGIC, Hitag czy Proxif.

Wyższa efektywność dzięki planowaniu pracy personelu

Dane czasowe zarejestrowane za pomocą kart są analizowane w oparciu o specjalistyczne oprogramowanie do zarządzania kadrami. Na podstawie tych oraz innych istotnych danych planowanych i rzeczywistych sporządzane są prognozy zapotrzebowania personalnego. Warunkiem tych kalkulacji jest dysponowanie informacjami dotyczącymi założeń budżetu, poszczególnych modeli czasu pracy, właściwych kont czasu pracy, nieobecności, planowania urlopów i danych dotyczących zleceń oraz uwarunkowań prawnych. Możliwy jest także import danych uzupełniających takich jak dane fi-

nansowe lub plany zasobów ogólnych przedsiębiorstwa. Planiści z łatwością opanowują obsługę oprogramowania i mają szybki wgląd we wszystkie parametry prognoz. Tym samym otrzymują narzędzie, za pomocą którego mogą łatwo i szybko opracowywać plany zmianowe oraz kadrowe na podstawie sparametryzowanych tablic i okien planistycznych. Rozwiązanie to umożliwia na przykład łatwiejszą identyfikację obniżonych mocy przerobowych, co z kolei pozwala wyeliminować kosztowne nadgodziny. Ujęcie w planach indywidualnych potrzeb pracowników ułatwia im połączenie życia



zawodowego i prywatnego. Oprogramowanie wspomaga ponadto poszczególne działy przy obliczaniu krótko-, średnio- i długoterminowego zapotrzebowania personalnego. Ma to tę zaletę, że można szybko reagować na krótko- i długotrwałe trendy oraz elastycznie dopasowywać do nich procesy. Dzięki szybszemu planowaniu koszty operacyjne każdej jednostki przedsiębiorstwa zostaną obniżone.

Administrowanie wewnętrznymi rezerwami

W razie zwolnień chorobowych lub wahań wolumenu zleceń tworzone są tzw. grupy pracowników rezerwowych (ang. „flexpools”). Wewnętrznymi grupami pracowników rezerwowych zarządza się za pomocą specjalnie opracowanego

cd. na str. 6

cd. ze str. 5

modułu oprogramowania, dzięki któremu mogą one przystąpić do pracy tam, gdzie właśnie są potrzebne. Planiści mają zawsze do dyspozycji kilka osób rezerwowych oraz mogą dodatkowo wzmacniać rezerwy pracownikami innego typu. Każdy kierownik działu lub zmiany samodzielnie decyduje kto i kiedy ma przystąpić ma do grupy rezerwowej. Oprogramowanie zapewnia im wgląd w profil kwalifikacji pracownika rezerwowego. Obszar przedsiębiorstwa mający w danym momencie zwiększone zapotrzebowanie personalne

i chcący skorzystać z rezerwowych pracowników, musi na czas wprowadzić informacje o tym, jakimi umiejętnościami i jaką wiedzą muszą oni dysponować. Transparentna organizacja pracy wydłuża efektywny czas pracy bez konieczności zlecenia nadgodzin. To z kolei przyczynia się do poprawy zadowolenia klientów, jak również wspomaga samopoczucie i motywację pracowników. Dzięki bardziej elastycznemu zarządzaniu kadrami planiści i przełożeni uzyskują też większą przejrzystość procesów organizacyjnych. Odtąd łatwiej jest mierzyć i porównywać nakłady ponoszone na wytworzenie danego pro-

duktu lub wykonanie danej usługi. Zakłady zapobiegają w ten sposób problemom jakościowym i nie muszą już odmawiać realizacji zleceń z powodu braku dostatecznych mocy przerobowych. Poprzez powiązanie kontroli dostępu i ewidencji czasu pracy oraz w oparciu o wprowadzone oprogramowanie planowania pracy personelu, przedsiębiorstwa podnoszą swą konkurencyjność, redukują koszty i zwiększają efektywność czasu pracy.

Autor: Markus Bundschuh,
partner (VAR) manager,
Interflex Datensysteme GmbH & Co. KG

Odpowiedzialność pracownika za mienie powierzone mu przez pracodawcę

Powszechnie stosowaną przez pracodawców praktyką jest udostępnianie pracownikom mienia spółki w celu wykonywania przez pracowników obowiązków służbowych. Pracodawcy powierzają pracownikom samochody służbowe, telefony komórkowe, czy komputery przenośne.

Podstawową odpowiedzialność pracownika wobec pracodawcy za wyrządzenie szkody reguluje art. 115 kodeksu pracy, który stanowi, iż pracownik ponosi odpowiedzialność za wyrządzoną w mieniu pracodawcy szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodaw-

cę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda. Odszkodowanie należne pracodawcy ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może być ono wyższe niż kwota trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Dobłą praktyką jest powierzanie przez firmy pracownikom, należących do pracodawcy przedmiotów wartościowych, takich jak laptopy, samochody, czy nowoczesne telefony komórkowe z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się przez pracownika.

Zgodnie z kodeksem pracy pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

Pracownik będzie zatem musiał zwrócić pracodawcy kwotę odszkodowania za powstałą w powierzonym pracownikowi mieniu szkodę, w przypadku, gdy pracodawca wykaze, że pracownik nie wykonał lub nienależycie wykonywał obowiązek pieczy nad powierzonym sprzętem. Np. pracownik zostawił samochód służbowy niezamknięty, pozostawił w samochodzie dokumenty, takie jak dowód re-

jestacyjny czy polisa ubezpieczeniowa, używał komputera służbowego z niedochowaniem należytej staranności, co np. spowodowało uszkodzenie komputera w wyniku zalania go przez pracownika napojem. W takim przypadku pracownik nie dochował należytej staranności wymaganej od niego przy użytkowaniu mienia pracodawcy i będzie ponosił z tego tytułu konsekwencje finansowe.

Jednakże należy pamiętać, iż pracownik w przypadku powierzenia mu sprzętu służbowego przez pracodawcę z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, będzie mógł się uwolnić od odpowiedzialności za jego utratę lub uszkodzenie, jeśli wykaze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, np. poprzez niezapełnienie przez pracodawcę warunków, które by umożliwiały należyte zabezpieczenie powierzonego mienia.

Podstawa prawna:
art. 115, art. 119, art. 124 Kodeksu pracy

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





Barbara Mroz niezależny doradca personalny

Gdy poszukiwałam odpowiedzi na pytanie: „Co motywuje, a co zniechęca do działania kobiety w logistyce?” zdałam sobie sprawę, że być może w tak sformułowanym pytaniu zawarta jest sugestia, że motywacje kobiet w branży TSL różnią się od motywacji pracujących tam mężczyzn. A przecież może się okazać, że motywacje te są zbliżone, że nie mają płci i że nie ma sensu dzielić ich na „kobiece” i „męskie”. Tym bardziej, że taki podział niesie za sobą ryzyko patrzenia na motywacje przez pryzmat stereotypów i zastanawiania się np.: „Dlaczego kobiety, z natury delikatne i wrażliwe, chcą pracować w tak „trudnej i wymagającej szczególnych umiejętności branży?”. Podobnym stereotypem jest również postrzeganie logistyki jako „branży typowo męskiej”.

Rozmawiałam z kobietami, które z pasją i z sukcesem pracują w logistyce, na różnych stanowiskach i w różnych firmach. Okazało się, że ich motywacje, chociaż różnorodne, cechuje pewien trend. Zdecydowanie wiodącymi są chęć i gotowość podejmowania wyzwań i ciągłego „podnoszenia poprzeczki” (w znaczeniu ciągłego doskonalenia umiejętności i poprawiania

wyników). Równie ważna jest potrzeba bycia docenioną, przy czym należy podkreślić, że chodzi o bezpośredni zwerybalizowany przekaz, w którym jest jasno powiedziane, że wysiłek czy sukces został dostrzeżony i doceniony. Istotnym „motorem” do działania jest poczucie bycia wynagradzaną adekwatnie do osiągniętych wyników, posiadanych umiejętności, wiedzy i doświadczenia.

Pozytywnie wpływa także możliwość zachowania równowagi między życiem zawodowym a osobistym i oczywiście dobre partnerskie relacje w pracy. Na szczególną uwagę zasługuje, podkreślane w wielu rozmowach, dążenie kobiet do brania odpowiedzialności za całość realizowanego przedsięwzięcia, gdy motywacją do działania staje się świadomość bycia obdarzoną zaufaniem i, co za tym idzie, również samodzielnością i niezależnością.

Wśród czynników „zniechęcających” do działania znalazł się motyw doceniania

KOBIEТЫ W LOGISTYCE

Kobiety w logistyce – co je motywuje a co zniechęca do działania?

„mimo że...”. Chodzi o wszelkie sformułowania typu: „Świetnie sobie Pani radzi w branży logistycznej, mimo że jest Pani kobietą”. Mogłoby się wydawać, że dla niektórych takie stwierdzenie stanowi zachętę do rywalizacji, do udowodnienia, że jest się równie dobrą bądź lepszą. Jednak Panie, z którymi rozmawiałam, nie podzielały tej opinii. Nie zapominajmy, jak ważną motywacją są dobre partnerskie relacje, którym owo docenianie „mimo że...” na pewno nie sprzyja.

Motywowanie jest sztuką, wymaga wiedzy o tym, co kogo motywuje i umiejętności „zagrania na właściwych strunach”, jak w grze na skrzypcach. Motywowanie jest sztuką tym trudniejszą, że nasze motywacje się zmieniają, wraz z naszym rozwojem osobistym i zawodowym. Nawiązując do tego muzycznego porównania można powiedzieć, że tytułowe pytanie o motywacje kobiet w logistyce dostarcza nam również wiedzy o tym, co „gra”, a co „nie gra” w tej branży.





I FORUM KOBIET W LOGISTYCE

FOTORELACJA

10 maja 2012 r., Warszawa – Centrum Cybernetyki



Ostatnie przygotowania przed rozpoczęciem Forum, studentki SGH



Witamy Drogie Panie!



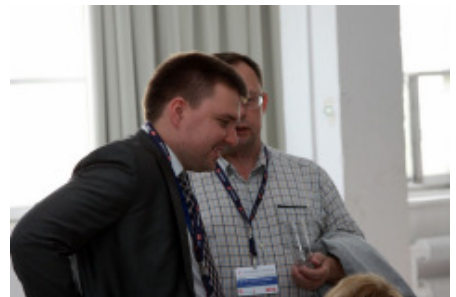
Chwila na wymianę kontaktów



Goście dotarli, Forum czas zacząć



Beata Trochymiak organizatorka Forum wita uczestników



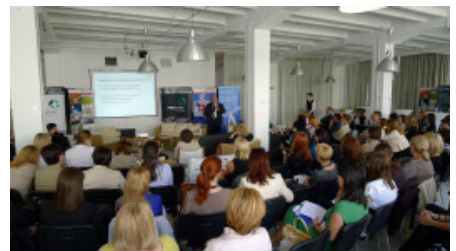
Tomasz Dobczyński z Auditel w oczekiwaniu na wystąpienie



prof. Halina Brdulak z SGH rozpoczyna konferencję



Wystąpienie prof. Haliny Brdulak pt. Kobiety w świecie logistyki



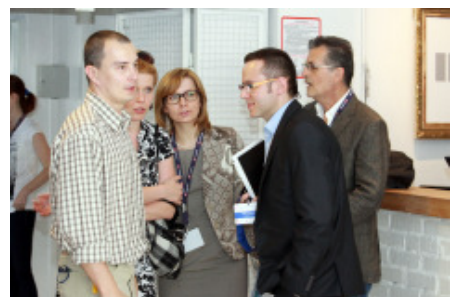
Wystąpienie dr. Jarosława Wierzbickiego z SGH



dr Jarosław Wierzbicki wyjaśnia pojęcia makroekonomiczne



Marta Tęsiorowska z Prologis mówi jak planować budżety logistyczne i powierzchnie magazynowe



Spóźnieni goście cały czas przybywają



Kamilla Morawska prezes firmy C.E.L. mówi o projektach budżetów logistycznych



Monika Bis z Provident wyjaśnia jak ograniczyć ryzyko w biznesie



Studenci AON w wolnej chwili robią rozeznanie w programie



I FORUM KOBIET W LOGISTYCE

I FORUM KOBIET W LOGISTYCE



Dagmara Głowacka z Konsberg – wystąpienie o różnorodnych potrzebach kultur organizacyjnych



Barbara Mroz odpowiada na pytanie co motywuje kobiety w logistyce



Sylwester Salach z Remedium Doradcy Finansowi mówi jak zabezpieczyć emeryturę



Rozmowa z Olgą Kozirowską z Sukcesu Pisanego Szminka – Gościem Specjalnym I Forum Kobiety w Logistyce



Ogłoszenie wyników Konkursu Kobieta w Logistyce 2011



dr Paweł Lesiak z SGH nie tylko wręczył kwiaty, ale i zaśpiewał



A przed budynkiem czekały na jazdy próbne piękne Chevrolety



Beata Nawrocka z ET Logistyk – Kobieta w Logistyce 2011



Warsztaty ze stylizacji – Claude Gregoire radzi jak wyglądać najlepiej

(Autor zdjęć – Krzysztof Krzanowski)

Blanka Gołębiowska opowiada o kulturze w Chinach



ORGANIZATOR
Pracuj w logistyce.pl



PATRONAT
HONOROWY

PATNERZY GŁÓWNI

DB SCHENKER



PATNERZY

MARY KAY®

PATRONI

PARTNER SREBRNY



PATRONI MEDIALNI

THINKTANK®

Radio PiN



Wrażenia początkującego spedytora.



Plusy i minusy pracy w tym zawodzie!

Mówiąc o Spedytorze przez duże „S” na myśli mamy oczywiście osobę doświadczoną, zdolną do szybkich i trafnych decyzji, która w swojej karierze stawiała czoła niejednej kryzysowej sytuacji, znającą rynek i jego kaprysy oraz świetnie radzącą sobie w kontaktach zarówno z przewoźnikami, jak i klientami. Jednak zanim spedytor dorobi się tego dużego „S” czeka go długa droga. Na samym jej początku kariera w spedycji zdaje się być bardzo kuszącą opcją – motywacyjny system premiowy, wysokie zarobki, duża samodzielność w działaniu itp. A co spotka go na drugim kroku?

Fakt, iż pracy w spedycji próbuje z powodzeniem wiele osób, które kończyły studia filologiczne udowadnia, że jeśli mamy niezbędne do tej pracy narzędzie, jakim jest język obcy, zdobycie innych nie stanowi na ogół wielkiego problemu. Plusem pracy w spedycji jest więc teoretyczna łatwość wejścia w zawód. Generalnie praca ta wymaga wiedzy, którą można stosunkowo szybko przyswoić – mówimy tu oczywiście o wiedzy wymaganej do sprawnego realizacji zleceń w danej firmie, w określonym obszarze działań. O ile fachu lekarza czy prawnika nikt nie nauczył się w pół roku, o tyle półroczne szkole-

nie początkującemu spedytorowi pozwala na całkiem swobodne samodzielne poruszanie się w branży TSL. Wiele osób bardzo dobrze sprawdza się na stanowisku spedytora nie mając wykształcenia kierunkowego, trafiając do spedycji niejako „z przypadku”.

Jednak mimo początkowego braku spiętrzonych wymagań wobec osoby chcącej spróbować swych sił w spedycji, weryfikacja predyspozycji kandydata następuje szybko. Umiejętność pracy pod presją czasu, podejmowania szybkich i odpowiedzialnych decyzji, szeroko pojęte zdolności analityczne, odporność na stres – to cechy, których spedytorowi zabraknąć nie może.

Praktyka szybko dyskwalifikuje osoby nieradzące sobie ze sporą ilością czynności do wykonania naraz, wielozadaniowość to umiejętność niezbędna do osiągnięcia dobrych wyników. Przy czym taka właśnie specyfika pracy wiąże się ściśle z ryzykiem zawodowym. Jednoczesne zajmowanie się kilkunastoma/kilkudziesięcioma ładunkami dziennie u osoby nieprzywykłej do takiego trybu pracy może prowadzić do błędów. Niestety, w tym zawodzie nawet drobne pomyłki, (takie jak np. błąd w wymiarach ładunku, który w innych okolicznościach nazwalibyśmy

„literówką”) mogą mieć poważne konsekwencje.

Dodatkową trudnością pracy spedytora jest łączenie skuteczności działania z wysoko rozwiniętymi umiejętnościami interpersonalnymi. Zdolności negocjacyjne, profesjonalizm, umiejętność zdefiniowania i sprecyzowania potrzeb klienta, zaufanie i chęć do współpracy ze strony przewoźników – wszystko to składać się będzie na wynik w postaci marży czy ilości zrealizowanych zleceń.

Dla osób znających języki, które posiadają łatwość uczenia się nowych rzeczy, praca jako spedytor może się okazać wyzwaniem, które warto było podjąć. Jest to jednak jeden z tych zawodów, do których trzeba się „przymierzyć” w praktyce, by stwierdzić z całą pewnością, że się doń nadajemy. Jeśli w codzienności walki z wymaganiami klientów, goniącymi terminami, wycenami „na wczoraj”, niezbyt skorymi do kompromisu przewoźnikami odnajdziemy ten moment dnia, w którym pojawiać się będzie (nie mająca znowu tak wiele wspólnego z finansami) uczucie satysfakcji, to znak, że jesteśmy na dobrej drodze do dużego „S”.

(Opr. przez Albatros Cargo Sp. z o.o,
www.albatroscargo.pl)

