



Wyzwania logistycznego rynku pracy na Śląsku

HR w logistyce – VI debata Pracujwlogistyce.pl

Województwo śląskie jest jednym z najbardziej uprzemysłowionych terenów w Europie, a jego udział w PKB wyniósł 14 proc. w 2011 r. Ma to przełożenie na rozwój rynku pracy, także w szeroko rozumianej logistyce. Wysokość stopy bezrobocia w śląskim wynosiła 10,7 proc. pod koniec kwietnia br. (dla porównania średnia krajowa wynosiła 12,9 proc.). Wśród bezrobotnych 17 proc. to ludzie do 25 roku życia. To jedna z najniższych stóp bezrobocia w kraju. Jakie są zatem wyzwania i przyszłość logistycznego rynku pracy na tle tych wskaźników w województwie śląskim? Zapytaliśmy o to przedstawicieli firm z branży TSL.

Co charakteryzuje logistykę śląskiego rynku?

Zdaniem Jadwigi Domagały prezes zarządu Polbod Trans Sp. z o.o. – Z racji położenia i cennych atutów komunikacyjnych i przemysłowych Śląska, wielu inwestorów zagranicznych zainteresowało się tym regionem. Nasze województwo charakteryzuje duża różnorodność inwestycyjna, co również wpły-



wa na różnorodność logistyki a za tym i logistycznego rynku pracy.

– Powstają nowe centra logistyczne, które obsługują wszystkie dziedziny przemysłu od najcięższych po produkcję lekką. Ten cały potencjał potrzebuje sprawnej logistyki, a ta młodych ludzi do pracy – dodał – Grzegorz Starzyczny dyrektor generalny Inter World Logistics Sp. z o.o.

Kornelia Lewandowska prezes zarządu Górnośląskiego Stowarzyszenia Przewoźników

Drogowych podkreśliła znaczenie Śląska, jako rynku pracy w transporcie drogowym, dla którego wyzwaniem jest sprostanie wysokim kosztom działalności przewozowej, w tym również zatrudniania i kształcenia kierowców zawodowych oraz pozyskiwania młodej kadry do pracy. Na potencjał Śląska również wpływają przebiegające dwa ważne korytarze transeuropejskie sieci transportowej III Berlin–Lwów

cd. na str. 3

OKIEM REKRUTERA

s. 6

Pierwsza praca

Co roku mury uczelni wyższych i szkół średnich opuszcza kilka tysięcy absolwentów kierunków związanych z logistyką. Niestety po latach nauki, wielu młodych ludzi nie ma pojęcia o zasadach funkcjonowania rynku pracy i jak stawiać na nim pierwsze kroki. A trzeba powiedzieć wprost, znalezienie pierwszej pracy nie jest łatwe i musimy włożyć sporo wysiłku, dokonując wielu działań.

ZARZĄDZANIE KADRAMI

s. 8

Outplacement w logistyce

Outplacement (zwolnienia monitorowane) w branży logistycznej nie różni się niczym szczególnym od outplacementu w innych obszarach działalności. To jednak najczęściej logistyka jako jeden z pierwszych sektorów zwalnia swoich ludzi informując o nadchodzących trudnych czasach rynkowych, związanych np. ze spowolnieniem gospodarczym.

KOBIETY W LOGISTYCE

s. 12

Reguły zarządzania w logistyce

– Logistyka od zawsze była zdominowana przez mężczyzn, chociaż nie jest jakoś specjalnie trudniejsza w zarządzaniu od innych, typu finanse, czy handel. Reguły i zasady zarządzania są podobne w każdej firmie i w każdej branży. Odnoszę wrażenie, że na rynku TSL, większy procent mężczyzn ma wykształcenie logistyczne i chyba to jest ... – mówi Anna Dębska z Loxxess Polska.



Drodzy Czytelnicy!

W dzisiejszym wydaniu skupiliśmy uwagę na młodych ludziach, którzy stają właśnie przed życiowymi wyborami: kierunkiem dalszego kształcenia albo ścieżki kariery. W dobie braku talentów, ale też i niepew-

ności gospodarczej, wybory te muszą być szczególnie starannie dokonywane. Dla tych, którzy mają problem ze znalezieniem pracy w swoim regionie, zachęcamy do większej mobilności i spojrzenia na Śląsk, na którym, jak przekonują uczestnicy VI debaty Pracujwlogistyce.pl, jest szansa znalezienia wymarzonej posady i jest to rynek z ogromnym potencjałem rozwoju. Ekspertci zwracają też uwagę na pracowników w wieku 50+ i radzą, jak odpowiednio zagospodarować ich doświadczenie, a jeśli nie mamy na to szans, to jak pomóc odnaleźć się tym ludziom w nowej sytuacji na rynku pracy. Zarówno pierwsza praca jak i outplacement czyli zwolnienia monitorowane, to trudne tematy i każdego z nas kiedyś dotyczą w różnym stopniu. Więc do tych i innych zagadnień będziemy zapewne wracać jeszcze nieraz, ale już po wakacjach, bo kolejny Przegląd Tygodniowy Pracujwlogistyce.pl ukaże się pod koniec sierpnia. A tymczasem życzę Państwu udanego wypoczynku podczas urlopów i powrotu do pracy z nową energią i siłami.

życzę miłej lektury!

Beata Trochymiak

redaktor portalu/wydawca

Pracujwlogistyce.pl

Logistyk – zawód z przyszłością!

Tegorocznej matury nie zdał co piąty maturzysta, ale pozostałe 80 proc. maturzystów stanęło przed wyborem studiów wyższych, intensywnie zastanawiając się nad swoją zawodową przyszłością. Część z nich bierze pod uwagę przygotowanie do coraz bardziej popularnego zawodu logistyka. Ranking popularności kierunków studiów wyższych w 2011 roku pokazuje, że logistyka plasowała się w ścisłej czołówce. Na niektórych uczelniach na kierunku logistyczne przypada nawet 20 kandydatów na miejsce. W Polsce są trzy uczelnie o profilu ściśle logistycznym, które przygotowują do zawodów związanych z logistyką, spedycją i transportem.

Skąd popularność logistyki?

Trwający w Polsce od kilku lat wzrost gospodarczy oraz dynamiczny rozwój branży logistycznej spowodował gwałtowny rozwój edukacji w tym kierunku. Rosnące zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem logistycznym wpłynęło na uruchomienie na uczelniach wyższych wielu kierunków i specjalności związanych z tą dziedziną.

– Popularność zawodu logistyka to nie tylko moda. Świadczy ona również o większej świadomości młodych ludzi dotyczącej procesów gospodarczych – uważa Grzegorz Lichocik, prezes Dachser w Polsce. – Dachser od lat wspiera młodych logistyków oraz angażuje się w inicjatywy popularyzujące tą profesję wśród uczniów i studentów – dodaje. Zawód logistyka jest bardzo wymagający i stresujący. Polega on nie tylko na wykonywaniu określonych zadań pod presją czasu, ale często wiąże się dodatkowo z rozwiązywaniem trudnych problemów oraz sytuacji kryzysowych. Dlatego, oprócz dość wszechstronnej wiedzy, w tej profesji liczy się również odporność na stres, kreatywność i umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach oraz samodzielność w rozwiązywaniu problemów.

– Przy wyborze kierunku kształcenia, uczniom i studentom polecam kierowanie się nie tylko myślą o wykorzystaniu i rozwoju swoich umiejętności, ale przede wszystkim cech charakteru. W logistyce świetnie odnajdą się osoby ambitne, kreatywne oraz lubiące wyzwania – podpowiada szef Dachser, który w branży pracuje od 18 lat.

Logistyk to specjalista w dziedzinie ekonomii przedsiębiorstw i handlu, zajmujący się zarządzaniem procesem planowania i przepływu surowców, półproduktów i produktów. Specjaliści od logistyki zazwyczaj zajmują się planowaniem produkcji, zaopatrzeniem, obsługą magazynów oraz zapewnieniem transportu dla gotowych wyrobów. Dobrze, aby logistyk znał nowości związane z systemami informatycznymi wspomagającymi zarządzanie oraz posługiwał się językami obcymi.

Firma Dachser w ramach wspierania uczniów i studentów, prowadzi własny program stażowy. Umożliwia on młodym ludziom nie tylko sprawdzić się w zawodzie logistyka, ale także zdobyć pierwsze doświadczenia. Firma przyjmuje absolwentów szkół średnich, którzy, w ciągu roku poznają różne obszary działania firmy. Funduje również dla finalistów Ogólnopolskiej Olimpiady Logistycznej studia w Berlin School of Economics. Firma jest także na stałe zaangażowana we współpracę z kilkoma wyższymi uczelniami. Od 2008 roku jest członkiem Rady Biznesu przy Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, firma jest również zaangażowana we współpracę z Wyższą Szkołą Logistyki (WSL) w Poznaniu. Celem współpracy jest wspieranie osób kształcących się w dziedzinie logistyki oraz działalność naukowo-biznesowa. Sam Dachser zatrudnia w Polsce 240 pracowników, w tym ponad połowa to osoby z wyższym wykształceniem.

(red.)

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:

Wyzwania logistycznego rynku pracy na Śląsku

HR w logistyce – VI debata Pracujwlogistyce.pl 1[3-4]

Logistyk – zawód z przyszłością! 2

Absolwent na rynku pracy – czyli jak znaleźć pierwszą pracę w logistyce? 6

Outplacement w logistyce – co zrobić kiedy muszę zwolnić pracownika? 7

Bezrobocie wzrasta, a pracownicy coraz bardziej nieuchwytni – jak ich złapać? 9

Terminy kadrowca i pracownika 11

Kobiety w logistyce – Reguły i zasady zarządzania są podobne w każdej firmie i w każdej branży 12

Oddanie logistyki mrożonek w ręce jednego operatora jest zbyt ryzykowne 13

Wyzwania logistycznego rynku pracy na Śląsku

cd. ze str. 1

oraz IV Gdańsk–Żylin. Nasz region posiada wysokiej jakości infrastrukturę drogową, terminale kolejowe Sławków i Gliwice oraz porty lotnicze Pyrzowice i Balice.

nione w branży TSL – dodała Kornelia Lewandowska z GSPD. – Istotne jest, aby już w trakcie studiowania poznawać obowiązujące akty prawne w transporcie, specjalizacje w danych przewozach tj. przewozy materiałów niebezpiecznych ADR, artykułów szybko psujących

Osobiście wolę zatrudniać ludzi bez żadnego doświadczenia, zarówno do transportu jak i do spedycji. Nie ma znaczenia też kierunek studiów czy profil ukończonej szkoły średniej, preferuje absolwentów znających języki obce, co dla mnie jest najważniejsze, a młodego



Grzegorz Starzyczny



Ewa Rzeszutko



Łukasz Cieśliski



Jadwiga Domagała

Jeżeli chodzi więc o logistyczny rynek pracy, o Śląsku można powiedzieć jedno, że pod tym względem jest wyjątkowy i daje ogromne możliwości znalezienie pracy i rozwoju zawodowego. – Przeprowadziłem się tutaj ze Szczecina, w pewnym momencie życia chciałem zmienić swoją ścieżkę kariery bez względu na miejsce zamieszkania. Po długich poszukiwaniach postanowiłem przenieść się na Śląsk, gdzie bardzo szybko otrzymałem wymarzoną pracę. To świadczy o ogromnym potencjale w porównaniu do innych regionów Polski – mówi Łukasz Cieśliski dyrektor ds. Logistyki i Transportu Drogowego Sped Trans Polska Sp. z o.o.

Potencjał rynku, a potencjał kandydatów...

– DB Schenker Rail Polska jest młodą firmą na śląskim rynku pracy. To co, obserwujemy, to brak wykwalifikowanej kadry z uprawnieniami kolejowymi oraz specjalistów z tej branży. Staramy się więc pozyskiwać młodych kandydatów do pracy zaraz po studiach, którym oferujemy programy i staże „Gras o staż” i „EuroTrail”. Wymagamy od nich – co jest dla nas najbardziej istotne – płynnej znajomości chociaż jednego języka obcego, umiejętności analitycznego myślenia, otwartości, umiejętności uczenia się. Takich kandydatów niestety brakuje i to jest wyzwanie dla młodych ludzi i dla rynku edukacji – mówiła Magdalena Jaskóła-Rurka HR specialist DB Schenker Rail Polska S.A.

– Przyznam, że absolwenci mają też zbyt wysokie wymagania i postawę roszczeniową. Warto je obniżyć i najpierw zdobyć trochę doświadczenia, które jest bardzo pożądane i ce-

się ATP, czy transport towarów nienormatywnych.

Najnowszy raport ManpowerGroup „Niedobór talentów 2012” potwierdza problem firm w dotarciu do odpowiednich kandydatów do pracy. – 37 proc. polskich firm zadeklarowało trudność z pozyskaniem pracowników na kluczowe stanowiska. Na liście 10 zawodów najtrudniejszych do obsadzenia znaleźli się m.in. inżynierowie, wykwalifikowani pracownicy fizyczni, przedstawiciele handlowi oraz kierowcy. Niepokojące jest to, że badane firmy deklarują, iż brak odpowiednich kadr nie ma dużego wpływu na ich działalność biznesową. Wygląda na to, że pracodawcy przyzwyczaili się do radzenia sobie w tej sytuacji. Być może będzie to sprzyjało zatrudnianiu młodych ludzi bez doświadczenia, których można wyszkolić i szybko zrobić z nich specjalistów – skomentowała sytuację na rynku pracy Ewa Rzeszutko reprezentująca markę Manpower.

Mówiąc o braku przedstawicieli handlowych na rynku pracy, można to odnieść do spedytorów, którzy de facto pełnią taką rolę. Jednakże branża TSL niechętnie zatrudnia tutaj młodych ludzi lub kandydatów spoza branży, gdyż pracodawcy przeważnie oczekują kilkuletniego doświadczenia i wyrobionych kontaktów.

Na kogo więc czekają pracodawcy...

– Nie zgodzę się z tym, że czekamy na kandydatów wyłącznie z kilkuletnim doświadczeniem. Mam zupełnie inną filozofię budowania zespołu. Człowiek z doświadczeniem też ma pewne nawyki, które potem bardzo trudno jest zmienić i trudno go nauczyć innych zachowań.

człowieka spedycji mogą nauczyć – ripostowała Jadwiga Domagała z Polbod Trans.

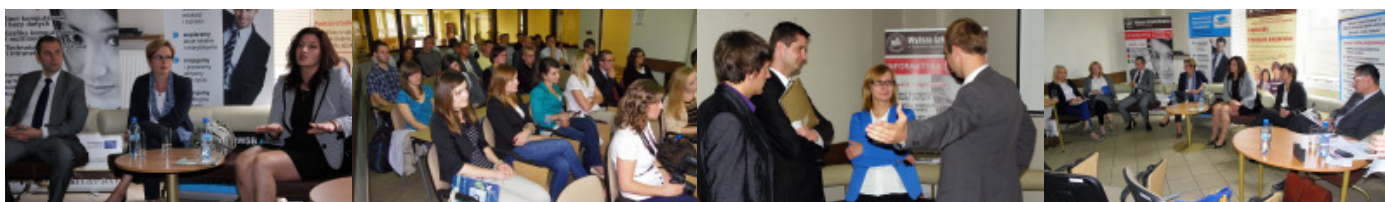
Magdalena Jaskóła-Rurka z DB Schenker Rail podkreśliła, że w kolejówce, doświadczenie i uprawnienia na niektórych stanowiskach są niezbędne, ale na takich stanowiskach jak obsługa klienta chętnie zatrudniani są ludzie bez doświadczenia w branży. W transporcie drogowym jest nieco inaczej. – Brakuje kierowców, więc ci którzy przeszli 280 godzinne szkolenie i uzyskali uprawnienia do prowadzenia pojazdu o dmc powyżej 3,5 tony są zatrudniani nawet bez doświadczenia. Natomiast, to też wynika ze specyfiki rynku transportowego, który tworzą przeważnie małe firmy i nie mają możliwości ani potencjału aby prowadzić staże – tłumaczyła Kornelia Lewandowska z GSPD.

– Zdobywanie praktyki na stażach nie jest takie proste, bo zatrudnianie stażystów reguluje kodeks pracy. Nagromadzenie stażystów w jednym czasie powoduje niechęć pracodawców. Niewielka firma nie może zajmować się pięcioma stażystami naraz, bo mało kogo na to stać. Należałoby wprowadzić więcej praktyk obowiązkowych już po pierwszym roku studiów – mówiła Jadwiga Domagała z Polbod Trans.

Program nauczania powinien być zreformowany...

Wszyscy rozmówcy podkreślali, że choć rynek pracy się rozwija i będzie potrzebować coraz więcej ludzi do pracy, to jednak należy pamiętać o wysokich wymaganiach, jakie stawia branża TSL dla pracowników. Wymaga-

cd. na str. 4



cd. ze str. 3

nia te łatwiej byłoby spełnić kandydatom do pracy, gdyby oferta edukacyjna uczelni wyższych jak i szkół średnich była bardziej dostosowana do potrzeb rynku pracy.

– Edukacja nie nadąża i nigdy nie będzie nadążała za rynkiem pracy i praktyką. Możemy mówić tylko o poprawie programów nauczania, które mają umożliwić zdobycie wiedzy teoretycznej. Spedycji czy logistyki można nauczyć się tylko w praktyce – podkreślił Grzegorz Starzychny z Inter World Logistics.

Zdaniem Kornelii Lewandowskiej rolą uczelni powinno być pokazywanie różnych obszarów usług i zawodów w firmach TSL, co ułatwiłoby wybór ścieżki zawodowej oraz zwiększyłoby potencjał kandydatów zorientowanych na poszczególne zawody. Zgodziła się z tym Magdalena Jaskółka-Rurka – To co gubi młodych ludzi i kandydatów stawiających pierwsze kroki w logistyce, to brak wiedzy o rynku, o poszczególnych specjalnościach usług, brak umiejętności rozpoznawania firm.

– Wystarczy niewiele wysiłku, aby zdobyć ro-

w stu procentach zapotrzebowania rynku pracy. Rolą uczelni wyższej jest skracanie dystansu pomiędzy studentami a potencjalnymi pracodawcami. Obecnie zmieniły się wytyczne Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego dotyczące budowania programów nauczania, co pozwala na konsultowanie programów z pracodawcami i na wprowadzanie modułów praktycznych. Elastyczność oferty edukacyjnej się zwiększa, ale niezbędne jest większe powiązanie programów nauczania z rynkiem pracy. Ciekawe spostrzeżenia wyrazili studenci przysłuchujący się dyskusji podczas debaty.

– Do programów nauczania logistyki warto wprowadzić rozszerzony program nauczania Excela. Z moich pierwszych doświadczeń zawodowych wynika, że w logistyce ważna jest odpowiednia segregacja i umiejętność przejrzystego przedstawienia danych a także znajomość makr-VBA. Pomimo, iż jesteśmy społeczeństwem z informatyzowanym, studenci innego kierunku niż informatyka często nie wiedzą o ich istnieniu. Gdyby nie moja samodzielna praca, nie wyniosłabym tej wiedzy z szerokiego, ale nie do końca pełnego pro-

innego wymiaru – mówił student Wyższej Szkoły Biznesu.

Co jest zatem największym wyzwaniem logistycznego rynku pracy w regionie województwa śląskiego? Rozmówcy podkreślali konieczność otwarcia się kandydatów na zdobywanie wiedzy o rynku TSL oraz na oczekiwania i możliwości pracodawców, podniesienie poziomu edukacji w zakresie zajęć praktycznych i języków obcych. Istnieje też konieczność uatrakcyjnienia rynku pracy dla młodych ludzi, aby zatrzymać ich migrację do innych krajów UE. – Pracodawcy nie mogą bać się podejmowania trudnych zadań, a kandydaci do pracy powinni zaakceptować oczekiwania pracodawców. Tylko wówczas śląski rynek pracy w logistyce będzie perspektywiczny – mówiła w podsumowaniu Jadwiga Domała z Polbod Trans.

VI debata HR w logistyce Pracujwlogistyce.pl, odbyła się pod patronatem Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej w sali konferencyjnej jej siedziby, z udziałem studentów z kierun-



Kornelia Lewandowska



Jacek Uroda



Magdalena Jaskółka-Rurka



Beata Trochymiak

zeznanie wśród firm i wybrać tę najwłaściwszą dla siebie – radził Łukasz Cieśliski ze Sped Trans Polska.

W odpowiedzi na dyskusję Jacek Uroda prodziekan Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej podkreślił, że – Z jednej strony są oczekiwania pracodawców, a z drugiej strony wymagania formalne i oczekiwania studentów. W celu uprzątnienia programu studiów zachęcamy do kontaktów z przedsiębiorcami, organizacji wizyt studyjnych oraz profilowanych praktyk. Oferta edukacyjna nie odzwierciedla

gramu studiów – mówiła Joanna Wróblewska studentka Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Z kolei inni podkreślali, że należy zmniejszyć dystans pomiędzy wymaganiami pracodawców a możliwościami studentów i uczelni.

– Doskonale robi to Wyższa Szkoła Logistyki w Poznaniu, która organizuje warsztaty i laboratoria dla studentów dzięki współpracy z pracodawcami. Gdyby śląskie uczelnie również zadbały o takie zajęcia, to kształcenie logistyków nabrałoby zupełnie

ku logistyka uczelni: Politechnika Śląska, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach oraz Wyższej Szkoły Biznesu. Wszystkim uczestnikom debaty dziękujemy za udział i dyskusję.



WYŻSZA SZKOŁA BIZNESU
W DĄBROWIE GÓRNICZEJ

Beata Trochymiak

**Studia licencjackie
Studia inżynierskie
Studia magisterskie
Studia podyplomowe**

Studia podyplomowe:

- ▶ Logistyka
- ▶ Logistyka - studia dla nauczycieli
- ▶ Menedżer Logistyki
- ▶ Menedżer BHP
- ▶ Nowoczesne Metody Zarządzania Zapasami
- ▶ Zarządzanie Magazynem
- ▶ Obsługa Logistyczna Towarów Niebezpiecznych

Polecam!
Kris Pauwels
Vice President BTS Development
and Account Management Prologis



**Studia licencjackie
Nowa specjalność
TRANSPORT I SPEDYCJA**

Pierwsza w Polsce uczelnia logistyczna

Absolwent na rynku pracy – czyli jak znaleźć pierwszą pracę w logistyce?

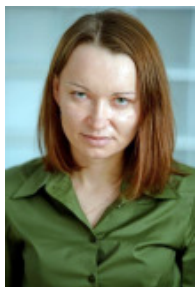


A podczas praktyk pytać, pytać i jeszcze raz pytać. Dodatkowa rada – próbując praktyk w różnych miejscach i w różnych organizacjach mamy szansę poznać pracę na wielu stanowiskach.

Co roku mury uczelni wyższych i szkół średnich opuszcza kilka tysięcy absolwentów kierunków związanych z logistyką. Niestety po latach nauki, wielu młodych ludzi nie ma pojęcia o zasadach funkcjonowania rynku pracy i jak stawiać na nim pierwsze kroki. Przychodzi pierwsze rozczarowanie, niechęć i nierzadko rezygnacja z wyuczonego zawodu. Trzeba powiedzieć wprost, znalezienie pierwszej pracy nie jest łatwe i musimy włożyć sporo wysiłku oraz dokonać wielu działań aby się udało.

Przede wszystkim należy szukać pracy poprzez wszystkie kanały począwszy od ogłoszeń w prasie, analizę stron internetowych wybranych pracodawców, bezpośrednio dotarcie do nich, aż po portale branżowe, ogłoszeniowe i społecznościowe.

– Na początek najlepiej rozpocząć od gruntownej analizy rynku pracy, poznać branżę, w której chce się pracować. Dobrym sposobem jest wizyta na



Logistycznych Targach Pracy czy też lektura wizytówek pracodawców na różnych portalach – radzi **Magdalena Majewska specjalista ds. personalnych Schenker Sp. z o.o.**

Zaczynamy od praktyk

W przypadku gdy pierwszy kontakt z rynkiem pracy następuje dopiero po zakończeniu studiów, to stanowczo za późno. Przygotowania do podjęcia pierwszej pracy najlepiej zacząć dużo wcześniej, jeszcze w trakcie nauki. Jak to zrobić? Nie jest to trudne.

– Większość dużych firm logistycznych oferuje programy letnich praktyk, wystarczy odpowiednio się rozeznąć i zaapliko-

wać, by wziąć w nich udział. Niestety młodzi ludzie w ograniczonym stopniu korzystają z tej propozycji. Taka inicjatywa wymaga przeznaczenia części wakacji na pracę, a z zasady praktyki te są bezpłatne. Studenci niejednokrotnie jednak nie zdają sobie sprawy z tego, ile tracą nie korzystając z takich propozycji pracodawców. Zwykle młodzi ludzie chcieliby być



dobrze postrzegani na rynku pracy, ale podejmują niewiele aktywnych działań, aby o to zadbać – wyjaśnia **Sylvia Gołuchowska dyrektor HR Grupy Raben.**

Najważniejsze w skutecznym ubieganiu się o pracę jest aktywny kontakt z pracodawcami jeszcze w trakcie studiów!

– Możliwość w miarę „bezbolesnego” sprawdzenia swoich umiejętności, predyspozycji i preferencji na długo przed pierwszą ważną rozmową kwalifikacyjną z pewnością zaowocuje lepszym przygotowaniem do kariery i być może zagwarantuje zdobycie wymarzonej pracy. Kuehne+Nagel organizuje case study w języku angielskim z udziałem najlepszych specjalistów z zagranicy. Niestety obserwujemy pełne obawy postawy studentów, które często skutkują rezygnacją z tak ciekawego doświadczenia. Korzystając z możliwości takich jak case study współpracuje się z praktykami, poszerza swoją wiedzę na



praktycznych przykładach i konfrontuje się z rzeczywistymi wyzwaniami pracodawców – mówi **Anita Koralewska-Ratajczak dyrektor HR Kuehne und Nagel Sp. z o.o.**

– Wybierając praktykę, czy staż warto szukać programów, w których firma oferuje opiekunów i jasno określone zadania do wykonania. Przykładem takich działań jest program staży w pionie sprzedaży w DB Schenker „Sales Consulting Trainee Programme” gdzie każdy stażysta ma indywidualnego opiekuna oraz indywidualną kartę zadań i projektów na cały staż. Od samego początku stażysta pracuje na przykładach realnych przypadków biznesowych i wie jakiego rezultatu oczekuje od niego firma. Ma zapewnione wsparcie oraz dużo możliwości uczenia się od doświadczonych pracowników – mówi **Magdalena Majewska z Schenker Sp. z o.o.**

Bez praktyki jest szansa na pracę, ale...

Najlepszą radą dla absolwentów jest zaprezentowanie proaktywnej postawy oraz zaangażowanie w poszukiwanie pracy i poznawanie rynku pracodawców.

– Po zakończeniu edukacji przychodzi rozczarowanie. Bez praktycznego przygotowania do zawodu logistyka szanse na pracę w dobrej firmie są niewielkie. Mając tylko dyplom w kieszeni, absolwent ma bardzo słabą pozycję na rynku pracy, bo pracodawca szuka najczęściej osób z wykształceniem i z praktyką. Jeżeli nie ma się na koncie co najmniej półrocznej praktyki, to przynajmniej trzeba zadbać o gruntowne przygotowanie się do rozmowy rekrutacyjnej – podpowiada **Sylvia Gołuchowska z Grupy Raben.**

Przed spotkaniem z pracodawcą warto poznać się chociaż z podstawowymi informacjami o firmie, do której aplikujemy (zdarza się, że kandydat nie wie nawet, w jakiej firmie się znajduje na rozmowie). Zadbać należy też o podstawowe elementy, takie jak punktualność czy odpowiedni strój.

Na pewno absolutnie karygodne podczas rozmowy rekrutacyjnej jest ...

– Lekceważąca postawa na jakimkolwiek etapie procesu rekrutacyjnego, spóźnianie się na spotkanie bez poinformowania o tym pracodawcy, nieodpowiedni ubiór oraz nadmierna małowówność – wymienia Sylwia Głuchowska z Grupy Raben. – Nie wchodzi też w rachubę odpowiadanie jednym słowem na pytania rekrutera. Uzyskane wówczas informacje na temat kandydata nie są wystarczające do prawidłowej oceny jego kwalifikacji. Zdecydowanie zalecam odrzucić postawę roszczeniową. Wówczas każda rozmowa będzie dobrym doświadczeniem, nawet jeśli po pierwszej kandydat nie uzyska wymarzonej pracy czy upragnionych praktyk – dodaje Sylwia Głuchowska.

Bez znajomości języka obcego będzie trudno

Kolejną ważną rzeczą jest znajomość języków obcych, a posługiwanie się tylko językiem angielskim w wielu firmach już nie wystarczy.

– Dodatkową przeszkodą okazuje się niewystarczająca znajomość języka angielskiego. Mimo deklaracji umiejętności posługiwania się nim, okazuje się w praktyce, że jest to znajomość niepozwalająca na komunikację w tym języku. Sugeruje zatem zwrócenie uwagi na tę umiejętność i ciągły jej rozwój – radzi Anita Koralewska-Ratajczak z Kuehne und Nagel.

Oprócz tego operatorzy logistyczni wymagają od kandydatów na logistyków również znajomości zagadnień branżowych i przygotowania w zakresie współpracy z klientem, czyli umiejętności interpersonalnych. O zdobycie tej kompetencji również trzeba zadbać odpowiednio wcześniej, bo uczelnie i szkoły logistyczne bardzo słabo przygotowują pod tym kątem młodych ludzi do zawodu.

A co jeśli pada pytanie o wynagrodzenie, na jakim pułapie możemy postawić swoje żądania?

Przed wszystkim należy skalkulować za jaką kwotę będę się w stanie utrzymać?

Jeżeli przykładowo pochodzę z innej miejscowości i muszę wynająć mieszkanie, moje koszty powinny uwzględniać ten element.

– Dobrze ujawnić wobec przyszłego pracodawcy taką logikę szacowania wynagrodzenia – może dać to poczucie rzetelnego podejmowania osobistych wyborów. Można też zwyczajnie zapytać, jakie widełki są oferowane na danym stanowisku. Nawet jeżeli to pytanie nie uzyska odpowiedzi, warto nim się posilić. Takie podejście do obszaru wynagrodzeń pokaże też, na ile kandydat jest odpowiedzialny i czy poważnie, długofalowo myśli o pracy i rozwoju w danej firmie – podsumowuje Sylwia Głuchowska z Grupy Raben.

Jak znalazłem pierwszą pracę w logistyce?

Łukasz Turzyński

absolwent Politechniki Warszawskiej, młody pracownik firmy logistycznej



– Najważniejszym działaniem w przygotowaniu do znalezienia pracy było odbywanie praktyk w firmach logistycznych od wakacji na pierwszym roku studiów. Wcześniej miałem już za sobą pierwsze doświadczenia pracy w innych branżach. Ważna była również znajomość języka obcego poświadczona certyfikatami. Poza przygotowaniem interesującego CV najważniejsze w poszukiwaniach było znalezienie dużej liczby ofert pracy/praktyk. Szukałem ich przez uczestnictwo w różnego rodzaju targach pracy, przeglądając oferty zamieszczone przez uczelniane Biuro Karier oraz umieszczone w internecie. Pierwsza praca była dla mnie pozytywnym zaskoczeniem, chociaż nie wyglądała dokładnie tak jak sobie wyobrażałem. Myślę, że w logistyce ważna jest elastyczność i umiejętność dopasowywania się do nowych warunków i celów, nawet jeżeli odbiegają one od wcześniejszych naszych oczekiwań.

Outplacement w logistyce

– co zrobić kiedy muszę zwolnić pracownika?

Hanna Wićewicz, senior executive consultant ManpowerGroup

Outplacement (zwolnienia monitorowane) – to system zwolnień, którym towarzyszą programy wsparcia dla zwalnianych pracowników w formie grupowej bądź indywidualnej, które pomagają pracownikom przygotować się do zmiany i odnaleźć się na rynku pracy.

Outplacement w branży logistycznej różni się niczym szczególnym od outplacementu w innych obszarach działalności. To jednak najczęściej logistyka jako jeden z pierwszych sektorów zwalnia swoich ludzi informując o nadchodzących trudnych czasach rynkowych, związanych

np. ze spowolnieniem gospodarczym. Pracownicy w branży logistycznej ze względu na dynamiczną specyfikę tego sektora, dużo częściej niż przedstawiciele innych branż zmieniają pracę i stąd też możliwe szybko adaptują się do nadchodzących zmian. Są mobilni, jeśli wymaga tego re-

lokacja za miejscem zatrudnienia. Często pytani o to, dlaczego pasjonuje ich praca w logistyce, odpowiadają, że kochają zmiany, dynamikę tej pracy oraz stawiany przez nią wymóg ciągłego poszukiwania rozwiązań. Takie podejście, niezbędne przy dzisiejszym zmiennym rynku, może ułatwiać osobie poszukującej zatrudnienia znalezienie nowego zajęcia, gdyż jest ona bardziej skłonna dostrzec nowe możliwości i szanse.

Rynek pracy

Bardzo dobrą informacją dla osób, które zostały dotknięte restrukturyzacją w logistyce jest to, że w tym sektorze w dalszym ciągu brakuje talentów – menedżerów z wysokimi kompetencjami i wynikami w zarządzaniu zespołami, dobrych, uczciwych i pracowitych magazynierów, a także logistyków.

Pracodawcy narzekają na brak pracowników zaangażowanych i chcących pracować dłużej w jednej organizacji. Umiejętnością zawsze poszukiwaną w różnych regionach kraju jest znajomość języka angielskiego. To dla poszukujących zatrudnienia ważna informacja, że warto w ten język zainwestować już dziś, gdyż jego znajomość zwiększa szanse otrzymania ciekawej pracy. Aby czuć się bezpiecznie na rynku pracy nie tylko dziś, ale również w przyszłości, należy nieustannie udoskonalać swoje umiejętności, kwalifikacje zgodnie z panującymi trendami. Należy świadomie zarządzać swoją karierą najlepiej już od wczesnych lat życia zawodowego i analizować czy posiadane kompetencje są poszukiwane oraz wystarczające, by znaleźć nowe zatrudnienie. Globalny rynek idzie w kierunku interdyscyplinarności. Niesamowicie ważne zatem są umiejętności komunikacji oraz współpracy w zespole – co w erze e-maili i korespondencji elektronicznej, nie sprzyja ich rozwojowi, bez pracy własnej kandydata.

Trudności w procesie outplacementu w logistyce

Niepokojącym zjawiskiem, zarówno w logistyce, jak i innych sektorach, jest sytuacja pracowników w wieku 50+ oraz niekorzystne, powiązane z wiekiem, stereotypy panujące w naszym kraju. Pro-

blem dotyczy zarówno negatywnych przekonań pracodawców do zatrudniania pracowników 50+, ale również samych pracowników, którzy wraz z wiekiem zaczynają wierzyć że są mniej przydatni i wartościowi pracy. Jest to dużym błędem, stanowi bowiem blokadę do znalezienia nowego zajęcia. Taki pracownik ma wiele zalet. Jest lojalny, zaangażowany i daje z siebie bardzo dużo, by utrzymać swoje miejsce pracy. Pracownicy z dużym doświadczeniem są niezbędni do budowania struktury dobrych zespołów. Ich eksperckość i duże doświadczenie życiowe jest bardzo ważne i wartościowe dla każdej organizacji. Często zatrudnianie ich wiąże się też z mniejszym kosztem dla pracodawcy.

Średni czas poszukiwania zatrudnienia w branży logistycznej od stanowisk specjalistycznych do menedżerskich to okres od 3 do 8 miesięcy. Jeśli osoba zna biegle język angielski, ma sukcesy w pracy oraz wymagane doświadczenie, nowe zajęcie może znaleźć dużo szybciej, gdyż szczególnie w tej branży brakuje talentów.

Dla kogo przeznaczony jest outplacement i jakie korzyści przynosi?

Usługa outplacementu może być przeznaczona dla każdego – zarówno dla pracownika wykonawczego, jak i przedstawiciela kadry menedżerskiej. Na rynku przeprowadza się outplacementy grupowe – organizowane jednocześnie dla większej liczby zwalnianych pracowników (np. w procesie restrukturyzacji i zmian) oraz programy indywidualne, dopasowane pod kątem podejścia do każdego uczestnika. Outplacement przynosi wiele korzyści nie tylko zwalnianym pracownikom, ale i pracodawcom. Pracownicy otrzymują wsparcie emocjonalne, rozwój samoświadomości swoich talentów, przygotowanie do odnalezienia się na rynku pracy (poprzez przygotowanie cv, trenowanie umiejętności na rozmowach kwalifikacyjnych lub zbudowania sieci kontaktów celem zwiększenia szans



znalezienia nowego zatrudnienia). Również dla pracodawcy oferowanie zwalnianym pracownikom przynosi wiele korzyści – poprawa wizerunku jako pracodawcy, wsparcie w procesie zmian, zatrzymanie spadku motywacji i efektywności pracowników, którzy zostają w organizacji, zmniejszenie kosztów zwolnień i odszkodowań. Outplacement w Polsce nie jest jeszcze standardem, ale cieszy się coraz większym zainteresowaniem pracodawców. Organizacje widzą korzyści wypływające z korzystania z tego typu usługi. Odczuwa się wzrost rynku outplacementu w ostatnich latach w Polsce, co jest korzystne z uwagi na oferowanie przez pracodawców dodatkowe wsparcie zwalnianym pracownikom. W przypadku stanowisk wykonawczych, obejmujących większą liczbę pracowników, oferowane są programy grupowe. W sytuacji zwolnienia osoby z pozycji menedżerskiej, są to natomiast indywidualne programy menedżerskie. Coraz częściej pracodawcy oferują taki program pracownikom w wielu 50+ z kilkunastoletnim doświadczeniem w organizacji, chcąc pomóc im w znalezieniu nowego zajęcia w sytuacji istniejących na rynku ograniczeń.

Trendy na świecie w outplacementie

W państwach wysoce rozwiniętych, jak np. Wielka Brytania czy Stany Zjednoczone, outplacement jest standardem. Indywidualne programy outplacementu nie są dedykowane wyłącznie dla kadry menedżerskiej, co często spotykamy w Polsce, ale również szeregowego pracownika. Dzięki powszechności korzystania z outplacementu, większa liczba zwalnianych pracowników ma szansę otrzymać w niełatwej sytuacji realne wsparcie od organizacji, a przedsiębiorstwa skutecznie budują swój wizerunek pożądanego pracodawcy.

Bezrobocie wzrasta, a pracownicy coraz bardziej nieuchwytni – jak ich złapać?

Pomimo wysokiego bezrobocia, firmy na całym świecie doświadczają nieustających trudności w znalezieniu kandydatów na kluczowe stanowiska. Jak pokazują wyniki opublikowanej niedawno 7. edycji globalnego badania „Niedobór talentów” przeprowadzanego przez agencję zatrudnienia ManpowerGroup,

datów. Pośród grup zawodowych, które najtrudniej znaleźć na rynku pracy, znaleźli się także np. kierowcy. Co zrobić zatem, aby rozwiązać problem deficytu poszukiwanych pracowników?

Niemalże w każdym kraju przedsiębiorstwa zgłaszają trudności w związku z ob-

datów o bardziej specjalistycznych i wyszukanych kompetencjach – nie tylko technicznych, lecz także w połączeniu z umiejętnością krytycznego myślenia i innymi cechami przyczyniającymi się do rozwoju przedsiębiorstwa. W rezultacie coraz trudniej znaleźć „właściwą” osobę na dane stanowisko, a poszukiwany pra-

Źródło: ManpowerGroup

10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBOREM TALENTÓW POLSKA

1 | Inżynierowie

2 | Wykwalifikowani pracownicy fizyczni

3 | Technicy

4 | Kierowcy

5 | Przedstawiciele handlowi

6 | Pracownicy działów IT

7 | Szefowie kuchni/ kucharze

8 | Menedżerowie projektów

9 | Operatorzy maszyn

10 | Pracownicy księgowości i finansów

37 proc. pracodawców w Polsce ma trudności ze znalezieniem właściwych kandy-

datów na kluczowych stanowisk. Jednocześnie pracodawcy poszukują kandy-

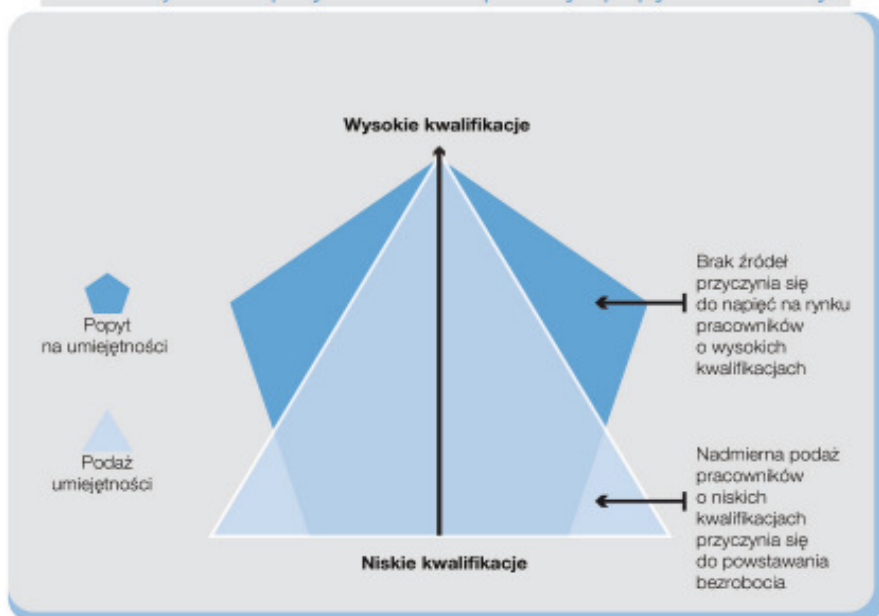
datów, którzy nie spełniają wszystkich wymagań związanych z danym stanowiskiem, lecz których braki można uzupełnić z czasem i przy niedużym nakładzie finansowym. Rozwiązaniem są szkolenia, które stwarzają możliwość poszerzenia puli talentów danego przedsiębiorstwa, a także zapewnią dopasowanie kwalifikacji kadry pracowniczej oraz jej większe zaangażowanie w pracę. Kluczem do sukcesu w zastosowaniu nowego podejścia jest umiejętność selekcjonowania osób z potencjałem do rozwoju. Podejście to bazuje na czterech pytaniach:

Zmiana nastawienia rozwiązaniem?

Pracodawcy powinni przewartościować swoje nastawienie, uwzględniając takich kandydatów, którzy nie spełniają wszystkich wymagań związanych z danym stanowiskiem, lecz których braki można uzupełnić z czasem i przy niedużym nakładzie finansowym. Rozwiązaniem są szkolenia, które stwarzają możliwość poszerzenia puli talentów danego przedsiębiorstwa, a także zapewnią dopasowanie kwalifikacji kadry pracowniczej oraz jej większe zaangażowanie w pracę. Kluczem do sukcesu w zastosowaniu nowego podejścia jest umiejętność selekcjonowania osób z potencjałem do rozwoju. Podejście to bazuje na czterech pytaniach:

● Jakie umiejętności są niezbędne do wykonywania danej pracy?

Ilustracja 2: Nieprzystawalność podaży i popytu na talenty



- Których z nich można skutecznie nauczyć kandydata?
- Czy firma posiada czas i środki niezbędne do rozwinięcia tych umiejętności u kandydata?
- Czy kandydaci posiadają odpowiedni potencjał (zarówno motywację, jak i zdolności) do rozwinięcia ich u siebie?

Myśląc o przyszłości organizacji już wprowadzającą tą drogę postępowania, choć zwykle w ograniczony i niemetodyczny sposób.

Niedopasowanie talentów

Zarówno na naszym krajowym rynku, jak i na Świecie utrzymuje się zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowane kadry, zaś dopasowanie kompetencji dostępnych pracowników nie jest w stanie mu sprostać (ilustracja 2). Największe zapotrzebowanie obejmuje zawody wymagające wysokich kwalifikacji. Ich deficyt nie jest problemem krótkoterminowym. Zgodnie z prognozami Światowego Forum Gospodarczego odnośnie rynku zawodów wymagających wysokich kwalifikacji, w okresie od 2020 do 2030 roku, wiele państw stanie przed problemem niedoboru talentów w 12 głównych sektorach gospodarczych.

Niedobór talentów nie ograniczy się jednak wyłącznie do zawodów wymagających wysokich kwalifikacji. Zgodnie z przewidywaniami Unii Europejskiej, zawody o niskim lub ujemnym wroście również wykazują zapotrzebowanie na wymianę kadr, w miarę jak pokolenie wyżu demograficznego przechodzi na emeryturę. Zatem także gałęzie przemysłu o niskim wroście doświadczą niedoboru talentów.

Znaleźć pracowników z potencjałem do szybkiego opanowywania nowych umiejętności

Nie wszystkie niedobory kwalifikacji są łatwe do zlikwidowania. Istotne jest, że ludzie różnie reagują na szkolenia. Uzależnione jest to od posiadanych umiejętności oraz zdolności i chęci do uczenia się.

W jaki sposób pracodawcy mogą skutecznie uporać się z rozdziwieniem pomiędzy własnymi potrzebami a możliwościami kandydatów i pracowników?

Kiedy pracodawca ma problemy ze znalezieniem kandydatów posiadających pe-

	Umiejętności	Ważne? 1 (mało) - 5 (bardzo)	Do nauczania? 1 (mało) - 5 (bardzo)
Wiedza <i>Akademicka i biznesowa</i>	Wiedza akademicka/umiejętności zawodowe		
	Branża/ funkcja/ proces		
	Umiejętności techniczne		
Umiejętności <i>Praktyka i predyspozycje, zarówno twarde jak i miękkie</i>	Rozwiązywanie problemów		
	Komunikacja		
	Planowanie/ organizacja		
Wartości i postawa <i>Postawa zawodowa oraz oczekiwania odnośnie pracy</i>	Współpraca/ praca zespołowa		
	Zarządzanie własnymi kompetencjami/ samodzielność		
	Inicjatywa		
Osobowość i inteligencja <i>Podstawowe cechy osobowe i mentalne</i>	Motywacja do uczenia się		
	Orientacja na klienta		
	Zdolności analityczne		
	Zdolność uczenia się		

(ilustracja 3)

len wachlarz umiejętności pożądanых na danym stanowisku, ma możliwość rekrutacji osób, być może spoza danej branży, dysponujących zbliżonymi kwalifikacjami, z opcją uzupełnienia brakujących im kompetencji. Istotne w tym momencie jest zrozumienie, w jakim stopniu luki te będzie można uzupełnić – zarówno w odniesieniu do umiejętności technicznych, jak i nastawienia kandydata – i jakim kosztem. Ramy koncepcji wykorzystania potencjału do szybkiego przyswajania wiedzy danej osoby umożliwiają przewidzenie skuteczności uzupełnienia luk w kompetencjach kandydata. Dzięki temu podejściu pracodawcy mogą lepiej zrozumieć własne potrzeby odnośnie talentów, w efekcie czego zwiększy się prawdopodobieństwo zwrotu inwestycji poczynionych w szkolenie i rozwój.

Ramy wspomnianej koncepcji to narzędzie analityczne, które pomagają określić kluczowe dla danego stanowiska umiejętności w stosunku do prawdopodobieństwa spełnienia zapotrzebowania na nie przez daną osobę.

Kompetencje te dzielą się na cztery podstawowe grupy:

- Wiedza wynikająca z edukacji a także znajomości specyfiki branży. Jawna, formalna wiedza ma źródło w odbytych studiach i jest potwierdzona stopniem akademickim oraz certyfikatami. Wiedza niejawna i ukryta pochodzi ze zdobytego doświadczenia oraz relacji z wykształconymi współpracownikami. Kluczem jest docenienie wagi wiedzy ukrytej, a także sposobów jej zdobycia.

- Umiejętności, w tym umiejętności twarde (tzn. kwalifikacje techniczne lub administracyjne) oraz umiejętności miękkie (np. rozwiązywanie konfliktów lub umiejętność strategicznego myślenia). Umiejętności mają zwykle naturę praktyczną i pragmatyczną. Zdobywa się je na drodze praktyki i gromadzenia doświadczenia. Umiejętności twarde mogą być potwierdzone świadectwem lub odbytą praktyką. Istotne jest, by docenić wagę umiejętności miękkich, zamiast skupiać się na ocenie kandydata w oparciu o łatwo mierzalne umiejętności twarde.
- Wartości i postawa to odzwierciedlenie celów życiowych i zawodowych danej osoby, a co za tym idzie jej stosunku do pracy. Ujawniają się one zarówno podczas rozmowy jak i poprzez zachowanie i są stosunkowo trudne do ukształtowania. Stanowią także o możliwościach człowieka w odniesieniu do danego zawodu. Niektóre stanowiska – np. te związane ze sprzedażą – wymagają więcej inicjatywy podejmowanej na co dzień, jak również umiejętności zarządzania własnymi kompetencjami. Inne w większym stopniu opierają się na ciągłym kształceniu i zdolności adaptacji. Definiując wymagania ważne jest, by przywiązywać odpowiednią wagę do najistotniejszych z punktu widzenia danego stanowiska przymiotów.
- Osobowość i inteligencja to podstawowe cechy osobowe. Niektórzy ludzie są z natury otwarci i empatycz-

ni, inni – wręcz przeciwnie. Niektóre stanowiska bazują w ogromnym stopniu na inteligencji analitycznej, inne na zdolności syntezy lub kreatywności, jeszcze inne na inteligencji emocjonalnej, a wiele – na kombinacji wymienionych cech. Najważniejsze, by jak najprecyzyjniej określić, jakie cechy są kluczowe dla danego stanowiska.

Ilustracja 3: Przykład analizy rozwijania potencjału kandydata do szybkiego opanowywania nowych umiejętności

Poprzez szczegółową analizę stanowiska, pracodawcy mają możliwość zidentyfikowania umiejętności, które można wykorzystywać w różnych branżach lub stosunkowo łatwo rozwijać. Na jednym krańcu spektrum znajdują się kompetencje najważniejsze i niełatwe do nauczenia, będące absolutnym priorytetem i koniecznością na danym stanowisku. To od nich warto rozpocząć selekcję kandydatów. Na drugim krańcu – umiejętności o małym znaczeniu, które można pominąć podczas selekcji kandydatów, by zaoszczędzić sobie wysiłku i uniknąć zbędnego rozpraszania się. Zaczynając od ogólnego opisu pracy, pracodawcy mogą wyselekcjonować kandydatów o większych szansach na sukces. Porównując kandydatów, u których występuje brak istotnych, ale możliwych do nauczenia umiejętności, ci o najmniejszych i najmniej licznych niedoborach w zasadniczych kwalifikacjach będą posiadać największe szanse na sukces zawodowy. Ramy pomagają także określić, w którym punkcie należy rozpocząć szkolenie i rozwój danej osoby.

We współczesnej gospodarce światowej, niekorzystna dystrybucja talentów będzie coraz bardziej odczuwalna. Opracowanie strategii pozyskiwania talentów ma większe znaczenie niż kiedykolwiek wcześniej. Pracodawcy stoją więc przed koniecznością zmiany sposobów poszukiwania pracowników wykwalifikowanych, zarówno obecnie, jak i w przyszłości.

Autor:
Małgorzata
Sacewicz-Górska,
ManpowerGroup



Terminy kadrowca i pracownika



O czym warto pamiętać?

- Wypłata wynagrodzenia za pracę – najpóźniej 10 dnia następnego miesiąca
- Wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, premia – po zakończeniu miesiąca, za który przysługują dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych – po zakończeniu okresu rozliczeniowego, w którym wystąpiły
- Wypłata trzynastki – od 31 grudnia do 31 marca
- Wypłata nagrody pieniężnej – dowolnie
- Wypłata nagrody jubileuszowej – w dniu upływu okresu uprawniającego do jej nabycia
- Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy
- Świadczenie urlopowe lub dodatek do wypoczynku z zfsś – nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego, uprawniającego do nabycia świadczenia
- Rozliczenie kosztów delegacji – 14 dni od zakończenia podróży służbowej
- Zawarcie umowy o pracę na piśmie – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika
- Powiadomienie pracownika na piśmie o warunkach zatrudnienia wynikających z art. 29 kp – nie później niż w ciągu 7 dni od daty zatrudnienia
- Udzielenie urlopu wypoczynkowego – powinno nastąpić w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo
- Udzielenie urlopu zaległego – najpóźniej do końca września roku następnego
- Przeprowadzenie wstępnych badań lekarskich – przed nawiązaniem stosunku pracy
- Przeprowadzenie szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp – przed dopuszczeniem pracownika do pracy, ale po zawarciu z nim umowy o pracę
- Wydanie świadectwa pracy – w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, najpóźniej w ciągu 7 dni od ustania zatrudnienia

(Opr. Grzegorz Sobota,
ekspert w zakresie prawa pracy)

Reguły i zasady zarządzania są podobne w każdej firmie i w każdej branży



KOBIETY W LOGISTYCE

Rozmowa z Anną Dębską general manager Loxxess Polska Sp. z o.o



Jak ocenia Pani obecnie rynek logistyczny?

– Jako szalenie trudny. Wszystkie negatywne zmiany makroekonomiczne przenoszą się na logistykę. Mniejsze obroty naszych klientów przekładają się na obroty firmy. Branża logistyczna pracuje na bardzo niskich marżach, a na rynku jest duża konkurencja. Ale z drugiej strony jest to pozytywne, bo firmy starają się pokazać klientowi wartość dodaną w swoich usługach i jej poszukują. A klienci zwracają uwagę na różne elementy. To co liczy się najbardziej w dzisiejszych czasach, to otwarcie na potrzeby klienta.

Jest Pani jedną z nielicznych kobiet, które od wielu lat zarządzają firmą logistyczną. Dlaczego tak mało kobiet jest na stanowiskach menedżerskich w firmach TSL?

– Ta branża od zawsze była zdominowana przez mężczyzn, chociaż nie jest jakoś specjalnie trudniejsza w zarządzaniu od

innych, typu finanse, czy handel. Reguły i zasady zarządzania są podobne w każdej firmie i w każdej branży. Odnoszę wrażenie, że na rynku TSL, większy procent mężczyzn ma wykształcenie logistyczne i chyba to jest powodem tego, że w większym procencie to właśnie mężczyznom proponuje się stanowiska zarządcze. Z drugiej strony kobiety są też bardziej ostrożne w przyjmowaniu wysokich stanowisk menedżerskich. Stąd chyba przekonanie otoczenia zewnętrznego, że logistyka to typowa branża męskich zawodów, co jest oczywiście błędnym myśleniem.

A jak Pani trafiła do logistyki?

– Ukończyłam SGH (dawniej SGPiS), kierunek logistyka, co kiedyś było zupełnym novum w kształceniu. Po studiach trafiłam do firmy C.Hartwig, czyli wówczas największej z kilku firm spedycyjnych, które funkcjonowały na polskim rynku. I od tego momentu całe swoje życie zawodowe związałam najpierw ze spedycją a potem z logistyką.

Kiedy przyszedł pierwszy awans na stanowisko menedżerskie?

– W 1992 r. zaproponowano mi utworzenie oddziału firmy Transteam. Był to czas kiedy polski rynek się otworzył i do Polski zaczęły napływać firmy zagraniczne. W bardzo szybkim tempie powstało wiele nowych przedsiębiorstw, które zaczęły kształtować rynek usług logistycznych, ale też i rynek nowego klienta, obsługę dopiero co pojawiających się w naszym kraju znanych marek np. Kenwood, Samsung, Sony, czy General Motors. Do roku 2003 pełniłam funkcję dyrektora operacyjnego w Transteam, a potem zostałam dyrektorem zarządzającym i tak jest do dzisiaj. W 2005 r. 100 procent kapitału Transteam nabyła niemiecka Grupa Loxxess AG, ale skład zarządu pozostał taki sam, czyli nadal pełnię funkcję dyrektora generalnego

go i zarządzam tą firmą. W między czasie zmieniła się nazwa firmy na Loxxess Polska Sp. z o.o, która świadczy usługi z zakresu logistyki kontraktowej, a ostatnio poszerzyliśmy zakres usług o logistykę dla farmacji.

Jak duży zespół tworzy firmę i czy stanowiska kierownicze zajmują kobiety?

– Płeć nie ma znaczenia, awansując daną osobę patrzę na kwalifikacje i umiejętności. Obecnie zatrudniamy ok. 30 osób oraz kilkudziesięciu pracowników tymczasowych. Jeszcze niedawno w magazynie mieliśmy głównie zespół męski, teraz jest kilka pań, które muszą przyznać, o wiele lepiej radzą sobie z niektórymi pracami od panów, np. w konfekcjonowaniu towarów.

Czy ma Pani swój sposób na zarządzanie?

– Lata doświadczeń nauczyły mnie, że firmę tworzy cały zespół i decyzje muszą też być podejmowane zespołowo. Spotykamy się więc całym zespołem, planujemy i szukamy najlepszych rozwiązań. Każde spotkanie musi zakończyć się jakimś wnioskiem. Jeżeli nie potrafimy znaleźć odpowiedniego rozwiązania na dzisiaj, to ustalamy termin kolejnego spotkania, aż w końcu je znajdziemy. Poza tym nasza firma jest dobrze zorganizowana, a to dzięki temu, że kilka lat temu wdrożyliśmy system norm ISO, jako jedna z niewielu wówczas firm TSL. Obecnie wdrażamy certyfikat AEO. To wszystko porządkuje i systematyzuje pewne obszary działania w firmie, dając pozytywne efekty w jej zarządzaniu.

A jaki ma Pani sposób na odpoczynek?

– Powróciłam niedawno do mojego hobby sprzed lat, czyli do biegania, które kiedyś czynnie uprawiałam. Odkrywam na nowo tę dyscyplinę sportu i przygotowuję się do biegania długodystansowego pod okiem zawodowych trenerów w klubie biegaczy „1,2 tri”. Ale oprócz tego lubię też literaturę współczesną oraz kino. Tegoroczny urlop spędzę na obozie biegowym. Zauważyłam też, że wielu pracowników zaczęło biegać, co mnie cieszy, bo wspólne tematy na pewno jednoczą zespół.

Dziękuję za rozmowę

Beata Trochymiak



Klienci o outsourcingu usług logistycznych

Oddanie logistyki mrożonek w ręce jednego operatora jest zbyt ryzykowne

Rozmowa z Danielem Chudzikiem dyrektorem logistyki Kilargo Sp. z o.o

Co charakteryzuje dystrybucję i logistykę lodów?

– Logistykę w zakładzie produkującym lody charakteryzuje przede wszystkim sezonowość i występowanie pick’ów – momentów, w którym mamy do czynienia z nagłym spiętrzeniem wysyłek. Wzrost w sezonie sięga nawet 2000 proc. Największym wyzwaniem jest odpowiednie przygotowanie się do sezonu zarówno w zakresie składowania jak i transportu poprzez właściwe planowanie. W każdej firmie, która sprzedaje produkty sezonowe kluczową rolę pełni planowanie rozumiane w bardzo szerokim zakresie – poczynając od planowania sprzedaży poprzez planowanie produkcji, a skończywszy na planowaniu logistyki. W logistyce lodów opartej na przewidywaniu dużą rolę odgrywa prognoza pogody. Jeśli prognoza mówi o zbliżających się upałach, wiemy, że musimy odpowiednio się zabezpieczyć; przede wszystkim zamówić większą ilość odpowiednich pojazdów.

Jaką rolę w procesie logistycznym odgrywają podwykonawcy i jak Pan ocenia współpracę z nimi?

– W zasadzie cała logistyka jest oparta na outsourcingu. Dostawcy usług aktywnie uczestniczą w zaspokajaniu potrzeb naszych klientów i przyczyniają się do zwiększenia sprzedaży. Firmy, z którymi obecnie współpracujemy to przedsiębiorstwa w pełni przygotowane do świadcze-

nia wyspecjalizowanych usług, zatrudniające fachową kadrę i posiadające sprzęt wysokiej jakości. Staramy się współpracować w oparciu o długoterminowe kontrakty i traktować swoich podwykonawców na zasadach partnerskich. Nie mamy problemu z pozyskaniem do współpracy dobrych firm przewozowych, gdyż jesteśmy postrzegani jako rzetelna firma, która terminowo reguluje swoje zobowiązania, co na rynku transportowym jest bardzo cenione.

Czy jest jakaś różnica pomiędzy firmami polskimi a zagranicznymi na rynku TSL?

– Tak, na korzyść polskich firm. Z mojego doświadczenia wynika, że zagraniczne firmy są mniej elastyczne niż polskie podmioty.

Czemu nie oddali Państwo całej logistyki w ręce jednego operatora logistycznego?

– Z mojego punktu widzenia jest to bardzo ryzykowne. Sądzę, że nasz rynek logistyczny nie dorósł jeszcze do tego, by oddać wszystko jednemu operatorowi ze względu chociażby na mentalność, na infrastrukturę i w końcu na potencjał operatorów. W momencie kiedy na rynku TSL upadło kilka firm specjalizujących się w dostawach mrożonek i pozostało tylko kilku operatorów, w sytuacji wzrostu wolumenu mrożonek w maju tego

roku zaczęły się pojawiać problemy z obsługą zamówień. Krótko mówiąc operacje magazynowe i transportowe były na miernym poziomie. Więc przy takim stanie rynku, współpraca z jednym operatorem to jeszcze nie ten etap i w przeciągu najbliższych kilku lat nie będziemy szli w tym kierunku.

Czy widzi Pan znaczący wzrost kosztów logistyki w ostatnim czasie i co je powoduje?

– Koszty transportu rosły stopniowo w ciągu ostatnich 3 lat, w ostatnim roku na wzrost kosztów miało wpływ w szczególności wprowadzenie myta. Jednak ten wzrost jest mocno hamowany przez dużą konkurencję wśród przewoźników, którzy część kosztów biorą na siebie. Póki co nie odczuwamy zbyt mocno wzrostu kosztów logistyki.

Jak w tym roku kształtuje się rynek sprzedaży lodów?

– Do końca maja sprzedaż była na dość wysokim poziomie. Pierwsza połowa czerwca to spadek spowodowany pogorszeniem pogody, ale jesteśmy optymistami i wierzymy, że to będzie dobry sezon.

Dziękuję za rozmowę,

Anna Galewska
Pracujwlogistyce.pl